



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

Estudio jurídico doctrinario del sindicato para identificar su efectividad como una garantía de los derechos laborales en el empleo informal del Ecuador

**Trabajo de Integración
Curricular o de Titulación, previo
a la obtención del título de
Abogado**

AUTOR:

Luis Fernando Tapia Lozano

DIRECTOR:

Dr. Rolando Macas Saritama. PhD.

Loja – Ecuador

2024



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Macas Saritama Rolando Johnatan**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Estudio Jurídico Doctrinario del Sindicato para Identificar su Efectividad como una Garantía de los Derechos Laborales en el empleo Informal del Ecuador**, perteneciente al estudiante **LUIS FERNANDO TAPIA LOZANO**, con cédula de identidad N° **1104457484**. Certifico que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular** se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 21 de Agosto de 2023



MACAS SARITAMA ROLANDO JOHNATAN

F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2023-000373

Autoría

Yo, Luis Fernando Tapia Lozano, declaro ser el autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1104457484

Fecha: 03 de abril del 2024

Correo: luisfernandotapialozano@gmail.com

Teléfono: 0991812099

Carta de autorización por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, Luis Fernando Tapia Lozano declaro ser el autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Estudio jurídico doctrinario del sindicato para identificar su efectividad como una garantía de los derechos laborales en el empleo informal del Ecuador**, como requisito para optar por el título de Abogado; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional. Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 03 días del mes de abril de dos mil veinticuatro.

Firma:

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Cédula de identidad: 1104457484

Dirección: Barrio Sauces Norte, Cantón Loja, Provincia de Loja

Correo: luisfernandotapialozano@gmail.com

Tel.: 0991812099

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del TIC: Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph.D.

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a mi abuela Gladys del Cisne Torres, quien con su inquebrantable carácter ha forjado mi espíritu solidario y justo. A mis padres que desde la inefable distancia nunca desistieron en su apoyo fraterno. A mi familia en general, que me ha enseñado el valor máspreciado de la humanidad, el trabajo.

Con infinita gratitud, para ustedes todo mi esfuerzo.

Luis Fernando Tapia Lozano

Agradecimiento

Indubitavelmente la Universidad Nacional de Loja merece mi especial gratitud. Todas las vivencias con las que esta institución ha enriquecido mi conciencia no tienen comparación. Anhele fervientemente que su historia no culmine en la ignominia o el oprobio.

A mi abuela, quien en un acto de amor verdadero me supo cobijar en sus brazos y me ha devuelto al mundo con valores éticos y enseñanzas que siempre mantendré en mi corazón.

A mis padres, quienes han atravesado miles de vicisitudes en el extranjero para brindarme un sustento y ver reflejado su esfuerzo en mi educación. A ustedes dedico este trabajo, sabiendo que nunca alcanzarán las palabras para devolverles tantos años lejos de su familia y mi amor.

A mi familia materna, quienes me han inculcado el valor del trabajo y la honestidad.

A la clase trabajadora de este país, agradezco infinitamente por nunca claudicar y siempre sostener su voluntad de lucha frente a los embates.

Con profunda humildad y gratitud, al Dr. Rolando Macas Saritama, Ph.D, por haber servido de guía en el presente trabajo de investigación, sin sus conocimientos y enseñanzas nunca hubiera construido formal y materialmente este trabajo. Gracias infinitas por su conocimiento y sabiduría.

Luis Fernando Tapia Lozano

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	x
Índice de Anexos	xi
1. Título	1
2. Resumen.....	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico.....	7
4.1. El trabajo	7
4.1.1. Definición del trabajo	7
4.1.2. Corrientes doctrinarias del trabajo.....	7
4.2. Derecho laboral	12
4.2.1. Definición del derecho laboral	12
4.2.2. Historia del Derecho laboral ecuatoriano	13
4.2.3. Derechos laborales de los trabajadores.....	22
4.2.3.1. Derecho a un trabajo decente	22
4.2.3.2. Derecho a una jornada laboral máxima	24
4.2.3.3. Derecho a un salario justo	25
4.2.3.4. Derecho a las utilidades.....	26

4.2.3.5.	Derecho a vacaciones	28
4.2.3.6.	Derecho a la seguridad social	29
4.3.	Derecho laboral colectivo	31
4.3.1.	Definición del sindicato	33
4.3.2.	Derecho a la libertad sindical.....	34
4.3.2.1.	Clasificación jurídica y doctrinaria de los sindicatos	36
4.3.2.2.	Constitución, derechos y obligaciones de los sindicatos en Ecuador.....	40
4.3.3.	Conflictos colectivos del trabajo y la negociación colectiva	42
4.3.3.1.	Pliego de peticiones	47
4.3.3.2.	La huelga	49
4.3.3.3.	La contratación colectiva.....	52
4.3.3.4.	Dialogo social	55
4.4.	Economía informal, sector informal y empleo informal.....	57
4.4.1.	La Economía Informal según la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015	63
4.4.2.	La libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal	70
4.4.3.	El empleo informal en Ecuador	76
4.4.4.	Políticas públicas adoptadas por el Estado Ecuatoriano	81
4.4.4.1.	Políticas Públicas del Gobierno (2013-2017).....	82
4.4.4.2.	Políticas Públicas del Gobierno (2017-2021).....	87
4.4.4.3.	Políticas Públicas del Gobierno (2021-2025).....	89
4.5.	Derecho comparado	95
4.5.1.	Argentina	95
4.5.2.	España.....	98
4.5.3.	Islandia	100
5.	Metodología	103
5.1.	Materiales.....	103

5.2. Métodos	103
5.3. Procedimiento y Técnicas	103
6. Resultados	105
6.1. Resultados de las Encuestas	105
6.2. Resultados de las Entrevistas	124
6.3. Estudio de Casos	132
6.4. Análisis de Datos Estadísticos	136
6.4.1. Población ocupada en el sector informal enero a junio 2022 y enero a junio 2023	136
6.4.2. Dinámica empresarial según tamaño de empresa en Ecuador	138
6.4.3. Empleo informal en Ecuador según la metodología de la CEPAL	139
6.4.4. Porcentaje de informalidad en los sectores de la producción ecuatoriana	141
6.4.5. Índice Global de los Derechos de la International Trade Union Confederation	142
6.4.6. Número de sindicatos constituidos en Ecuador, Argentina, España e Islandia	143
7. Discusión	145
7.1. Verificación de los objetivos	145
7.2. Fundamentación para lineamientos propositivos	151
8. Conclusiones	154
9. Recomendaciones	157
9.1. Lineamientos propositivos	159
10. Bibliografía	161
11. Anexos	165

Índice de Tablas

Tabla N°1. Políticas Objetivos Plan Nacional del Buen Vivir.....	83
Tabla N°2. Cuadro Estadístico Pregunta 1	105
Tabla N°3. Cuadro Estadístico Pregunta 2	108
Tabla N°4. Cuadro Estadístico Pregunta 3	110
Tabla N°5. Cuadro Estadístico Pregunta 4	113
Tabla N°6. Cuadro Estadístico Pregunta 5	115
Tabla N°7. Cuadro Estadístico Pregunta 6	118
Tabla N°8. Cuadro Estadístico Pregunta 7	120
Tabla N°9. Cuadro Estadístico Pregunta 8	122
Tabla N°10. Empleo Informal en Ecuador metodología CEPAL	139

Índice de Figuras

Figura N°1. Representación Gráfica Pregunta 1	106
Figura N°2. Representación Gráfica Pregunta 2	108
Figura N°3. Representación Gráfica Pregunta 3	110
Figura N°4. Representación Gráfica Pregunta 4	113
Figura N°5. Representación Gráfica Pregunta 6	116
Figura N°6. Representación Gráfica Pregunta 6	118
Figura N°7. Representación Gráfica Pregunta 7	120
Figura N°8. Representación Gráfica Pregunta 8	123

Figura N°9. Población Ocupada en el Sector Informal	137
Figura N°10. Dinámica empresarial según tamaño de empresa	138
Figura N°11. Informalidad en la Producción de Ecuador	141
Figura N°12. Índice Global Internacional Trade Union Confederation	142
Figura N°13. Tasa de Sindicalización según países	143

Índice de Anexos

Anexo N°1. Formato Encuesta.....	165
Anexo N°2. Formato Entrevista.....	167
Anexo N°3. Certificado de Abstract.....	169

1. Título

Estudio jurídico doctrinario del sindicato para identificar su efectividad como una garantía de los derechos laborales en el empleo informal del Ecuador

2. Resumen

El presente Trabajo de Integración Curricular se titula: **“Estudio jurídico doctrinario del Sindicato para identificar su efectividad como una garantía de los derechos laborales en el empleo informal del Ecuador”** ya que aborda la realidad actual de los trabajadores en Ecuador, caracterizada por un alto índice de empleo informal que conllevar a la violación de sus derechos laborales. La ausencia de una política ecuatoriana enfocada en la transición de la economía informal a la formal, con un enfoque en los derechos laborales, junto con la falta de respeto a la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal, ha empeorado la situación. Por lo tanto, el estudio se centra en la sindicalización como elemento fundamental del trabajo decente, buscando mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y reducir la vulneración de sus derechos, teniendo como consecuencia la reducción del empleo informal en el país.

El presente trabajo analiza varios aspectos legales, doctrinarios y conceptuales respecto a la figura de los sindicatos, incluyendo una comparación de leyes laborales de Argentina, España e Islandia. Además, la metodología incluye encuestas y entrevistas con profesionales del derecho sindical y miembros sindicales.

Dentro de la presente investigación se determina la relación legal entre sindicatos y trabajadores asalariados del empleo informal, se realiza una diferenciación jurídico doctrinaria de los tipos de sindicatos y se proponen estrategias para reducir la informalidad mediante la sindicalización. El estudio culmina con recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo a través de la sindicalización, brindando una valiosa guía para autoridades, defensores del derecho laboral y profesionales.

Palabras claves: sindicato, derechos laborales, empleo informal, libertad sindical, trabajadores asalariados.

2.1. Abstract

This Curricular Integration Work is titled: **“Doctrinal legal study of the Union to identify its effectiveness as a guarantee of labor rights in informal employment in Ecuador”** since it addresses the current reality of workers in Ecuador, characterized by a high rate of informal employment, which leads to the violation of their labour rights. The absence of an Ecuadorian policy focused on the transition from the informal to the formal economy, with a focus on labour rights, together with the lack of respect for the freedom of association of salaried workers in informal employment, has worsened the situation. Therefore, the study focuses on unionization as a fundamental element of decent work, seeking to improve the working conditions of workers and reduce the violation of their rights, resulting in the reduction of informal employment in the country.

This work analyses various legal, doctrinal and conceptual aspects regarding the figure of unions, including a comparison of labour laws in Argentina, Spain and Iceland. In addition, the methodology includes surveys and interviews with union law professionals and union members.

Within this research, the legal relationship between unions and salaried workers in informal employment is determined, a doctrinal legal differentiation of the types of unions is made, and strategies are proposed to reduce informality through unionization. The study culminates with recommendations to improve working conditions through unionization, providing valuable guidance for authorities, labour law advocates, and professionals.

Keywords: union, labour rights, informal employment, freedom of association, salaried workers.

3. Introducción

La realidad por la que atraviesan los trabajadores en la actualidad debido al porcentaje elevado de empleo informal, ha generado condiciones de trabajo en donde no se respetan los derechos laborales. El empleo informal en Ecuador es el trabajo desarrollado en unidades de producción formales e informales, en condiciones de trabajo insuficiente o absolutamente no cubiertas por la legislación, bien sea por la inexistencia de la norma o porque en la práctica no se está aplicando la normativa nacional, lo cual conlleva a la vulneración de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores. La falta de una política ecuatoriana enfocada en el trabajo decente que busque mejorar las condiciones precarias y el acceso a mejores condiciones de trabajo, en donde se respeten los derechos del trabajador, es otro factor que agrava la situación; así como la falta de respeto a la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador. Es por ello que es importante realizar el estudio de la problemática tomando como ápice a la sindicalización, siendo un componente del trabajo decente a nivel internacional para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados en el empleo informal, para así disminuir las constantes vulneraciones a los derechos de estos trabajadores y el porcentaje de empleo informal en el Ecuador.

En base a esta problemática es que se realiza el presente Trabajo de Integración Curricular titulado **“Estudio jurídico doctrinario del Sindicato para identificar su efectividad como una garantía de los derechos laborales en el empleo informal del Ecuador”**, el mismo que ha sido desarrollado en diferentes acápite investigativos, como lo es el desarrollo del marco teórico, que agrupa puntos de vista jurídicos, doctrinarios y conceptuales; de igual manera, se incluye un análisis del derecho comparado, en donde se contrasta los modelos sindicales pluralistas y unitarios de Argentina, España e Islandia. En síntesis, encontramos los siguientes temas desglosados y delimitados en el presente trabajo investigativo: El trabajo; Definición del trabajo; Corrientes doctrinarias del trabajo; Derecho laboral; Definición del derecho laboral; Historia del derecho laboral ecuatoriano; Derechos laborales de los trabajadores; Derecho laboral colectivo; Definición del sindicato; Derecho a la libertad sindical; Clasificación jurídica y doctrinaria de los sindicatos; Conflictos colectivos del trabajo y la negociación colectiva (pliego de peticiones, la huelga, la contratación colectiva, dialogo social); Economía informal, sector informal y empleo informal; El empleo informal en Ecuador; Políticas públicas adoptadas por el Estado Ecuatoriano; Derecho Comparado.

Respecto al derecho comparado utilizado para la presente investigación se realizó un análisis de tres legislaciones: Argentina, tomando en consideración que es el país con más fuerza sindical en Latinoamérica; España, pues es un país que adopta conceptos como la sindicalización más representativa, los delegados de personal y el comité de empresa europeo; y, por último, Islandia, pues es el país con más afiliación sindical en todo el mundo, según los datos referidos por la Organización Internacional del Trabajo. Siendo sus legislaciones las siguientes: Ley sobre sindicatos y conflictos laborales (Islandia); Ley Sindical 27.310 de Argentina; Ley Orgánica de Libertad Sindical (España).

De igual manera, para el desarrollo del presente Trabajo de Integración Curricular se ha adoptado un enfoque investigativo científico, empleándose para ello un estudio de campo anclado al método de la encuesta y entrevista, las cuales fueron desarrolladas sobre profesionales del derecho laboral del Centro de Investigación y Desarrollo del Derecho al Trabajo y miembros sindicales del Frente de Trabajadores de Plataformas Digitales “FRENAPP”. Por otro lado, se integró en la presente investigación el estudio de casos particulares en donde se vulneró el derecho a la libertad de sindicalización de los trabajadores del empleo informal, contándose con los siguientes casos: Caso del Sindicato de trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos; y, Caso del Frente de trabajadores de plataformas digitales “FRENAPP”. A un lado de esto se logró recopilar datos estadísticos que exponen la gravedad del fenómeno de la informalidad en el Ecuador.

En la discusión de la presente investigación se decidió realizar la verificación de los objetivos, iniciando por el objetivo general que consistió en **realizar** un estudio jurídico doctrinario del sindicato, para determinar su efectividad en la disminución del empleo informal y contribuir en la protección de los derechos laborales de los trabajadores del Ecuador. Siguiendo esta misma línea, se verificó el cumplimiento de los objetivos específicos, que puntualizo a continuación: “**determinar** el vínculo jurídico entre el sindicato y el empleo informal, como forma de garantizar los derechos laborales del trabajador”; “**establecer** las diferencias entre los tipos de sindicatos y esclarecer la figura del empleo informal, con énfasis en los derechos laborales de los trabajadores asalariados; y, **elaborar** lineamientos propositivos para disminuir el empleo informal, a través de la utilización de la sindicalización en Ecuador. Los cuales se verificó realizando un análisis jurídico doctrinario de la normativa laboral nacional respecto a los derechos laborales, para luego centrarnos en los acápites legales que se refieren al derecho laboral colectivo ecuatoriano y así profundizar en las clases de sindicatos. Para esto se hizo un estudio doctrinario del concepto de trabajo y se indagó en

los antecedentes legislativos del país, así como el análisis de las formas de constituir los sindicatos en Ecuador y las funciones asignadas a cada forma de organización vigente en el Estado. Una vez comprendido cual es el régimen jurídico de la sindicalización en Ecuador se procedió a realizar un análisis de los mecanismos de acción derivados de este derecho, esto para comprender su efectividad en la defensa de los derechos laborales y entender cuál es su diferencia respecto a lo estipulado en convenios internacionales del trabajo. Por último, se analizó los antecedentes doctrinarios internacionales del empleo informal, los cuales se han ido cimentando a través de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y han servido para que los estados tengan en consideración este fenómeno en la creación de políticas públicas que busquen mejorar las condiciones de trabajo para la generación de trabajo decente. De esta manera aterrizamos en el estudio del empleo informal en Ecuador y procedimos a realizar el estudio de las políticas adoptadas por el Estado, para luego centrarnos en la comparación jurídica de los regímenes de sindicalización de Argentina, España e Islandia.

Además, se integró en la presente investigación una metodología que permitió delimitar el cumplimiento de los objetivos a través de los resultados de los métodos, así como recopilar un conjunto de conclusiones y recomendaciones que permitieron construir un proyecto de lineamientos propositivos direccionados a mejorar las condiciones de trabajo en el empleo informal, a través de la sindicalización de sus trabajadores.

De esta manera queda expuesto el presente Trabajo de Integración Curricular, esperando que sea recibido por los estudiantes y profesionales del Derecho Laboral que buscan un conjunto de acápites que les sirvan de guía para la defensa de los derechos de los trabajadores de un sector que actualmente no es tomado en consideración para la generación de políticas públicas que les permita acceder a condiciones adecuadas de trabajo. De igual manera, se pone a disposición del Tribunal de Grado realizar las correcciones que estime pertinentes respecto al proyecto.

4. Marco teórico

4.1.El trabajo

4.1.1. Definición del trabajo

Levaggi citado en Montoya (2019) menciona que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) define al trabajo de la siguiente manera:

El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (pág. 38)

Es importante resaltar que el empleo se define como cualquier trabajo realizado a cambio de una compensación, que puede ser monetaria no monetaria. Esta definición subraya la variedad de formas en que se puede compensar el trabajo, lo que refleja la complejidad y la diversidad de las relaciones laborales y económicas en la sociedad actual. Además, se hace hincapié en que el concepto de empleo no se limita a una relación específica de dependencia, como el empleo asalariado, sino que también incluye formas de empleo independiente o autoempleo. Esta distinción es fundamental para comprender la diversidad de formas en que las personas pueden participar en la actividad económica y ganarse la vida.

Según Guillermo Cabanellas de las Cuevas en su Diccionario Jurídico Elemental señala que trabajo es “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento” (Cabanellas, 2006, pág. 416). En este caso Cabanellas expone un concepto del trabajo más doctrinario, insertando en la delimitación de trabajo, tres conceptos vitales, esto es, la fuerza de trabajo, la producción y la mercancía como finalidad última para la obtención de riqueza.

4.1.2. Corrientes doctrinarias del trabajo

La doctrina nos expone que el concepto de trabajo varía a través del tiempo, siendo importante destacar la importancia del estudio de este concepto para la sociología, pues esta

ciencia se encarga de estudiar los fenómenos sociales. A un lado de la sociología y su estudio de los hechos sociales que confluyen en la realidad, encontramos al derecho, que se encarga de regular el actuar de los individuos respecto a las características contextuales de la sociedad en un determinado tiempo.

Becomo (2008) al referirse al cambio temporal del concepto del trabajo señala:

En efecto, el trabajo ha sufrido serias modificaciones en su concepción: lo que antes era considerado parte del ocio, de la contemplación o incluso del juego, hoy podría considerarse trabajo; eso es un fenómeno absolutamente sociológico, que necesariamente es tomado en cuenta al momento de crear las normas jurídicas que regularán la actuación de los individuos en un momento determinado. (pág. 29)

La conceptualización del trabajo por lo tanto va a verse inexorablemente influenciada por las diferentes formas de interpretar el mundo en distintos contextos de la realidad, por consiguiente, el rol que juega el derecho y, con más precisión el derecho laboral, en la regulación de las relaciones jurídico sociales que descuellan de la conceptualización sociológica del trabajo, deben estar adscritas a la realidad en la que se promulgan.

De la Garza, et al (2000) al referirse a los cambios del concepto de trabajo añade lo siguiente:

Los límites del trabajo, su contenido y papel en las teorías sociales, no está desvinculado de formas de interpretar el mundo dominante, pero cambiantes, en diferentes periodos de la sociedad, y en particular del capitalismo. Puesto que en torno al trabajo se da una disputa de clases, estas formas dominantes de verlo no son independientes de los flujos y reflujos de dichos conflictos colectivos. (pág. 16)

De la cita referida en el párrafo que precede podemos destacar que siempre se cimentara el alcance del concepto de trabajo en torno a la interpretación del mundo dominante, es decir, de la corriente de pensamiento que impera en un determinado contexto de la realidad; sin embargo, se añade el antagonismo de las clases que va modificando esa concepción e insertando cambios en el concepto. Tenemos entonces como resultado un sistema capitalista dominante, en donde la dicotomía de clases nos ha brindado distintas acepciones del término trabajo a lo largo de la historia, siendo que tanto el concepto del trabajo, como la normativa que regula sus relaciones jurídico sociales, se ven modificadas

para garantizar el derecho de la clase menos dominante, tal como el derecho social lo preceptúa. En este sentido, podemos reconocer distintos momentos en la historia del capitalismo moderno en los que el papel del trabajo ha sido abordado de manera diferente en las teorías sociales, siendo que inicia desde la revolución industrial hasta la segunda mitad del siglo XIX, luego en los finales de este siglo hasta la crisis de 1929, después a partir de esta crisis hasta los años sesenta y desde estos años hasta la actualidad.

En la primera etapa que va hasta la segunda mitad del siglo XIX impera la centralidad del trabajo como eje sustancial de la producción económica, destacando la teoría del valor-trabajo, en donde se adjudicaba el valor de la mercancía según la cantidad de trabajo desarrollado, por consiguiente, descuellan la teoría de la división del trabajo que precarizaría las condiciones laborales de los trabajadores.

Frente a ello la teoría Marxista impone una doctrina dignificadora del trabajo, propugnando que el plusvalor producido por la mano de obra del trabajador debe ser retribuido en el salario. Con ello también agrega la emancipación de la clase trabajadora de la alienación capitalista, considerando que la producción capitalista de la mercancía encierra la voluntad del obrero y la sustrae para subyugarla frente al capital. En esta etapa el trabajo es el eje sobre el cual se cimenta la producción, y como consecuencia la riqueza de las naciones. Las doctrinas que descuellan de ello preceptúan la división del trabajo para la producción efectiva de la mercancía; y, por otro lado, la búsqueda de la conciencia de clase que permita la emancipación de la clase obrera frente a la opresión del capital, destacando que se concebía en la esfera de la producción solamente al trabajo industrial, dejando como una particularidad el trabajo de servicios, que es analizado como un caso marginal.

Llegado el final del siglo XIX, hasta la crisis de 1929, la centralidad del trabajo como generador del valor en la mercancía deja de ser la doctrina imperante. El capitalismo evoluciona y se incluye como eje central de la producción a la libertad de mercado, dando inicio una etapa de marginalización de la clase obrera, fortalecida al igual que la teoría marxista. Siendo importante la institucionalización de la marginalización para eludir la resolución de los conflictos interclasistas. La búsqueda de la optimización de la producción llevaría a la efectivización del trabajo, para lo cual el concepto de la libertad de mercado también incluiría al mercado de trabajo, autorregulado por la oferta y demanda, espacio que se encargaría de designar la cantidad de trabajo que sea necesaria para la producción de la mercancía. De esta forma se delega la regulación de la cantidad de fuerza de trabajo al

mercado, dejando de lado cualquier institucionalización que propugne la conciliación de los conflictos interclasistas.

Al contrario de la etapa que precede a la crisis de 1929 y los años sesenta, en este lapso temporal el fortalecimiento de la clase obrera era ineludible, así como su organización en partidos, el surgimiento de la revolución proletaria y la crisis capitalista de 1929. Frente a estos acontecimientos el mecanismo idóneo para frenar los conflictos interclasistas sería su institucionalización, reconociendo que el capitalismo inevitablemente acarrea una conflictividad de clases, que pueden ser canalizadas para el propio beneficio de las clases. Esta institucionalización se ve fundamentada por la doctrina Keynesiana del estado social, donde el estado tiene un rol intervencionista en la economía y en la generación de políticas que representen un progreso para la sociedad. En esta doctrina se niega que la libertad de mercado regula la fuerza de trabajo que se necesita para la producción, al contrario, propugna la intervención estatal para garantizar empleo para la población. Dejan de lado la marginalización y conciben al trabajo como la clase obrera estructurada en organizaciones que brindan soluciones. Predominó un marxismo estructuralista fundamentado en la institucionalización de la clase obrera en movimientos regularizados. En suma, se formalizó la acumulación de capital a través de la legitimación de los conflictos interclasistas, haciendo que estos dos conceptos polarizados convivan en la economía, a través de los recursos públicos.

Para los años setenta la conflictividad obrero patronal se vería reanimada, debido a que el estado social keynesiano no podría mantener la legitimidad de la acumulación del capital a través de la institucionalización. Frente a ello surge el neoliberalismo, que incentiva la individualización y retoma los conceptos neoclásicos, esto es, la libertad de mercado y descentralización del trabajo. En este punto los movimientos obreros y sindicatos que habían sido legitimados, perderían su participación en la toma de decisiones y se adoptaría nuevamente el precepto de la oferta y demanda para la adjudicación de la fuerza de trabajo, adicionando como componente a la flexibilización de la mano de obra, para generar mayor apertura laboral, así como la fijación salarial conforme al desempeño del trabajador. A pesar del apareamiento de la política económica neoliberal, también descuella de esta época un nuevo institucionalismo que preceptúa la búsqueda de un acuerdo entre capital y trabajo a través de la convención de la flexibilización entre patronos y obreros, es decir, se da paso a la institucionalización y al corporativismo, solamente para cimentar a través del estado un

acuerdo mutuo en el que el conflicto de clases se dirima por la flexibilización laboral y por condiciones de trabajo que permitan sobrevivir el capital empresarial. Por otro lado, surge la teoría de la negación del trabajado anclada profundamente a las ideas posmodernas, es decir a la fragmentación de los planes estructurados de los hombres, teniendo como consecuencia la búsqueda de la sociedad del máximo gozo.

El trabajo como queda dicho, en la actualidad atraviesa por tres escenarios doctrinarios: la subordinación del trabajo al mercado para subyugar a la clase obrera, tomando como herramienta a la flexibilización; la institucionalización de un nuevo acuerdo entre capital y trabajo, a través de la flexibilidad; y, el desprecio posmoderno del trabajo.

Frente a esta corriente se presentan problemas empíricos sobre el capitalismo, pues la flexibilización laboral beneficia solamente a una minoría, generándose condiciones laborales sin seguridad, derechos y prestaciones. De igual manera, como consecuencia se tiene la pérdida de involucramiento de los sindicatos y los movimientos obreros, dejando de lado los espacios de negociación que permiten la adopción de mejores condiciones laborales. En suma, un debilitamiento del factor trabajo, dando mayor relevancia al capital, pues gira en torno a él la institucionalización, la libertad de mercado y el consumismo posmoderno.

La reestructuración del capitalismo tiene como consecuencia la integración de nuevas tecnologías al trabajo, la flexibilización y la libertad de mercado como ente asignador de la cantidad de trabajo, sin embargo, surge la precarización laboral, el empleo informal, la tercerización. Conceptos que varían según el país y la adopción del modelo neoliberal.

En suma, el trabajo debe ser visto como un concepto con contenido multidimensional que abarca apreciaciones tanto subjetivas como objetivas. Un concepto que para el marxismo significa la actividad material capaz de transformar la naturaleza y las condiciones del hombre; mientras para el capitalismo consiste en un factor más de la producción, mismo que está regulado por la libertad de mercado, la división del trabajo y la flexibilización. Siendo importante incluir en la conceptualización, la conflictividad inevitable entre capital y trabajo, cimentada en la dicotomía entre las clases, haciendo énfasis en el cambio de la conceptualización y la amplitud del concepto que abarca toda actividad generadora de valor no solo industrial, sino también en la esfera de los servicios. Hay que tener en cuenta el cambio estructural que supone para el trabajo la inclusión de una política económica neoliberal, pues se deja de lado la institucionalización de la clase obrera y se da paso a la

conciliación flexibilizadora del trabajo, dejando como consecuencia nuevos fenómenos como la precariedad, informalidad laboral, subcontratación o el desempleo y subempleo. Adoptar políticas que permitan que estos fenómenos sean disminuidos significa retomar el concepto de trabajo como actividad transformadora de la realidad de los hombres y no solamente concebirlo como una herramienta de la producción de capital regulada por la necesidad de la oferta y la demanda de la libertad de mercado. Es preciso, como consecuencia, la búsqueda de una reinstitucionalización del trabajo en los tiempos modernos, para disminuir fenómenos como el empleo informal.

4.2.Derecho laboral

4.2.1. Definición del derecho laboral

El derecho laboral es una rama del derecho que deriva del derecho social, clasificación cuya premisa general radica en la búsqueda del equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los individuos de la sociedad. Siendo relevante esta rama pues fundamenta su actuación sustantiva y adjetiva, en la resolución de las controversias que recaen sobre las clases sociales vulnerables, tal como lo define Méndez (2009) pues “se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros” (pág. 6).

Por otro lado, para Pérez Botija citado en López (2013) “es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo” (pág. 17). El derecho laboral es una rama de trascendental importancia, por cuanto centra su objeto en el estudio de las relaciones jurídicas que surgen a partir de la materialización del capital a través de la mano de obra individual, teniendo especial énfasis en delimitar el conjunto de garantías que propicien para todas las personas un trabajo digno y acorde a las necesidades del ser humano, en donde se les permite desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional, respecto al tiempo e intensidad de trabajo. En la definición esgrimida por Pérez Botija podemos encontrar las tres instituciones que convergen en la conflictividad laboral: el trabajador, el empleador y el estado, tres aspectos esenciales para comprender la línea de estudio que engloba el derecho laboral, pues se encarga de dirimir las controversias que surjan entre el empleador y trabajador, partiendo de la premisa principal que establece el derecho social, al preceptuar la tutela y defensa de los intereses de la clase social débil, que en el caso del derecho laboral es

la clase obrera, todo ello a través de la intermediación estatal, bajo sujeción legal, constitucional y cumpliendo el corpus iuris laboral.

El derecho laboral según López (2013) “es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones de trabajo. Ciencia que, con criterio social, vela por la justicia en las relaciones de trabajo” (pág. 17). De lo citado podemos colegir que el derecho laboral puede ser considerado como una rama del derecho que regula las relaciones sociales, a través del estado como intermediario, dando solución a problemas que circundan en el área social respecto al empleo, de ahí que nuestra constitución estipule derechos y principios sobre los cuales todo el andamiaje infra constitucional debe desarrollarse de manera sistemática.

En suma, podemos añadir a la definición del derecho laboral, que es una rama del derecho social enfocada en normativizar y garantizar los derechos laborales del trabajador, propendiendo que su relación de desigualdad social frente al empleador sea disminuida a través de la estipulación de mecanismos que garanticen la defensa de su dignidad humana, teniendo como principal ente encargado de velar por los derechos laborales al estado, que funge como intermediario entre el empleador y trabajador.

4.2.2. Historia del Derecho laboral ecuatoriano

Para entender la historia del derecho laboral ecuatoriano es vital tener en consideración su estrecha unidad con el curso de la historia de nuestra patria, para ello es preciso partir de los primeros rasgos legislativos que referenciaban algún atisbo de regulación respecto a la relación entre trabajadores y patrones, siempre teniendo en cuenta que esta relación obrero-patronal no se consolida desde los inicios de nuestra historia como nación, o a su vez desde el precedente colonial que antecede a nuestra historia republicana, al contrario, la demarcación de la relación obrero patronal se va construyendo paulatinamente desde finales del siglo XIX y termina de consolidarse al final del siglo XX, teniéndose como principal fuente cimentadora de esta relación a las diferentes acciones por parte de los trabajadores, tendientes a consolidar su posición como una clase que debe ser resguardada por el poder de la ley.

El nacimiento del Derecho Laboral en Ecuador surge paulatinamente a través de los cambios políticos, económicos y sociales de nuestro país. Podemos referirnos a las diferentes formas de organización que antecedieron a la formación de nuestro estado, desde la etapa

Incaica en donde imperaba un régimen comunitario de labores y la costumbre era lo que regulaba las relaciones sociales; pasando por la colonización española, que trajo consigo un sistema de dominación respaldado en normas emitidas desde la corona española, como lo fue el caso de las siete partidas o la ley de indias; hasta la etapa republicana, en donde se expedieron las primeras constituciones de nuestro país.

En todas estas formas de organización destacan distintos métodos económicos. En el caso de la etapa incaica el modo de producción estaba basado en la reciprocidad y redistribución de lo producido; por otro lado, con la llegada de los españoles se desarrolla un proceso de concentración de tierras para sí mismos y la explotación de mano de obra indígena, a través de figuras como las encomiendas en el siglo XVI, en donde se los utilizó para la extracción de minerales, o como la mita o concertaje, mecanismos utilizados en el siglo XVII y XVIII. En el caso de la época republicana, luego de culminada la época de apogeo de la minería y el obraje, la producción económica se sustentaría en la agricultura y las haciendas, método de producción que regiría desde 1820 hasta 1950, es decir, inicios del siglo XIX y mediados del siglo XX.

Como resultado de los distintos hechos acontecidos en nuestra historia se estructuraron diferentes formas de organización política y económica, pero, además, diversas relaciones sociales que buscaban ser amparadas por la ley para que exista un acuerdo general de respeto moral-legal y para acceder a mejores condiciones de vida en el sistema creado. En un inicio las relaciones sociales estaban sustentadas en costumbres dirigidas a la subsistencia, como es el caso del Imperio Inca, pero con la llegada de los españoles estas relaciones se verían cambiadas y se insertarían las primeras leyes que beneficiaban al rey y a los colonizadores; además, surge con el tiempo una jerarquía social que clasificaba a la población en españoles, no españoles, criollos, mestizos, negros, indios, etc. Lo cual genera un conjunto de desigualdades que servirían como caldo de cultivo para el surgimiento de los movimientos independentistas de nuestra patria, a cargo de las clases mencionadas y en contra de la corona.

La historia de nuestra patria como republica inicia con la emisión de la primera constitución en 1835 y con ello la formación de nuestro estado. Sin embargo, para esta época aún no se consolidan legislaciones laborales y la clase obrera clasista. Los primeros años de republica de nuestro país fueron convulsos, pues el poder pasó por múltiples caudillos; sin embargo, los primeros atisbos de regulación laboral se expondrían a través de la expedición de nuestro Código Civil en el Gobierno de Gabriel García Moreno, en 1861, pues este código

asentaría las bases de la relación laboral ecuatoriana, esto es, la contractualidad. Esto perduraría hasta la emisión de las primeras leyes obreras a partir de la revolución liberal y la revolución juliana, es decir el periodo que va desde 1895 hasta 1929.

Los rasgos políticos y económicos que se exponen hasta el momento, es decir, el modo de producción enmarcado en la agricultura y las haciendas, que va desde el año de 1820 a 1950, puede ser considerado como una etapa precapitalista. En esta etapa se dieron un conjunto de sucesos que constantemente fueron marcando la diferenciación de clases sociales entre trabajadores y empleadores, entre ellos, el intento de insertar en el estado la industrialización por parte de la Revolución Alfarista (1895-1901) (1906-1911) y, por otro lado, las diferentes exigencias sociales que los trabajadores asalariados y no asalariados iban reclamando. Como consecuencia de estas acciones, se iniciaría una etapa de desarrollo de legislación laboral y, por lo tanto, se inauguraría el derecho laboral en nuestra patria. Esta etapa de legislación social doctrinariamente se divide en tres fases: las primeras legislaciones laborales, la legislación juliana y legislación postjuliana; sin embargo, dentro de la presente investigación se añadirán dos fases más, las cuales son: la fase de reformas al Código del Trabajo y el Derecho Laboral en el siglo XXI.

Las primeras legislaciones laborales

Los inicios del siglo XX se verían marcados por un fenómeno internacional que derivaría en crisis, esto es, la primera guerra mundial. Acontecimiento que tuvo como consecuencia la afectación a la exportación del cacao; sin embargo, a pesar de la crisis la burguesía se encargaría de trasladar sus efectos a los pobres, a través de la disminución del salario y la devaluación constante de la moneda, para revertir efectos negativos que pudieran caer sobre las elites coludidas con la plutocracia nacional. Frente a estos sucesos la clase trabajadora se encargaría de reivindicar dos exigencias, que serían otorgadas como placebos para sus malestares, estas peticiones se reflejarían en las primeras legislaciones laborales del país, emitidas en 1916 y 1921 respectivamente.

La legislación de 1916 sancionada por parte de Alfredo Baquerizo Moreno fue la primera ley obrera sancionada en el Ecuador, en donde se establecía la jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo y seis días a la semana, exceptuando los días domingos, cívicos y fiestas. De igual manera, la ley establecía el pago por trabajos excedentes por servicios en horario diurno o nocturno. Además, se preceptuaba lo concerniente al desahucio de los contratos de trabajo, figura que sería modificada constantemente a lo largo de la historia.

Luego en 1921 el presidente Tamayo sancionó una legislación sobre las indemnizaciones laborales por accidentes o enfermedades profesionales, en donde establece el derecho de los trabajadores al pago de sus indemnizaciones por sufrir accidentes o enfermedades profesionales, derivando en su incapacidad total o parcial; además, esta ley se encarga de establecer una diferencia en el significado jurídico entre obrero, jornalero y patrono. Algo importante a tener en cuenta es la inclusión de las figuras de caso fortuito, la fuerza mayor y la negligencia, que se integran como una excepción a favor del patrono frente a los embates que reciba el trabajador por concepto de sus labores, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales. Por último, se establece la prescripción de las acciones provenientes del trabajo y el procedimiento, siendo importante para el debate doctrinario de aquel momento la inclusión de las contravenciones laborales, figura criticada por no tener cabida en el ámbito laboral y por contrarrestar los derechos de los trabajadores.

La legislación social juliana

A pesar de haberse emitido dos puntales legislativos que reconocían derechos laborales para los trabajadores, esto no significó una disminución de la crisis económica por la que atravesaba el país a raíz de la primera guerra mundial, al contrario, las primeras empresas industriales que afloraban en aquel entonces no seguían la normativa creada; por otro lado, el estado se servía como acólito de las exigencias plutocráticas, incrementando con ello la desigualdad y teniéndose como consecuencia el desarrollo de huelgas que convergerían en “el primer bautismo de sangre de la clase obrera” el 15 de noviembre de 1922.

Frente a los embates de la crisis cacaotera y la constante represión de las demandas sociales, se desplegaría una respuesta por parte de jóvenes oficiales del ejército, quienes se sublevaron en un golpe de estado y conformaron dos juntas cívicas, hasta posicionarse como mandante al Dr. Isidro Ayora, en 1925.

Una vez posicionado el Dr. Isidro Ayora como consecuencia del movimiento del 9 de julio de 1925, este presidente provisional se encargó de preceptuar un conjunto de normativas que reflejaban las exigencias laborales de las últimas dos décadas que precedían a su ascenso. En ese sentido, el Dr. Ayora creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, para luego emitir el Decreto No. 24 del 13 de julio de 1926, en donde se crea la Inspección General del Trabajo, dependencia perteneciente al Ministerio. Más tarde, el 29 de julio del mismo año, reglamentó la organización y funciones de la Inspectoría, determinando que tiene como objeto

garantizar el cumplimiento de las leyes y decretos que se referían a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores.

Para el año 1927, los trabajadores habían mantenido su perseverancia respecto al cumplimiento de los preceptos normativos que se emitieron hasta ese momento; además, aprovecharon las circunstancias patrióticas y deseos cívicos que propugnaba la revolución juliana, a través del entonces mandatario Ayora, para conseguir la promulgación de un conjunto de leyes. En primer lugar, lograron la emisión de la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, encargada de proteger la salud y vida de los trabajadores, en donde además se establecía la obligación del empleador de prevenir los perjuicios a los trabajadores, a través de la seguridad, la higiene, la iluminación y demás condiciones necesarias del lugar del trabajo.

En 1928, se promulgó la Ley de Contrato Individual de Trabajo, en donde se estableció las obligaciones derivadas del contrato, la clasificación de los contratos, la formalidad de suscripción y diferentes aspectos exigibles para que puedan surtir efectos. Por otro lado, en el mismo año se emite la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal, que sustituyó la ley emitida por el presidente Baquerizo Moreno en 1916, implementó las 48 horas de trabajo a la semana, con descanso los días domingo y festivos; además, se incluyen medidas sancionatorias en caso de incumplimiento de los preceptos legales, así como el endurecimiento de la vigilancia, por parte de las autoridades, sobre las actividades laborales.

En el mismo año se emitió la Ley de Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección de la Maternidad; Ley de Desahucio del Trabajo; Ley por Responsabilidad por Accidente de Trabajo; y, la Ley de Procedimientos para las Acciones Provenientes del Trabajo.

Respecto a la Ley de Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección de la Maternidad podemos destacar la prohibición del trabajo en menores de 14 años, estableciéndose como excepción casos en los que exista autorización por parte de los representantes legales, siempre que se lleve un registro; además, esta ley se encargaría de preceptuar garantías para las mujeres embarazadas.

Por otro lado, la Ley de Desahucio del Trabajo, determina cuando es procedente el desahucio en el contrato con plazo indeterminado, plazo fijo y los de tiempo menor de un mes. Siendo importante destacar el caso de los contratos con tiempo indeterminado, en donde se establece como plazo de un mes para el patrón y quince para el trabajador, para poder

realizar el desahucio, caso contrario operaría el despido intempestivo; por otro lado, en el caso de los contratos con tiempo definido y donde el tiempo es menor a un mes, la ley determinaba que no cabían indemnizaciones, pues al establecerse el tiempo, las obligaciones culminan con el mismo.

En relación a la Ley por Responsabilidad por Accidente de Trabajo, esta ley establece lo concerniente a la responsabilidad patronal frente a los accidentes acaecidos en el lugar de trabajo, dejando de lado la responsabilidad en el caso que los hechos se hayan dado por caso fortuito o fuerza mayor; además, algo que llama la atención es la limitación de responsabilidad en los casos en que el trabajador tenga la culpa de los hechos. De igual manera, se da paso para que los empleadores puedan constituir seguros en beneficio del trabajador, lo cual fue ampliamente criticado en aquel entonces, pues se daba paso a que los empleadores se libren de su responsabilidad y la adjudiquen a los seguros de accidentes laborales. Por último, esta norma preceptúa como término prescriptivo para tomar acciones pertinentes respecto a las indemnizaciones por concepto de accidentes laborales, un año para su ejecución.

La Ley de Procedimientos para las Acciones Provenientes del Trabajo, es emitida con la finalidad de crear celeridad en la sustanciación de procesos derivados de controversias en el ámbito laboral, tomando como ápice la estatización de la facultad de dirimir estos problemas. Es por ello que se crea a través de esta ley las Comisarías de trabajo, organismos encargados de conocer las controversias bajo jurisdicción en el aspecto laboral.

Para culminar con la exposición de la legislación que surge a partir del evento revolucionario del 9 de Julio de 1925, en donde asume el poder Isidro Ayora, podemos manifestar que esta etapa se constituyó como un quinquenio de institucionalización de las causas laborales, teniéndose como consecuencia la estructuración de un andamiaje institucional que intente resguardar a los trabajadores y sus quejas, por el incumplimiento de sus derechos. En esta etapa no se deja al libre arbitrio de los empleadores y trabajadores la constitución de una relación de trabajo, o tampoco se cimentan las acciones de esta relación a la regulación del derecho privado, como se lo hacía antes de la revolución juliana.

Legislación Post Juliana

Luego de que la era juliana terminara a través de la Constituyente de 1929, en donde el Doctor Ayora depondría el poder para culminar su gobierno de facto, se elevaría a categoría constitucional los preceptos que fueron estipulados durante su periodo de gobierno.

A partir de 1929, surge una fase que podría considerarse como la legislación postjuliana, en donde no existe novedad normativa que consolide aún más los derechos laborales, solamente se expide reglamentación o decretos reformativos o limitativos de los derechos, como en el caso de las presidencias asumidas por el Dr. José María Velasco Ibarra y el Ing. Federico Páez. Sin embargo, podemos destacar el decreto expedido en 1934 que establece el descanso en las tardes de los sábados, para empleadores y trabajadores; el decreto de 1935 que realiza la ampliación de atribuciones a la Inspectoría General del Trabajo; o, los decretos reformativos de las leyes vigentes hasta ese entonces, emitidos en 1936, como el caso del visto bueno, el desahucio, las indemnizaciones. Además, en este año se emite la Ley Orgánica del Trabajo, que instituye la Dirección General del Trabajo y sustituye la Inspectoría General. De igual manera en el año 1937 se expiden varios decretos, entre los cuales destaca el que regula el Recurso de Apelación; además, el decreto del 9 de marzo de este año, que se refiere al trámite administrativo de las indemnizaciones ante el Ministerio de Previsión Social y Trabajo. Por último, en el año 1938 se expide la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, consagrando de manera categórica el principio de inembargabilidad de los salarios.

El Código del Trabajo y sus reformas

Luego de transcurridos los años post julianos nos encontramos con la sanción del Código del Trabajo, emitido por el General Gil Alberto Enríquez Gallo, en el año 1938. Un Código Laboral altamente criticado ya que no posee los mecanismos procedimentales para poder defender los derechos de los trabajadores; sin embargo, este código cobijaría los esfuerzos de la generación que lucharía por el reconocimiento de los derechos laborales desde finales del siglo XIX e inicios del siglo XX. A pesar de lo mencionado, es vital tener en consideración que el Derecho Laboral y la legislación que esta rama estudia debe estar en constante evolución, siendo importante los procesos reformativos constantes. Es así que la primera gran reforma a este Código se realiza el 4 de septiembre de 1961, a través de veintisiete decretos reformativos y dos resoluciones de interpretación; por otro lado, se llevaría a cabo una segunda reforma en el año de 1971, por intermedio de ocho decretos; por último, otra gran reforma se desarrollaría el 13 de noviembre de 1986, respaldándose en cincuenta decretos reformistas y tres resoluciones interpretativas.

Para concluir con este acápite es necesario destacar que el Código ha tenido diferentes codificaciones, como lo fue en los años: 1960, 1970, 1978, 1997 y 2005.

El derecho laboral ecuatoriano en el siglo XXI

Luego de culminada la época que daba predominio a un modelo económico basado en la propiedad de la tierra, a través de la agricultura y las haciendas, en los años que van desde 1820 hasta 1950, se intentaría imponer un modelo basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones; además, el predominio del cacao como nexo comercial en el mercado internacional, sería reemplazado por el banano y luego por el petróleo.

El predominio del petróleo como nuevo recurso central de exportación, significaría para el Estado la adquisición de “seguridad” frente a la banca internacional, dando paso a un incremento de la deuda externa, pero la dependencia de este recurso y la adquisición de los créditos internacionales provocarían una crisis que se asentaría con la caída de los precios del petróleo en el año de 1982. Dando paso a una época de ajustes fiscales, reducción de gasto público y flexibilización laboral, siempre buscando la renegociación de la deuda y acatando los planteamientos económicos internacionales derivados de la banca internacional. Esta sería la época de nacimiento del modelo económico neoliberal, que vería su máximo apogeo en el Ecuador con la grave crisis de 1999 y se vería ligeramente frenado con la llegada de la “ola rosa” del progresismo latinoamericano, en el siglo XXI.

La época del neoliberalismo para el derecho laboral ecuatoriano, se vio reflejado en un conjunto de normas que buscaban flexibilizar el mercado laboral, como, por ejemplo: La Ley de Régimen de Maquila y de Contratación, de 1990; la Ley de Zonas Francas de 1991, con la inserción de contratos laborales temporales; la Ley 133 de 1991, regulada en el mandato de Borja.

Frente al neoliberalismo predominante a partir de 1980, surge en el siglo XXI una ola de pensamiento contrapuesto a este modelo económico y anclado en la integración del estado como un medio importante para salvaguardar el bienestar de la población. En ese sentido, en Ecuador, asume el poder el Ec. Rafael Correa, en el año 2007 y prolonga su mandato hasta el año 2017.

El mandato del Eco. Rafael Correa estaba enfocado en el cambio de la matriz productiva, a través de la inversión económica en los sectores estratégicos, el incremento del gasto público y la exportación de commodities, en donde destaca principalmente el petróleo.

En el ámbito laboral, su mandato inicia con la integración de principios laborales en la Constitución de la República del año 2008, destacándose la eliminación de la precarización laboral, la intermediación y tercerización; así como el reconocimiento de la seguridad social universal. Sin embargo, también se emitieron mandatos constitucionales que restringían los

derechos de los trabajadores, como, por ejemplo: el mandato constituyente 2, que limitaba los salarios en el sector público; el mandato constituyente 4, que completa esta regulación; el mandato constituyente 8, que prohíbe la tercerización e intermediación, pero la permite en algunos sectores, y, que además incluye la restricción de la contratación colectiva en el sector público.

A un lado de los mandatos constituyentes emitidos, se creaban acuerdos ministeriales que poco a poco contribuían en la flexibilización de las condiciones de trabajo, algo que se prolongaría hasta que la crisis derivada de la caída del petróleo, en el año 2015, afiance aún más esta labor normativa, con el intento de integrar una legislación que aliviane el mercado laboral en crisis, como por ejemplo la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar.

La crisis derivada de la caída del petróleo y el distanciamiento de los sectores populares por parte del ex mandatario Correa, significaría una caída en su popularidad; sin embargo, su sucesor Lenín Moreno saldría victorioso en la contienda electoral del año 2016, asumiendo el poder en 2017.

Con la llegada de Lenín Moreno al poder, la época de la “marea rosa” vería su fin, pues su mandato se aleja rotundamente del enfoque social de la economía que predominaba en los mandatos de Rafael Correa, dando paso al retorno del neoliberalismo a Ecuador. Luego con la llegada de la crisis derivada de la emergencia sanitaria por el virus COVID 19, el trabajo de flexibilizar las condiciones del trabajo del país para dinamizar el mercado laboral seguiría su curso, a través de la Ley de Apoyo Humanitario, emitida en el año 2020.

Por otro lado, la adopción de medidas alejadas del interés obrero se fortalecería con la llegada del mandatario Guillermo Lasso, en el año 2021. El mandato de Lasso, se caracteriza por el abandono de los sectores populares y un seguimiento de las fórmulas internacionales que incitan a los estados a la disminución del gasto público y a un ajuste responsable fiscal, lo cual deriva en su grave crisis de gobernabilidad, provocando un escenario político en el que, a través de la muerte cruzada, guía el decurso del estado a través de decretos presidenciales de carácter urgente, que deben ser evaluados por la Corte Constitucional. En ese sentido se planteó realizar reformas en el ámbito laboral a través de estos decretos, como es el caso del Decreto “Ley de Reestructuración Empresarial”, en donde la Corte Constitucional emitió dictamen no favorable, porque se contempla la renuncia de derechos por parte de los trabajadores.

4.2.3. Derechos laborales de los trabajadores

4.2.3.1. Derecho a un trabajo decente

El debate contemporáneo sobre el trabajo se ha centrado entorno a cómo debería ser el mismo. Por un lado, el fortalecimiento del capitalismo a través de la economía neoliberal llevó a la institucionalización de una nueva forma de dirimir los conflictos interclasistas, para ello la flexibilización laboral sería el principal componente; por otro lado, las instituciones internacionales y nacionales que regulan el trabajo, se encargarían de preceptuar nociones que mejoren progresivamente las condiciones laborales de los trabajadores, surgiendo el concepto de trabajo decente.

En relación al concepto de trabajo decente podemos destacar la inclusión de la dimensión reguladora de las condiciones laborales en el trabajo, en donde es importante que exista un conjunto de normas reguladoras que especifiquen con claridad cuáles son los derechos de los trabajadores, pasando de este modo de un simple trabajo subordinado al mercado de la oferta y la demanda, con un librecambismo basado en la flexibilización, a una nueva forma de generación de trabajo que es acompañada del control normativo para eludir la precarización de los trabajadores. En suma, lo que se busca a través del trabajo decente es fijar una línea reguladora que vaya delineando el actuar del empleador frente a los derechos de los trabajadores, para ello los organismos internacionales como la OIT se han encargado de consolidar instrumentos internacionales y planes programáticos entorno al trabajo decente.

Ghai citado en Ghioto y Pascual (2011) al referirse al trabajo decente manifiesta que:

Debe cumplir con las siguientes características: 1) que pueda ser libremente escogido y que no haya discriminación en la selección (sea por sexo, nacionalidad o raza); 2) que existan medidas de protección para la salud de los trabajadores; 3) que haya libertad de asociación y sindicalización, así como libre acceso a la negociación colectiva; 4) que exista un mínimo de seguridad social; 5) que se garanticen el tripartismo y diálogo social. (pág. 59)

Tal como se había manifestado en el primer acápite, en la noción del trabajo decente se busca la inclusión de los trabajadores precarizados en la formalidad, es por ello que se busca regularizar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo a través de la estipulación nacional e internacional de criterios básicos bajo los cuales los trabajadores deben desarrollar

sus actividades. Es por ello que se emiten criterios básicos de regulación como es el caso de la libertad de escoger el trabajo, la igualdad y no discriminación, la salud ocupacional de los trabajadores, la libertad de asociación y sindicalización, la seguridad social y el dialogo social tripartito en donde confluye el estado, empresarios y trabajadores.

Estos principios, derechos y obligaciones que sirven como base fundamental de cualquier forma de trabajo se ven reflejados en los instrumentos internacionales, un ejemplo de ello es la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo, que esgrime en su articulado los fines y objetivos de la organización y los principios que deben seguir los estados miembros de la misma. Por otro lado, las declaraciones y resoluciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo también juegan un papel fundamental en el desarrollo de los derechos de los trabajadores, pues delimita los derechos laborales para lograr alcanzar el trabajo decente.

Estos principios, derechos y obligaciones declarados a nivel internacional luego se verían cimentados en la normativa interna de cada estado, conformándose además un bloque de constitucionalidad necesario para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. En ese sentido la Constitución de la Republica del Ecuador emitida en el año 2008 en Montecristi no es la excepción, pues se encargó de solidificar un conjunto de principios y derechos en su articulado.

Respecto al derecho a un trabajo decente, la Constitución de la Republica del Ecuador (2008) lo reconoce al establecer en el artículo número 33 lo siguiente:

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. (pág. 15)

La constitución es precisa al determinar la importancia del trabajo para la economía del Estado, en ese sentido el carácter sustancial del trabajo demanda de su protección y el respeto a quienes lo realizan, es por ello que se garantiza el respeto de su dignidad como individuos. Además, el trabajo se considera una forma de realización personal pues los ciudadanos deben ser capaces de realizar sus labores para percibir una remuneración que les permita alcanzar un desarrollo personal pleno, en ese sentido el decoro de los individuos se

sostiene en la elección de un trabajo que les permita crecer y desarrollarse y para ello el Estado se debe encargar de establecer lineamientos básicos que permitan el existir de relaciones laborales sanas.

4.2.3.2.Derecho a una jornada laboral máxima

Hernández (2019) al referirse al estudio de la jornada laboral expone que:

Las más tempranas reivindicaciones del movimiento obrero, que amenazarían con quebrar el equilibrio socio-jurídico del sistema, tenían por objeto, precisamente, la ordenación y limitación del tiempo de trabajo. Así lo simboliza, muy gráficamente, el origen histórico del que hoy es el Día internacional de los Trabajadores, pues lo que se conmemora es la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, con la que se reclamaba la llamada jornada de los tres ochos (ocho horas de trabajo, ocho de desarrollo personal y familiar y ocho de descanso), y los trágicos episodios que la sucedieron.

De lo esgrimido en el párrafo que precede podemos añadir que tanto a nivel internacional como nacional la integración de la jornada laboral como la conocemos hoy en día incluyó el afloramiento de un conflicto interclasista. En el Ecuador se cimentaría el respeto a la jornada laboral en la reivindicación del 15 de noviembre de 1922, pues se iniciaría una huelga por parte de los trabajadores ferroviarios de Durán en Guayaquil, con el objeto de exigir el pago de horas extraordinarias y el respeto a la jornada laboral máxima, en suma, que se cumpla con la ley de 8 horas de jornada diaria. Asentándose como precedente esta reivindicación para la promulgación del Código de Trabajo en 1938.

Haciendo un breve recuento histórico de la jornada laboral encontramos la ley del 11 de septiembre de 1916, que ya establecía como Jornada Máxima las ocho horas diarias de trabajo; por otro lado, le sigue la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal, del año de 1928, añadiendo como día de descanso el domingo y los días festivos. Luego varios decretos y leyes sumarían al descanso las tardes de los sábados, dando como resultado 44 horas semanales de trabajo, cantidad de horas que perdurarían hasta el primero de octubre de 1980, pues en este año el presidente Jaime Roldós Aguilera disminuyó la jornada laboral de 44 horas a 40, dejando los días sábado y domingo para descanso forzoso.

En la actualidad el Código del Trabajo (2005) establece en el artículo número 47 que “la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario” (pág. 12). La consolidación de la jornada de trabajo significó el posicionamiento de una disyuntiva entre empresarios y trabajadores, pues se manifestaba por parte de los primeros que se vería afectada la producción al disminuir la jornada; sin embargo, para la clase trabajadora esto significa un avance y el desarrollo de su derecho a un trabajo decente bajo condiciones dignas.

4.2.3.3. Derecho a un salario justo

Según la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (1989) “el salario es una categoría económica ligada a la existencia de la producción mercantil, esto es, como ya se ha indicado, a la producción de bienes destinados al mercado. Se trata de la representación en dinero del precio de la fuerza de trabajo” (pág. 9). En el concepto delimitado por la CEOSL podemos identificar al salario como el resultado del cambio de la fuerza de trabajo del obrero en la producción, por un valor que representa esa fuerza. Al determinar que este valor se encuentra ligado a la producción mercantil, se toma al trabajo como un factor determinante en la consolidación de la mercancía, es decir en la creación de bienes que serán intercambiados en el mercado. En suma, el salario juega un papel fundamental en la producción y representa el valor justo que se debe adjudicar a los trabajadores para compensar el intercambio entre su fuerza de trabajo y la producción de mercancía.

Para Alonso Olea citado en Arévalo (2016) “un trabajo a la vez productivo y por cuenta ajena es, por tanto, necesariamente remunerado, siendo la remuneración la compensación que necesariamente ha de dar el cesionario por los frutos que se le ceden” (pág. 36). En suma, la remuneración o salario surge como una retribución necesaria para los trabajadores que al cambiar de ceder su fuerza de trabajo, se les adjudica un valor monetario que se ha convenido bajo sujeción legal y les permitirá acceder a una vida digna.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo número 328 reconoce el derecho de los trabajadores a una remuneración justa, haciendo alusión a la retribución necesaria del trabajador para que pueda subsanar sus necesidades básicas, así como las de su familia. En este sentido la remuneración constituye un pilar fundamental de la economía individual y familiar, pues no solamente se preceptúa que el salario es un intercambio entre

valor y fuerza de trabajo, sino que la remuneración se constituye como una fuente de desarrollo familiar. Además, se añade el carácter inembargable del salario, siendo solamente procedente en el caso de las pensiones alimenticias.

Respecto a la remuneración el Código del Trabajo (2005) estipula en el artículo número 80 que:

El salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (pág. 28)

Nuestro código establece dos tipos de remuneración, tomando como criterio la unidad de tiempo bajo la cual operan o realizan sus actividades los trabajadores. Siendo que en el caso del jornal la retribución se da por el día de trabajo o jornada de trabajo, mientras que en el caso del sueldo este se adjudica en relación a los meses de trabajo, sin descontar aquellos días en los que no se realizan actividades laborales. En este sentido, se toma como dos sujetos diferentes a los trabajadores de ambos casos, por un lado, el que recibe salario es obrero, pues desarrolla actividades físicas durante el día de trabajo por el cual fue contratado, mientras que los empleados se caracterizan por prestar servicios durante periodos de meses extensos.

A pesar de esta diferenciación la constitución establece como principio percibir igual remuneración por desarrollar un trabajo de igual valor. Principio que integra la igualdad material en la retribución de todos los individuos a pesar de sus diferencias, un ejemplo de ello es el caso de las mujeres, que históricamente han sido ultrajadas con remuneraciones inferiores a las de los hombres, a pesar de realizar la misma actividad.

4.2.3.4. Derecho a las utilidades

Montalvo (2008) define a las utilidades de la siguiente manera:

La participación de utilidades consiste en el pago que los patrones deben hacer a sus trabajadores de una parte de las ganancias que obtengan en cada ejercicio fiscal. Este derecho no convierte a los trabajadores en socios de las empresas, porque solamente tienen derecho a una parte de las ganancias, y no les afectan las pérdidas, como sucede con los socios. (pág. 315)

Las utilidades consisten en las aportaciones que son destinadas a los trabajadores, que surgen a partir de la generación de ganancias en la producción de la mercancía o la razón social a la que se dedique la empresa, siendo importante destacar que el recibir estas ganancias por parte de la empresa no significa que los trabajadores se incluyan como socios del negocio, sino que esta retribución es resultado del valor agregado dejado por los trabajadores en la producción.

López (2013) al referirse a las utilidades comenta que, “desde la primera edición del Código del Trabajo de 1938, se estableció este beneficio a favor de los trabajadores, mediante el cual las empresas están obligadas a participar de sus utilidades anuales a los empleados que laboraron durante el año fiscal anterior” (pág. 124). A partir de lo mencionado podemos colegir que la figura de las utilidades ha sido un derecho incluido en el código laboral desde sus inicios, sin embargo se ha modificado el tiempo de trabajo necesario para percibir este derecho, puesto que en la actualidad no es necesario que el trabajador cumpla con un año de trabajo para percibir esta aportación, al contrario se toma en consideración el tiempo que ha trabajado en la empresa para calcular a partir de ello el aporte de las ganancias que se le asignara.

El Código del Trabajo (2005) manifiesta en el artículo número 97 lo siguiente respecto al porcentaje de utilidades y su fórmula de cálculo:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. (pág. 31)

Al respecto una forma de calculo que realizan los empleadores es la sumatoria de todos los días o meses laborados por los trabajadores para proceder a dividirlos según la cantidad de ganancias percibidas por el empleador. La cantidad de ganancias a dividir a los trabajadores se dará en relación al 10% de las ganancias totales y el 5% será distribuido según las cargas familiares de los mismos.

4.2.3.5.Derecho a vacaciones

De buen (2002) preceptúa lo siguiente en relación a las vacaciones:

Constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad. (pág. 192)

Las vacaciones se constituyen como un mecanismo que provee al trabajador de un espacio de tiempo determinado para descansar, frente a la jornada normalizada de la producción, en donde el trabajador tiene un rol rutinario que priva su libre elección de las actividades que desea desarrollar en su día. Es por ello que se preceptúa a las vacaciones como una forma de recuperar la libertad, cedida a la producción a cambio de una remuneración y como un espacio de tiempo en el que el trabajador puede recuperar energías para reinsertarse en su labor rutinaria.

Según Méndez (2009) al referirse a las vacaciones determina lo siguiente:

El objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo; permitirle la convivencia con su familia y la realización de actividades recreativas, que le faciliten recuperar energía para la realización de su trabajo. Sin embargo, en muchas ocasiones, el simple salario que recibe no es suficiente para disfrutar plenamente las vacaciones y pudiera ser que el trabajador terminara con más preocupaciones al regresa a trabajar; para ello la ley otorga un pago adicional por el periodo vacacional, el cual se conoce como prima vacacional. (págs. 66-67)

Las vacaciones tienen como principal objeto el brindar un espacio de recreación para los trabajadores, donde sean capaces de alejarse de su labor rutinaria y dispongan de un tiempo en familia para recuperar sus energías y reinsertarse nuevamente a su trabajo. La remuneración recibida por parte de los trabajadores de manera regular no engloba los gastos que se desarrollan en las vacaciones, pues al ser un periodo en donde el trabajador se aleja de sus labores, no recibiría remuneración por los días no laborados, sin embargo, para subsanar

este espacio de tiempo surge el derecho de los trabajadores a recibir vacaciones remuneradas, como consecuencia de su fuerza de trabajo expresada en la producción.

Respecto a las vacaciones el Código del Trabajo (2005) establece lo siguiente en su artículo número 69:

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. (pág. 26)

Tomando como referencia lo citado podemos manifestar que nuestra legislación ampara el derecho a vacaciones de los trabajadores estableciendo como el lapso de tiempo quince días de manera anual, añadiendo que esta cifra puede aumentar conforme a la antigüedad computada a partir de los cinco años, pero sin sobrepasar el total de 15 días adicionales por antigüedad. Además, algo que es preciso señalar respecto al código del trabajo es que eleva este derecho de los trabajadores a la calidad de irrenunciable, es decir que los trabajadores no pueden transigir en materia de vacaciones, solamente con la salvedad de postergar las vacaciones durante un periodo de tres años, para su acumulación. La irrenunciabilidad de las vacaciones, además, se cimenta en la remuneración que debe ser percibida con antelación al periodo de 15 días, es decir, los empleadores no podrán negarse a erogar por adelantado la remuneración.

4.2.3.6. Derecho a la seguridad social

Guillermo Cabanellas de Torres (1998) al referirse a la seguridad social manifiesta que:

La seguridad social integra el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo, por el hecho de vivir en sociedad recibe del Estado, para hacer frente así a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia. Para otro análisis, se está ante los medios económicos que se le procuran al individuo, con protección especial, para garantizarle un nivel de vida suficiente de acuerdo con las condiciones generales del país y en relación con un momento dado. (pág. 558)

La seguridad social consiste en los mecanismos de seguridad que brinda el estado para los trabajadores, con el fin de brindarles un medio auxiliar frente a los distintos problemas económicos, sociales y salubres que surgen a partir de las condiciones laborales o sociales en las que se encuentran, garantizando el acceso a un nivel de vida adecuado, que permita el desarrollo normal de los trabajadores. En la seguridad social juega un papel determinante el actuar estatal a través de su institucionalidad, pues este sirve como un ente que adopta políticas de intervención positiva para eludir los riesgos que podrían menoscabar a los trabajadores, tal como Fernández (2013) lo menciona al referirse a la definición de la seguridad social como: “el sistema de medidas arbitradas por el Estado para proteger a los ciudadanos, especialmente a los trabajadores frente a determinados riesgos que, básicamente, consisten en la disminución o pérdida de ingresos y en la necesidad de incrementar los gastos” (pág. 490).

La Constitución de la República del Ecuador incluye a la Seguridad Social como un derecho irrenunciable para todas las personas sin diferenciación alguna, destacando que es el deber y responsabilidad del estado, de esta forma se configura la participación estatal para garantizar este derecho. De igual manera se incluyen principios bajo los cuales debe operar este derecho, siendo reconocidos los siguientes: solidaridad, obligatoriedad, universalidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación.

Algo importante que se debe resaltar de la inclusión de derecho a la seguridad social en la Constitución de la República del Ecuador (2008), es lo establecido en el inciso segundo del artículo número 34 que determina lo siguiente:

El estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (pág. 16)

A partir de lo citado podemos colegir que el derecho a la seguridad social no solo incluye a los trabajadores que se encuentran en una relación de dependencia o bajo subordinación, sino que la constitución amplía la responsabilidad del estado, sobre la seguridad social, para todas las formas de trabajo, lo cual incluye: el trabajo no remunerado del hogar, auto sustento en el campo, el trabajo autónomo, e incluso a las personas con desempleo.

4.3.Derecho laboral colectivo

Para Cabanellas (1984) el derecho colectivo “desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses” (pág. 111). A partir del concepto delimitado por Cabanellas podemos encontrar dos aspectos bajo los cuales el derecho laboral colectivo opera. En primer lugar, la institucionalización de las organizaciones grupales de trabajadores, a través de fijar reglas específicas que regulen su constitución, así como los derechos y obligaciones que descuellan de su constitución; por otro lado, encontramos que el derecho laboral colectivo busca la defensa de los intereses de los trabajadores, lo cual se permite realizar a través de las organizaciones, promoviendo el actuar de los obreros de forma conjunta. En suma, el derecho laboral colectivo tiene un papel sustancial para los trabajadores, siendo importante no solamente su rol orgánico, sino también su función en el desarrollo material de los derechos de la clase obrera.

Mario de la Cueva (1989) por otro lado considera que es un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su Estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales” (pág. 213). Rescatando el carácter político referido en la conceptualización realizada por De la Cueva, podemos manifestar que el derecho laboral colectivo no solo tiene un rol organizativo y meramente estructuralista, sino que ha pasado a fungir en la representación de una clase a través de la constitución de un poder social. Sin embargo, esta representación se vería reflejada en la construcción de instituciones laborales colectivas, como lo es el caso del dialogo social o las negociaciones colectivas. En ese sentido la OIT preceptuaría una nueva concepción del trabajo basada en el acceso a una nueva forma de trabajo decente, en donde conceptos como el dialogo social tripartito y la negociación colectiva jugarían un papel fundamental para la consecución de un trabajo en el que no solo se garantice el acceso, sino que se lo desarrolle con prerrogativas que permitan llevar una vida plena a los individuos.

El derecho laboral colectivo, sirve como una cobija de fuerza sobre los trabajadores que deciden aglutinar sus demandas, de manera conjunta, con el fin de exigir a través de diferentes mecanismos mejores condiciones de trabajo, consolidándose esta rama del derecho laboral y social, como un eje transversal para la estructuración y regulación de los trabajadores en organizaciones, cuya finalidad es alcanzar lo preceptuado en el concepto de trabajo decente, esto es, una relación capital-trabajo en donde la dignidad humana y el

desarrollo de sus aspiraciones, sean respetadas a través de la formalidad y el respeto a los derechos laborales.

Respecto al derecho laboral colectivo López (2010) refiere que:

Existe una clara separación entre las normas individuales y las colectivas de trabajo, al existir distintas instituciones y actores, su estudio debe ser diferenciado, ya que no todas las normas y derechos colectivos son aplicables o benefician a todos los trabajadores, puesto que hay grupos de obreros y empleados que no son beneficiados de los derechos sindicales y contratos colectivos, por el tamaño de la empresa especialmente y por la rama de actividad, como por ejemplo son excluidos los operarios de artesanía, los del servicio doméstico, empleados de oficinas de profesionales independientes, etc. Indudablemente existe un tronco común en los principios laborales, un cordón umbilical con el derecho individual, pero en su desarrollo se han ido separando por sus instituciones y normas. (pág. 20)

La separación que realiza López respecto al derecho laboral individual y colectivo, tiene su particularidad respecto a los individuos que se engloba al regular en ambas esferas. Por un lado, encontramos que el derecho laboral individual cimenta o traza una ruta en donde converge todo el derecho laboral, a partir de donde descuella el derecho laboral colectivo como una rama que demanda un estudio diferenciado por la composición particular de las instituciones que encierra. Este derecho individual sería el que surge a partir de las reivindicaciones contrapuestas a la utilización del trabajo como un simple medio de la producción en la época de la revolución industrial, y que nos daría derechos y principios aplicados a los trabajadores como forma de revitalizar su estatus y brindarles condiciones óptimas de trabajo. Por otro lado, nos encontramos con la rama del derecho laboral colectivo, que surge en primer término, a través del estructuralismo de la clase obrera, como una forma de emanciparla frente a la desigualdad de poder patronal, luego esta clase se vería debilitada por las múltiples readaptaciones del capitalismo, que darían como resultado la adopción de una política económica neoliberal, amparada en la flexibilización laboral y su institucionalización consentida por parte de los trabajadores. Esta institucionalización sería fortalecida por conceptos nuevos adoptados a nivel internacional, que buscarían la disminución constante de la precariedad en el trabajo, y la inclusión de instituciones nuevas como el dialogo social o la negociación colectiva.

En suma, el estudio diferenciado del derecho laboral colectivo tiene su naturaleza en la complejidad de las partes que convergen en la relación jurídica, esto es, la clase trabajadora y empleadora, vistas de manera colectiva. Además, es preciso que se realice su estudio de manera aislada, pues surgen fenómenos que presentan condiciones particulares de estudio, como lo es el caso de los trabajadores profesionales independientes, trabajadores autónomos, trabajadores que realizan servicios domésticos, etc., grupos que son titulares de los derechos colectivos, sin diferenciación alguna.

4.3.1. Definición del sindicato

Guillermo Cabanellas (2006) en su Diccionario Jurídico Elemental define al sindicato como:

Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. (pág. 438)

El sindicato se trata de una estructura organizativa de los trabajadores, cuya finalidad es ejercer la defensa de sus intereses de manera colectiva; además, sirve como una herramienta que brinda mecanismos de acción, para presionar a los empleadores y lograr la consecución de acuerdos que amplíen sus derechos, a través de la negociación.

Respecto a la definición del sindicato Núñez (2016) determina que es “la organización de trabajadores constituida para la obtención, mejoramiento y consolidación de derechos comunes frente a sus empleadores y, de igual manera, podríamos afirmar, que es la asociación de trabajadores orientada a la defensa de los intereses individuales y colectivos de sus afiliados” (pág. 84). Es decir que los sindicatos sirven para cobijar los derechos individuales de los trabajadores, a través de brindarles prerrogativas colectivas que les permitan obtener nuevos derechos, mejorar los que ya han sido reconocidos o consolidarlos con nuevos elementos.

El nacimiento del sindicato como una institución laboral perteneciente al derecho social y, por consiguiente, al derecho público, obedece a la condición de desigualdad existente entre los obreros y empleadores. Al respecto Núñez (2016) acota que “el sindicato como asociación se crea como persona jurídica para el cumplimiento de unos fines de utilidad

común, cuyos objetivos emanan del “derecho de asociación sindical” como elemento estructural del derecho laboral, de cuya naturaleza jurídica participa” (pág. 92).

Podemos manifestar que el sindicato es una asociación de trabajadores institucionalizada como persona jurídica para cumplir un objetivo colectivo, el cual consiste en la facultad de acción grupal para exigir mejores condiciones de trabajo, basándose en el derecho a la libertad sindical. En suma, el hablar de sindicato representa aglutinar dos propósitos para los trabajadores, su libertad de organización colectiva y su facultad para ejercer acciones tendientes a propiciar una vida digna; además, al tener la categoría de persona jurídica como institución es acreedora a derechos y obligaciones que reflejan los intereses de los individuos a los que representan, es decir los trabajadores.

4.3.2. Derecho a la libertad sindical

Antes de insertarnos en la delimitación de la libertad sindical es preciso que se realice una diferenciación de lo que es la libertad de asociación y libertad de sindicalización, pues tanto empleadores como trabajadores tienen acceso a la libertad de asociación, que vendría a significar la formación de grupos específicos con una finalidad particular; sin embargo, al referirnos a la libertad de sindicalización, solamente son los trabajadores quienes pueden acceder a este derecho, pues se configuran un conjunto de potestades, privilegios e inmunidades que posibilitan y auxilian al trabajador para evitar que se adopten acciones tendientes a debilitar el normal ejercicio de este derecho. La consolidación de estas prerrogativas, son fruto de la particular desventaja social en la que se encuentran frente a los empleadores, es por ello que los patronos no pueden acceder a este derecho, pero el Código del Trabajo si les permite la formación de grupos de empleadores.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 326 numeral 7 expresa:

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. (pág. 124)

Lo que refiere la Constitución respecto a la libertad de asociación de las personas, luego se ve reflejado en la normativa infra constitucional, esto es, en el Código del Trabajo. Se puede destacar la independencia de los individuos para organizarse, pues no es necesaria

alguna autorización que preceda a la constitución de su organización, dejando al criterio de los agrupados decidir bajo cual figura quieren aglutinarse. Luego el Estado se debe encargar de realizar la inscripción de estas organizaciones, para que sus peticiones y acciones sean reconocidas de manera formal.

Es así que López (2010) expone lo que el Código del Trabajo manifiesta respecto a la libertad de asociación:

Es una facultad que se reconoce en el Art. 440 del Código del Trabajo, que señala que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir asociaciones profesionales o sindicatos, que pueden libremente afiliarse a ellos o a retirarse de los mismos, observando la ley y los estatutos de estas organizaciones. Es decir, no hay distinción entre los trabajadores, no puede haber discrimen porque la Constitución de la República lo prohíbe, todos aquellos que son parte de la relación laboral, tienen las mismas oportunidades. (pág. 45)

En suma, la libertad de asociación es un derecho tanto de los trabajadores, como de los empleadores, quienes pueden unirse con el objeto de constituir una agrupación profesional, para velar por sus intereses y defender sus derechos. Esta libertad es amplia, y les permite afiliarse sin restricción, salir o renunciar a las organizaciones. Además, es importante tener en consideración el principio de no discriminación reconocido por el Código del Trabajo, en donde se colige que tanto trabajadores como empleadores pueden constituir sus organizaciones sin ningún tipo de diferenciación.

Por otro lado, para Baltera citado en Gerardo (2018) al referirse a la libertad sindical manifiesta lo siguiente:

Hace referencia a la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que los mismos trabajadores se dan. Como elemento constitutivo de la libertad sindical y de su ejercicio destacan: el derecho a huelga, entendido como un acto legítimo de los trabajadores para defender sus derechos sociales en forma colectiva, y el derecho a negociar en forma colectiva y libremente las condiciones de trabajo con sus empleadores. La negociación colectiva se constituye

en el instrumento a disposición de los trabajadores, representados por el sindicato, para mejorar tanto sus condiciones de trabajo como de empleo. (págs. 5-6)

La libertad sindical se refiere a la facultad de los trabajadores para organizarse, teniendo como base de su asociación el respeto a la ley y la fijación de un conjunto de peticiones o garantías para sus derechos; es decir, su agrupación tiene la finalidad de alcanzar relaciones de trabajo dignas e igualitarias, así como brindar capacidad jurídica para defender sus derechos laborales de manera conjunta frente a posibles acciones que los vulneren, en ese sentido se insertan diversos derechos y repertorios de acción encaminados a servir como mecanismos de petición de mejores condiciones laborales y como formas de reclamo formales frente a la clase empleadora y el estado, estos repertorios de acción pueden ser: el pliego de peticiones, la huelga, el contrato colectivo y diálogo social.

4.3.2.1. Clasificación jurídica y doctrinaria de los sindicatos

Al hablar de la clasificación de los sindicatos Núñez (2016) expone la clasificación realizada por la OIT, determinando lo siguiente:

- a)** Los sindicatos profesionales —el tipo de sindicato más antiguo— fueron particularmente importantes en los países industrializados, aunque actualmente existen también en algunos países en desarrollo (en las artes gráficas y la construcción, por ejemplo).
- b)** Los sindicatos de industria constituyen la forma de organización predominante en Europa continental. Son el resultado de un profundo sentimiento de solidaridad entre los trabajadores, independientemente de su formación, ramo u ocupación.
- c)** Los sindicatos generales son más bien típicos de países pequeños en desarrollo (por ejemplo, ciertos países de habla inglés de África y el Caribe), aunque también se encuentra algunos en Australia, Estados Unidos, Irlanda Nueva Zelanda y Reino Unido. Las organizaciones de esta índole fueron creadas a menudo por sindicatos profesionales o de industria que deseaban dar cabida a trabajadores más allá de sus límites iniciales.
- d)** Los sindicatos de empresa constituyen el tipo predominante en los países en desarrollo, donde las profesiones no están profundamente arraigadas y la organización de los trabajadores de toda una industria podría resultar excesivamente complicadas. (pág. 109)

Respecto al sindicato profesional podemos señalar como apreciación su característica por incluir a los trabajadores que comparten el mismo oficio o profesión. En ese sentido, cabe traer a colación como ejemplo a los sindicatos de choferes, de maestros, de albañiles, etc. Por otro lado, al hablar de sindicatos de industria, nos referimos a la facultad que poseen todos los trabajadores que se desempeñan en una misma rama de actividad, para conformar un sindicato sin importar su pertenencia a una misma empresa, siendo así que pueden existir sindicatos de industria metalúrgicos, agrícolas, pesqueros, etc.

La constitución de sindicatos generales está acompañada de la solidaridad sindical, pues a través de los sindicatos se intenta dar la apertura para que diversos trabajadores sin importar su pertenencia a sus oficios o rama, sean incluidos en sus sindicatos; además, este tipo de sindicato es utilizado para incluir a los trabajadores de manera general sin importar su categorización en formales o informales, para que de esa forma puedan acceder a la defensa colectiva de sus derechos. Para ejemplificar este tipo de sindicatos podemos traer a colación la sindicalización de la Central de trabajadores de la Argentina, que incluye en sus estatutos la garantía de afiliación de los trabajadores de la economía informal.

Por último, tenemos la sindicalización por empresa, uno de los tipos de sindicalización más comunes, caracterizada por la estructuración de sindicatos para los trabajadores de una sola empresa. En el caso de Ecuador este es el sindicato por excelencia, pues no se regula la sindicalización industrial, profesional y general, de manera específica en el Código del Trabajo.

En Ecuador el régimen jurídico que circunda alrededor a la organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses, radica en la libertad de asociación, con el reconocimiento de varios derechos que derivan de la libertad sindical, entendida como el ejercicio de la acción y promoción sindical, y realiza una asimilación conceptual respecto a sindicatos y asociaciones profesionales frente a los comités de empresa, dos formas de ejercer el derecho a la libertad de asociación y pertenecientes al amplio concepto de organizaciones de trabajadores, dándoles el mismo valor semánticamente; sin embargo, estas dos categorías presentan diferencias formales y materiales, pues poseen diferentes formas de constituirse, derechos y obligaciones, algo que fractura los derechos derivados de la libertad sindical, que debe ser aplicada a todas las organizaciones sindicales sin excepción. Pues mientras los sindicatos o asociaciones profesionales en Ecuador tienen un rol preponderantemente económico y mutualista, es decir el ejercicio de la promoción sindical, sin poder activar

repertorios de acción; por otro lado, ambos componentes de la libertad sindical son delegados a los comités de empresa y comités especiales, enfocados en accionar los mecanismos que permitan alcanzar mejores condiciones de trabajo para sus afiliados en la empresa, como lo es el caso del contrato colectivo, el pliego de petición y la huelga. Esto quiere decir que los trabajadores que conformen sindicatos o asociaciones profesionales, alegando su derecho a libertad de asociación según lo establecido en el artículo 440, no podrán accionar los repertorios de acción para dirimir los conflictos colectivos del trabajo y la negociación colectiva, pero podrán ejercer su derecho a la promoción sindical, a través de la creación de fondos económicos, acceso a la constitución de cooperativas o cajas de ahorro, ayudas sociales y preparación profesional. Por otro lado, las demás organizaciones pueden promover actividades de ayuda mutua y, además, la acción sindical mediante el pliego de petición, la contratación colectiva y la huelga.

Teniendo en consideración lo expuesto, podemos referir el criterio de López (2010), que determina la existencia de cinco clases de organizaciones de trabajadores en Ecuador: los sindicatos de trabajadores de la empresa, el comité de empresa, la asociación de empleados, el comité especial y los sindicatos gremiales o de ciertas profesiones (págs. 94-95). Además, podemos añadir a esta clasificación la constitución de federaciones y confederaciones.

El sindicato de trabajadores de la empresa consiste en la aglutinación de trabajadores, empleados u obreros que realizan sus labores en una sola empresa, siendo como requerimiento para su constitución un mínimo de treinta trabajadores, según el artículo 443 del Código del Trabajo. La peculiaridad de este tipo de sindicato es que pueden existir varios en una misma empresa, variando los miembros que los conforman por la actividad que desarrollan para producir dentro de la empresa.

El comité de empresa, otro tipo de sindicato, es un caso marginal en Ecuador, pues en palabras de López (2010):

su denominación es única y se la encuentra solo en nuestra legislación, mas no en otros países. Está dotado de atribuciones especiales y diferentes que las comunes por los sindicatos, por tanto, es quien puede celebrar contratos colectivos, intervenir en los conflictos colectivos del trabajo, representando a sus afiliados y en cierta forma, a todos los que laboran para la empresa. (pág. 94)

Este tipo de organización de trabajadores se encuentra vigente en el Ecuador desde el año 1938, y se caracteriza por ser la más representativa en una empresa, pues se requiere que represente a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores y que sean 30 o más trabajadores en la empresa.

La asociación de empleados se caracteriza por estructurar la organización de trabajadores que realizan una labor administrativa dentro de una empresa y buscan representar los intereses de los empleados administrativos, diferenciándolos de los grupos obreros dentro de las empresas.

Otro tipo de sindicato existente en Ecuador es el comité especial, que se caracteriza por tener una duración efímera, ya que se constituye con el propósito de presentar un pliego de petición en caso de que no exista un comité de empresa, es por ello que debe cumplirse el mismo requisito de contar con más de treinta miembros y representar a más del cincuenta por ciento del total de los mismos. La duración de este tipo de organización de trabajadores es hasta que se termina el conflicto colectivo del trabajo.

Por último, los sindicatos gremiales o de ciertas profesiones según López (2010): “son agrupaciones de una misma profesión o de oficios similares, que se conforman por fines profesionales, aun cuando laboren para distintas empresas o empleadores” Además añade que “tienen un vínculo que le une, su similar actividad laboral, que genera probablemente los mismos problemas y aspiraciones, no tienen un solo empleador, la mayoría son independientes, pero buscan la defensa de sus intereses, el mejoramiento de condiciones y el respeto a sus actividades” (pág. 96). En sentido amplio el sindicato por gremio o profesión puede ser un símil del sindicato de industria o rama de actividad, al no ser necesario que los trabajadores se desarrollen en una misma empresa; además, al hablar de la constitución de este tipo de sindicatos, encontraremos que no se los regula, pero tampoco se los prohíbe. Podemos destacar como ejemplo de este tipo de sindicato: los sindicatos de choferes, la Unión Nacional de Educadores (UNE), Unión Nacional de Trabajadores del Hogar y Afines (UNTHA), la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos.

En el caso de las federaciones y confederaciones, el Código del trabajo (2005) de manera puntual determina en el inciso segundo del artículo 440 que: “Las asociaciones profesionales o sindicales tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores” (pág. 94). Las

federaciones consisten en la unión de distintos sindicatos o asociaciones profesionales y las confederaciones son los máximos órganos de unión de trabajadores en el Ecuador, pues agrupan a las federaciones.

4.3.2.2. Constitución, derechos y obligaciones de los sindicatos en Ecuador

Para hablar de la constitución de los sindicatos en Ecuador, es importante tener en consideración que el Código del Trabajo establece un conjunto de requisitos generales para todos los tipos de organizaciones de trabajadores y luego puntualiza sobre algunas organizaciones diferentes requisitos, derechos y obligaciones, que son adicionales. Respecto a estos requisitos generales, los sindicatos que deben cumplirlos son los siguientes: sindicato de trabajadores de la empresa, la asociación de empleados, los sindicatos gremiales o de ciertas profesiones.

Los requisitos a los que se hace referencia en el párrafo que precede constan en el artículo 443 del Código del Trabajo (2005) que determina lo siguiente:

Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;
2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;
3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes. (pág. 95)

La necesidad de adjuntar los requisitos esgrimidos por el artículo 443 del Código del Trabajo surte varios efectos, entre ellos podemos destacar la activación del fuero sindical, para garantizar la estabilidad de los integrantes del sindicato, tal como lo prescribe el artículo 452 del Código del Trabajo; por otro lado, a través de la presentación de estos requisitos, se da inicio al trámite para que se reconozca e inscriba el sindicato o asociación en el Ministerio del Trabajo, órgano que a través del Inspector del Trabajo debe comunicar sobre la decisión tomada por los trabajadores a los empleadores, en un término de 24 horas. Además, recibida la notificación con la información solicitada, el Ministerio del Trabajo tiene 30 días plazo para realizar el registro del sindicato.

Con el registro por parte del Ministerio del Trabajo, se inicia el reconocimiento de la personería jurídica del sindicato, con lo cual se da paso a que pueda contraer derechos y obligaciones. En ese sentido los sindicatos deben actuar en la defensa de los derechos de sus afiliados, siendo procedente la búsqueda autónoma de financiamiento, para lo cual pueden establecer cuotas ordinarias y extraordinarias a sus afiliados, realizar actividades lucrativas; o, tomar acciones financieras apoyadas en la búsqueda de rendimiento por aportes en bancos, cajas de ahorro o cooperativas.

El proceso establecido para la conformación de un sindicato, que puede ser de trabajadores, empleados administrativos, por gremio y oficio, también está abierto a ser aplicado para la conformación de federaciones y confederaciones, según lo establecido en el artículo 450 del Código del Trabajo (2005), que determina: “Quedan comprendidas en estos preceptos las federaciones y confederaciones y las asociaciones de empleados privados” (pág. 96). Es decir, para la constitución de federaciones y confederaciones se tendrá que seguir los mismos requisitos aplicables para los sindicatos de cualquier clase.

En relación al comité de empresa, el Código del Trabajo reconoce como requisitos para su constitución, la concurrencia de los trabajadores en asamblea, sin embargo, al contrario de los sindicatos de trabajadores de la empresa, en donde solo se solicita la concurrencia de 30 trabajadores para su constitución; en el caso del comité de empresa se solicita la concurrencia del 50% del total de los trabajadores, que bajo ningún termino podrá ser menor a 30.

Otro punto que varía en relación a la solicitud general de requisitos realizada en el artículo 443 del Código del Trabajo, es la petición de que la directiva sea conformada por representantes de las diversas ramas en las que se desempeñen en la empresa, así como que

los miembros de la directiva deben ser afiliados a diferentes asociaciones dentro de la empresa, según la rama de trabajo en la que se desarrollen.

Las funciones del comité de empresa distan por mucho de las facultadas a los sindicatos que solamente son constituidos con 30 trabajadores, pues este tipo de organización de trabajadores cuenta con la posibilidad de tomar acciones sindicales, tal como lo manifiesta el artículo 461 del Código del Trabajo (2005):

Las funciones del comité de empresa son:

1. Celebrar contratos colectivos;
2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;
3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;
4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;
5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,
6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos. (pág. 98)

El comité de empresa cuenta con la facultad para mejorar las condiciones de trabajo, a través del contrato colectivo, la huelga o el pliego de peticiones, algo que dista radicalmente de las otras organizaciones de trabajadores, que solamente tienen atribuciones para ejercer la promoción sindical y brindar beneficios mutuales a los miembros que conforman la asociación.

4.3.3. Conflictos colectivos del trabajo y la negociación colectiva

Los conflictos colectivos del trabajo son una de las formas en las que se pueden reflejar las discrepancias entre los empleadores y trabajadores, es decir, es una de las clasificaciones de los conflictos laborales, mismos que pueden ser individuales, colectivos, por derechos o intereses.

Al respecto el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2013) determina que:

los conflictos laborales pueden ser de poca o gran importancia, individuales o colectivos, limitarse a un lugar de trabajo o extenderse a lo largo de varias empresas.

Las causas de dichos conflictos son muchas y diversas y van desde una simple queja de un empleado sobre derechos de pago, una queja de un grupo de empleados respecto de condiciones laborales peligrosas o insalubres, hasta el paro de todos los empleados de un sitio de trabajo objetando que se les impide crear un sindicato para promover sus intereses. (pág. 18)

Podemos manifestar que los conflictos laborales se clasifican en cuatro tipos: por su naturaleza, pueden ser individuales o colectivos; y, por lo que se busca, relativos a derechos o intereses. Por un lado, en el plano individual los conflictos se desarrollan por la pugna entre un empleado y su empleador; mientras, en el caso de un conflicto colectivo, el problema se aglutina en varios trabajadores y uno o varios empleadores. Por otro lado, estos mismos problemas individuales o colectivos, pueden estar dirigidos a defender una postura que gira en torno a derechos o intereses. En el caso de los conflictos por derechos, son aquellos que se encuentran estipulados en la normativa, en contratos individuales y colectivos; es decir, es la exigencia de determinados derechos y obligaciones que ya han sido reconocidos, pero no han sido satisfechos de manera individual o colectiva, bien sea por parte del empleador o de los trabajadores. En cambio, al hablar de conflicto de intereses, entra en juego una pugna entre empleadores y trabajadores para que se reconozcan nuevos derechos y obligaciones.

Es preciso tener en cuenta que los conflictos laborales por derechos pueden tener un carácter tanto individual como colectivo, por tratarse de derechos y obligaciones ya reconocidos, que no han sido cumplidos; al contrario de los conflictos laborales por intereses, que solamente tienen un matiz colectivo, debido a que se busca el reconocimiento de nuevos derechos u obligaciones, que pueden verse reflejados en el cumplimiento de un pliego de peticiones, la ley, la exigencia de un contrato colectivo o políticas estatales, que afectan a trabajadores o empleadores de manera general.

Para Núñez (2016) “Un conflicto colectivo de trabajo engloba la noción de conflicto económico o de intereses, que se resuelve mediante el mecanismo de la negociación de un pliego de peticiones entre un empleador y sus trabajadores, generalmente representados por un sindicato” (pág. 239). Siendo importante añadir que la esencia de los conflictos colectivos del trabajo, radica en la negociación colectiva tendiente a brindar una solución a los conflictos de intereses entre los obreros y patronos. Además, podemos manifestar que los conflictos colectivos de trabajo, están enfocados en lograr el reconocimiento de derechos y obligaciones, que afectan a una generalidad de trabajadores y empleadores, esto a través de reconocimiento

legal, contractual, o político de una solución derivada de la negociación colectiva que se puede ver reflejada en repertorios de acción por parte de los trabajadores como: el pliego de peticiones, la huelga, el contrato colectivo y el dialogo social.

De ahí que la Constitución de la República determina en su Art. 326 numeral 10, que el dialogo social debe ser utilizado para brindar una solución a los conflictos del trabajo y lograr acuerdos. Además, en este mismo artículo en el numeral 12 se estipula que todos los conflictos del trabajo deben someterse en todas las instancias por las que atraviesen a tribunales de conciliación, lo cual obedece la lógica de la negociación colectiva a través del estado como un tercero que dirima la controversia. De igual manera, este artículo garantiza la contratación colectiva y el derecho a la huelga de los trabajadores.

A través del artículo 326 se incluyen dos aspectos sustanciales que deben estar presentes en la solución de todos los conflictos colectivos del trabajo, sean estos por derechos o intereses. Por un lado, el dialogo social como una forma de alcanzar acuerdos que diriman los conflictos laborales, dejando para esta figura un margen de acción bastante amplio; siendo importante su inclusión para lograr dirimir conflictos en los que los intereses estén direccionados al mejoramiento de la legislación, la búsqueda de políticas que mejoren las condiciones de trabajo en el país, o la creación de nuevas obligaciones para trabajadores y empleadores. Por otro lado, la inclusión de los tribunales de conciliación y arbitraje brindan sujeción legal para las controversias relativas a derechos y obligaciones que aún no son reconocidos por los trabajadores y empleadores, siendo la ruta legal dirigida a los tribunales conciliadores y mediadores, la única forma de brindar una resolución objetiva y justa.

Según la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (2023):

la negociación colectiva puede ser definida como un conjunto de discusiones sobre condiciones de trabajo llevadas a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por un lado, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otro, con miras a la realización de un acuerdo. (pág. 57)

La negociación colectiva es un derecho fundamental de las organizaciones sindicales derivado de la libertad sindical, que permite a los trabajadores accionar un mecanismo para solucionar los conflictos colectivos originados por la disputa de intereses con los empleadores, es decir, permite a los trabajadores defender y promover sus intereses en virtud de las condiciones de dependencia capitalista. Este derecho fundamental tiene su sustento en

la normativa internacional, pues según la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (2023) el catálogo de normas internacionales que reconocen este derecho va desde “el artículo 45, incisos c y g, de la Carta de la OEA, los artículos 1.1,2,13,15,16 y 25 de la Convención Americana, los artículos 6,7 y 8 del Protocolo de San Salvador, y los artículos IV, XIV, XXI, XXII de la Declaración Americana” (pág. 57).

Respecto a la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Filadelfia (1944), que determina los fines y objetivos de la organización, fija como una obligación frente a los estados que la integran, la formación de programas que permitan “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas” (pág. 2). La Organización Internacional del Trabajo, debe propender estructurar programas tendientes a que los estados reconozcan y promulguen el derecho a la negociación colectiva, entendiéndolo como una forma de cooperación entre empleadores y trabajadores, para lograr dirimir los conflictos que surgen a partir del choque de sus intereses. Para ello, esta organización internacional ha emitido varios instrumentos internacionales con carácter vinculante para los Estados, entre ellos encontramos los Convenios Nro. 98, 154 y la recomendación número 163.

Respecto al Convenio Nro. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva del año 1949, podemos destacar lo estipulado en el artículo 4 respecto a la adopción de medidas por parte de los estados para estimular entre empleados y empleadores el desarrollo y utilización de procesos de negociación voluntaria. En relación a esto, el Estado ecuatoriano incluye en el artículo 326 de su Constitución la adopción de un dialogo social para llegar acuerdos que subsanen los conflictos laborales; además, reconoce el derecho a la contratación colectiva y la huelga, así como la obligatoria sustanciación de todos los conflictos colectivos por tribunales de conciliación y arbitraje. Sin embargo, el Ecuador no ha adoptado acciones positivas ministeriales para estimular la negociación colectiva en todos los sectores de la economía.

Por otro lado, es importante destacar lo mencionado en el artículo 2 del Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva núm. 154 (1981), pues determina que:

La negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de

empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (pág. 1)

Lo estipulado en este artículo es sustancial para comprender el estado de las negociaciones colectivas en el Ecuador, pues dentro del Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva (1981), se instituye la aplicación de la negociación por sobre todas las ramas de actividad, tal como lo menciona en el artículo 5 numeral 2 literal a: “la negociación colectiva será posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio” (pág. 1). Esto sin detrimento del sistema de conciliación y arbitraje legal estipulado en los países, que en el caso de la presente investigación es Ecuador. Sin embargo, en nuestro Estado la negociación colectiva no está supeditada a ser aplicada en todos los niveles de sindicalización, sino solamente a la sindicalización por empresa, dejando de lado el deber estatal de estimular las negociaciones colectivas para todos los trabajadores en todas las esferas económicas, permitiendo de esta manera la vulneración de derechos concatenados al derecho fundamental de los sindicatos y los trabajadores.

La negociación colectiva entre trabajadores y empleadores surge a raíz del apareamiento de determinados conflictos entre los mismos. Siendo importante esta figura tanto para los trabajadores como empleadores. Para los trabajadores porque es la manera en la que pueden exponer sus solicitudes a través de mecanismos como el pliego de peticiones, el contrato colectivo y el dialogo social para alcanzar nuevos derechos; y, para los empleadores, pues les permite defender sus intereses. Además, es importante la participación del Estado en las negociaciones, al representar el órgano conciliador entre ambas partes y ser el organismo encargado de promulgar y estimular la negociación colectiva en todos los niveles de sindicalización. Sin embargo, en el Ecuador la tarea de fomentar la negociación colectiva se ha cimentado en la estipulación legal de procedimientos jurídicos, para solucionar los problemas de intereses que circundan netamente en la sindicalización por empresa, dejando de lado los demás niveles de sindicalización que cuentan con el derecho fundamental a la negociación colectiva, es por ello que es importante analizar los repertorios de acción actuales, para de esa manera desarrollar propuestas jurídicas que abarquen a todos los niveles

sindicales en todos los sectores económicos, teniendo como consecuencia la garantía de los derechos laborales de todas las categorías de trabajadores.

4.3.3.1. Pliego de peticiones

López (2013) al referirse al concepto de pliego de peticiones, manifiesta que la norma no preceptúa definición alguna, pero el autor delimita lo siguiente:

se trata de un grupo de aspiraciones o pedimentos que los trabajadores organizados en una asociación profesional, o simple coalición, solicitan sean atendidos o conocidas por su empleador, peticiones que pueden ser de diversa índole, económicas, sindicales, las que son conocidas por su empleador por intermedio de las autoridades del trabajo. (pág. 228)

De la definición planteada por el doctrinario López podemos destacar varios aspectos. En primer lugar, el carácter de aspiración o pedimento, que diferencia categóricamente al pliego de peticiones de las demandas en materia civil, pues la demanda busca iniciar un proceso de defensa de un determinado derecho ya reconocido, algo para lo que el pliego de peticiones también está facultado, pero con la condición de que el reclamo englobe a un colectivo de trabajadores. Además, el pliego de peticiones se diferencia de la demanda pues a través de este repertorio de acción se busca el reconocimiento de nuevos derechos reconocidos o no reconocidos en la normativa, de ahí que la sustanciación procesal necesariamente debe estar ligada a un dialogo entre trabajadores, empleadores y el estado como mediador, para lograr dirimir aquellas aspiraciones que sobrepasen la capacidad del empleador, pero hacer que se cumplan aquellos pedimentos justos para la clase obrera.

Otro aspecto importante sobre el que ya se hizo una breve mención en el párrafo que precede, es que solamente procede en los conflictos colectivos. Es por ello que los trabajadores deben estar agrupados en un comité de empresa y en caso de no estarlo, acogerse a la figura del comité especial para realizar el reclamo oportunamente. Además, este requisito esta apegado a los asuntos sobre los cuales pueden versar las aspiraciones de los trabajadores, pues en la práctica se pueden reclamar derechos que han sido reconocidos en el Código del Trabajo, en el contrato colectivo y en actas transaccionales, siendo además procedente el reclamo de intereses económicos, sindicales o sociales, como por ejemplo el aumento salarial, subsidios, beneficios económicos, funcionamiento de los sindicatos, permisos sindicales, transporte colectivo, centros recreacionales, etc.

El Código del Trabajo no especifica de manera puntual un límite a las aspiraciones o pedimentos, sin embargo, antepone al accionar de este recurso, la existencia de un conflicto colectivo. De igual manera, incluye un articulado dirigido a estructurar un proceso de conciliación y arbitraje, con la obligación de realizar mediación en ciertos casos.

El Art. 468 del Código del Trabajo (2005) al referirse al pliego de peticiones manifiesta que “Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores éstos presentarán ante el Inspector del Trabajo, su pliego de peticiones concretas” (pág. 99). Una vez que el pliego de peticiones es presentado ante el inspector del trabajo el proceso legal para la consecución de un acuerdo que resuelva el conflicto se inicia con la notificación al empleador en veinticuatro horas, quien contara con 3 días para dar contestación a lo peticionado.

La contestación por parte del empleador puede ser de tres maneras: favorable, parcialmente favorable y negativa. En el caso de que la contestación haya sido favorable, se procede a extender un acta para que sea firmada por las partes, bajo el auspicio del inspector del trabajo. Por otro lado, cuando las peticiones son aceptadas parcialmente, se procede a realizar un proceso obligatorio de mediación, para lo cual el inspector del trabajo debe remitir todo lo actuado a la Subdirección de mediación, para luego convocar a las partes, con 24 horas de anticipación, para conciliar sobre los puntos en donde aún existen discrepancias, durante un término de 15 días. Luego de transcurridos los 15 días, si se acuerda totalmente sobre los puntos, se firma un acta que concluya el conflicto, pero si la aceptación sigue siendo parcial, solamente se firma un acta con los puntos acordados y se debe especificar sobre las partes que aún no son resueltas. Por último, para resolver los puntos que no han sido subsanados en la mediación, se debe conformar un tribunal de conciliación y arbitraje. En el caso de la negativa total del pliego de peticiones es procedente la declaración de huelga por parte de los trabajadores, pues esta consiste en una de las causales previstas en el artículo 497.

Para proseguir con la solución del conflicto se procede a la conformación del tribunal de conciliación y arbitraje, para lo cual el inspector de trabajo debe solicitar a las partes, el nombramiento de 2 vocales por parte de los trabajadores y dos vocales por los empleadores con sus respectivos suplentes, en un término de 48 horas, quienes se posicionaran después de 24 horas de hacer conocida su elección ante el funcionario. De esa manera se conforma el tribunal de conciliación y arbitrajes, el cual está integrado por el inspector del trabajo que lo preside y dos vocales por trabajadores y empleadores respectivamente, siendo además

importante señalar que se designara un secretario que no pertenezca a ninguno de estos sectores mencionados.

Una vez posesionado el tribunal de conciliación y arbitraje el presidente del tribunal, es decir el inspector del trabajo, debe convocar a una audiencia de conciliación, que se debe desarrollar dos días después de la posesión. En esta audiencia de conciliación el presidente escuchará las dos partes y propondrá bases de conciliación bajo las cuales se llegará a un acuerdo. En caso de que se llegue a un acuerdo se debe proceder a firmar un acta, caso contrario el tribunal proporcionara un término de prueba e indagaciones de seis días. Una vez culminado el término de indagaciones y pruebas, el tribunal deberá dictar un fallo en tres días.

Respecto al fallo dictado por el tribunal de conciliación y arbitraje cabe interponer los recursos de aclaración, ampliación, apelación y nulidad. Estos recursos deberán interponerse en el término de dos días, si no se lo realizara de esa manera el fallo queda ejecutoriado.

Luego de haberse interpuesto el recurso se elevará el conflicto al director regional del Trabajo, quien a su vez convocara la conformación de un tribunal superior de conciliación, mismo que será conformado y desempeñará las funciones de la misma manera procesal que el tribunal de conciliación y arbitraje, con la diferencia de que el fallo que emita el tribunal superior de conciliación no es susceptible de recurso alguno.

4.3.3.2. La huelga

La huelga es un derecho fundamental derivado de la libertad sindical, que surge a partir de la contraposición latente de los intereses interclasistas, pues busca la reducción de la desigualdad material existente entre obreros y empleadores, para lograr mejores condiciones de trabajo y garantizar los derechos laborales alcanzados. Además, según la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (2023):

La huelga, como los mismos sindicatos, tiene una función sociopolítica que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) le ha reconocido, en el sentido de que no se encuentra limitada al reclamo laboral en oportunidad de la negociación de un convenio colectivo, sino que tiene una dimensión mayor que se vincula con el interés más general de las organizaciones de trabajadores/as sobre aspectos que tienen que ver con la esfera de las políticas económicas, sociales y culturales que puedan incidir en la vida y bienestar del trabajador/a y su familia. (pág. 48)

Lo mencionado por la Confederación de Trabajadores de las Américas amplifica el margen de aplicabilidad de la huelga de trabajadores, al incluir el carácter sociopolítico de la libertad sindical y la huelga. En ese sentido, la huelga pasa de ser un simple mecanismo de exigencia de mejores condiciones de trabajo y una forma de garantizar los derechos laborales, a ser una herramienta que permite a la clase trabajadora, elevar sus reclamos a una dimensión política, que les faculte su inserción en la creación de acciones positivas, tendientes a mejorar sus condiciones de vida en el plano económico, político y cultural. En suma, la huelga es un repertorio de acción de los trabajadores organizados sindicalmente, que puede ser utilizado tanto en el margen jurídico, político y social, para lograr alcanzar mejores condiciones de vida y el bienestar de la clase trabajadora.

A nivel internacional la OIT no ha emitido algún convenio específico que desarrolle el contenido de la Huelga, sin embargo, ha existido pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Para brindar desarrollo a este derecho fundamental estos organismos toman como basamento el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, puntualmente se refieren al derecho de las organizaciones a organizar sus actividades y programas de acción; así como el objetivo de permitir el desarrollo y fomentos de los derechos e intereses de los trabajadores.

La doctrina al referirse al concepto de la huelga la considera como una acción por parte de los trabajadores, que provoca el cese de actividades en la empresa en la que desarrollan sus acciones. Al respecto podemos traer a colación lo mencionado por Cerón (1980): “Huelga es la suspensión, abstención, abandono, paralización temporales de la actividad laboral ejercida por una coalición mayoritaria de trabajadores en contra de la parte patronal a fin de obtener un fin determinado” (pág. 199). A esto se puede añadir la necesaria sujeción legal de la huelga, para lo cual todos los estados han delimitado este derecho de manera particular.

En el caso del Ecuador la huelga es reconocida como un derecho constitucional en el artículo 326 numeral 14. Además, el Código del Trabajo (2005) desarrolla este derecho al tratar de los conflictos colectivos del trabajo en el artículo 467 determinando que: “la huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados” (pág. 99). De esta manera se adjudica este derecho a los trabajadores agrupados en una organización sindical. Luego se complementa la sujeción legal estableciendo causales bajo las cuales deben cursar

ciertos hechos para que se constituyan las condiciones tendientes a exigir el cumplimiento de este derecho. Las causales para que se pueda declarar la huelga según el artículo 497 del Código del Trabajo (2005) son las siguientes:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa.
2. Si después de notificado el empleador, despidiere a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;
4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;
5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;
6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

(pág. 99)

Las causales para declarar la huelga estipuladas en el artículo que precede, se encuentran estrechamente vinculadas con la figura del pliego de peticiones, además podemos destacar su vínculo con el contrato colectivo del trabajo, pues también es procedente la declaratoria de la huelga en el caso de que se presente un proyecto de revisión de contrato colectivo y el empleador una vez notificado despida a uno o más trabajadores.

4.3.3.3. La contratación colectiva

Núñez (2016) al referirse a la contratación colectiva determina que se la puede definir como:

el contrato derivado de un acuerdo suscrito entre un empleador y un sindicato para fijar nuevas o mejores condiciones de trabajo, en virtud del cual se adoptan, modifican o sustituyen por facultad de la ley y por voluntad de las partes cláusulas de contenido normativo y obligacional. (pág. 203)

La contratación colectiva es un instrumento de negociación colectiva que sirve para puntualizar acuerdos entre los trabajadores y empleadores. Estos compromisos obrero-patronales estarán encaminados a crear cláusulas legales que reflejen sus derechos y obligaciones. En suma, la contratación colectiva sirve como un instrumento para que los trabajadores puedan acceder a mejores condiciones de trabajo, haciendo que los derechos reconocidos legalmente, puedan ser cimentados en un contrato que cobije los intereses clasistas de los obreros.

La recomendación sobre los contratos colectivos número 91 de la Organización Internacional del Trabajo (1995) define al contrato colectivo de la siguiente manera:

Todo acuerdo escrito relativo a condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. (pág. 71)

Lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo pone de relieve a dos partes actoras en la suscripción de un contrato colectivo del trabajo, por un lado, los trabajadores y sus organizaciones representativas, y, por otro lado, las organizaciones que

representan a los intereses de los empleadores. Además, enfatiza en la pluralidad de estas organizaciones, es decir, que pueden actuar en la consecución de un contrato colectivo, una o varias organizaciones representativas de trabajadores y empleadores. Teniéndose como consecuencia un contrato colectivo que opera para varias empresas y organizaciones sindicales, en donde los trabajadores ven cobijados sus derechos de manera sectorial.

Es importante que exista un sistema de contratación colectiva adaptado a las condiciones del país, para permitir una efectiva concretización de los contratos colectivos en todas las esferas de organización sindical. Es decir, la contratación colectiva requiere condiciones plenas de libertad sindical, que permitan una real concertación de los sectores de trabajadores y empleadores, con miras a la negociación colectiva para el respeto de los derechos e intereses de sus clases. En ese sentido, los Estados deben legislar y emitir políticas que propendan la contratación colectiva de todos los trabajadores organizados y para ello se requiere fortalecer el sistema de contratación colectiva y de las organizaciones sindicales.

En el Ecuador la Constitución de la República (2008) reconoce el derecho a la contratación colectiva de todos los trabajadores en el artículo 326 numeral 13, cuando estipula que “se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley” (pág. 124). Esto luego se concreta en el Código del Trabajo (2005), pues delimita el sistema de contratación colectiva imperante en el Ecuador, al establecer en el artículo 220:

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. (pág. 64)

La Constitución es clara en manifestar que el Estado debe garantizar la contratación colectiva entre los trabajadores y empleadores. Por otro lado, el Código del Trabajo puntualiza los actores del contrato colectivo, esto es, las organizaciones representantes de los empleadores y trabajadores con su respectiva acreditación legal; además, se determina como

objeto de la contratación colectiva, convenir acuerdos sobre cómo serán las condiciones de trabajo y los próximos contratos individuales.

El proceso para la celebración de un contrato colectivo puede partir de iniciativa pública o privada. En el caso de las asociaciones de trabajadores en el sector público, el proceso de suscripción de un contrato colectivo está supeditado a lo estipulado en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8 y sus reglamentos. Por otro lado, en las asociaciones del sector privado los contratos colectivos pueden ser suscritos por los comités de empresas o en caso de no existir los comités especiales.

En el sector privado el proceso inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo ante el inspector del trabajo, quien tendrá que notificar al empleador o representante de la empresa en el término de cuarenta y ocho horas. Una vez notificado el empleador, deberán transcurrir un plazo de quince días para iniciar un proceso de negociación que tendrá una duración de treinta días, con la salvedad de convenir un plazo adicional debido a las condiciones de las negociaciones, para lo cual se deberá comunicar al inspector del trabajo sobre dicha prórroga para concluir las.

Una vez transcurrido el plazo de negociaciones sin existir un acuerdo sobre el contrato colectivo se debe proceder a la resolución del conflicto a través de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, mismo que será conformado siguiendo los puntualizado en la conformación del tribunal por pliego de peticiones, según lo establece el artículo 474 del Código del Trabajo, para lo cual es necesario extender una reclamación colectiva dirigida al Director Regional del Trabajo, haciendo conocer los fundamentos de hecho y derecho, así como los vocales que conformarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Luego de presentado el reclamo colectivo, el Director Regional del Trabajo, en veinticuatro horas debe avocar conocimiento y notificar al representante o empleador, para que emita la contestación a los reclamos en un término de tres días. Dentro de la contestación al reclamo colectivo el empleador o representante puede aceptar totalmente a favor, dando paso a que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje convoque a las partes para la suscripción del contrato. Sin embargo, en caso de que el empleador no conteste en el término asignado, responda aceptando de manera parcial lo reclamado o, brinde una contestación negativa sobre todos los puntos, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje debe convocar a los vocales a una audiencia de conciliación en un término de 48 horas. Luego de realizada la audiencia de

conciliación si se llega a un acuerdo se deberá suscribir un acta que tendrá fuerza de ejecutoria; sin embargo, en caso de que no se llegue a una conciliación se brinda un término de seis días para indagaciones, dando paso a que las partes presenten pruebas que justifiquen sus desacuerdos, fundamentos que servirán para que el tribunal emita una resolución en el término de tres días, luego de transcurridos los días de indagación.

4.3.3.4. Dialogo social

García et al. (2007) determina lo siguiente al hacer referencia a lo manifestado por la OIT respecto al diálogo social:

El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales. (pág. 12)

El dialogo social consiste en el intercambio de dos posturas diferentes respecto a intereses económicos y sociales, esto es, la de los empleadores y los trabajadores, con la participación del gobierno para cimentar nuevas políticas que permitan subsanar la diferencia de intereses entre las dos clases.

Esta forma de intercambio de posturas puede consistir solamente en la consulta de sus intereses o la exposición de información acerca de sus visiones, pero la característica más importante de esta herramienta radica en brindar una solución a través de acuerdos entre los sectores contrapuestos y la creación de políticas públicas, a través de la negociación.

Además, podemos añadir el criterio de Uriarte (2005) que manifiesta lo siguiente:

En efecto, como se sabe, el sistema de relaciones laborales está compuesto por tres actores principales (las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno), que se relacionan entre sí, de dos maneras: por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o diálogo. Desde esta perspectiva, la noción de diálogo social incluye todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc. (pág. 262)

A partir de lo citado podemos manifestar que el dialogo social es indispensable para la consecución de acuerdos a través de la consulta de intereses, intercambio de información, la negociación colectiva en todos los niveles y la concertación o participación social de los sectores, para la creación de políticas en el ámbito laboral. Además, el dialogo social se hace presente implícitamente en los conflictos laborales que siempre están latentes en el trabajo, pues se puede utilizar el dialogo social en la solución de conflictos a través de la conciliación, la mediación y el arbitraje.

En suma, el diálogo social se encuentra presente en los conflictos laborales, a través de la formalización de mecanismos de solución de los conflictos y métodos de negociación institucionalizados, que buscan el respeto de los derechos laborales reconocidos; por otro lado, también se encuentra presente en la estructuración de acuerdos o criterios, recabados a partir del intercambio de información, consultas, negociaciones o concertaciones, a través de la intermediación estatal, entre los sectores empresariales y obreros, para la consecución de nuevas normas o políticas que reflejen los intereses de los empleadores y trabajadores de todos los niveles económicos.

Es así que la Constitución de la Republica del Ecuador (2008), en el artículo 326 numeral 10, reconoce la aplicación del diálogo social para la solución de conflictos y la formulación de diferentes acuerdos, estableciendo que “se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos” (pág. 125).

La solución de los conflictos del trabajo, con la presencia del dialogo social, se puede realizar a través de la utilización de la conciliación y la mediación, aplicados como instrumentos que facilitan la consecución de convenios formales iniciados por los mecanismos institucionalizados, que visibilizan los problemas laborales que aquejan a los trabajadores, como lo es el pliego de peticiones, la huelga y el contrato colectivo.

Por otro lado, el dialogo social también se hace presente en el Ecuador a través del reconocimiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, órgano de carácter tripartito encargado de consultar y brindar un criterio técnico al Ministerio del Trabajo sobre políticas públicas y las remuneraciones de los trabajadores, utilizando el dialogo social.

4.4. Economía informal, sector informal y empleo informal

La incursión del modelo económico neoliberal basado en la generación de condiciones flexibles que propugnen el desarrollo del capital a través de la libertad de mercado, y el consenso de la flexibilización del trabajo como mecanismo institucionalizado para dirimir el conflicto entre capital y trabajo, ha tenido como consecuencia la generación de fenómenos que afectan tanto al sector productivo como laboral de las economías. Es así que, para las pequeñas unidades de producción se torna difícil la libre competencia frente a unidades que han consolidado grandes capitales; mientras, para los trabajadores cada vez es menor la consolidación de relaciones de trabajo en donde se respeten sus derechos laborales, tanto individuales como colectivos. La economía informal es uno de los fenómenos derivados de la confluencia del libre mercado y la institucionalización de la flexibilidad productiva y laboral. Las causas que explican el fenómeno de la informalidad en la economía han sido tratadas por diferentes corrientes de pensamiento que a través de la construcción histórica nos han brindado el concepto de economía informal.

Antes de que se conciba el término de la economía informal, los economistas se concentraban en la década de 1950 en el estudio del sector tradicional de la economía, caracterizando a este sector como una concentración de excedentes de mano de obra, quienes tendrían que pasar a integrar la economía industrial por el desarrollo natural de los países, viendo al sector tradicional como algo marginal que estaba desvinculado de la economía formal.

Luego se estructuraría en 1970 el término del sector informal, de la mano del antropólogo Keith Hart, dando paso a la concepción de que este fenómeno no se anularía, sino que se iría fortaleciendo y expandiendo. Por consiguiente, la Organización Internacional del Trabajo tomaría parte en la preocupación por las actividades que se desarrollaban en este sector, caracterizándolas según Marty Chen citado en Oficina Internacional del Trabajo (2013), como actividades en donde “no se las reconocía, registraba, protegía ni reglamentaba, y que el sector incluía diversas actividades, desde el trabajo marginal de supervivencia hasta empresas rentables” (pág. 3).

En los años 1980 y 1990 se circunscribió un debate doctrinario sobre el sector informal. Por un lado, se desvincularía al sector formal de las sociedades que cuentan con un capitalismo avanzando, relegando las actividades que se desarrollan en este sector a las sociedades que tienen una economía precapitalista, desligándolo del sector formal. Por otro

lado, otra forma de pensamiento legalista adjudicaba el nacimiento del sector informal a la rigidez normativa, entendida como la excesiva reglamentación complicada y onerosa, que propiciaba en las pequeñas unidades de producción su desapego a la estructuración y producción en el sector formal.

Por último, tenemos una concepción de la escuela estructuralista que, al contrario de las demás acepciones, caracterizadas por fundamentar el surgimiento de la informalidad a las condiciones precapitalistas o las estructuras legales rígidas de los estados, centra la adjudicación del nacimiento de la informalidad “como una característica del desarrollo del capitalismo” (Marty Chen citado en Oficina Internacional del Trabajo, 2013, pág. 4). Esto quiere decir que se toma al sector informal como algo inevitable, considerándolo como una consecuencia natural derivada del capitalismo.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, contribuyendo con el cumplimiento de uno de sus objetivos desde su creación, esto es, la recopilación y distribución de información, creó en el año 1923 la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo “CIET”, un organismo constituido tripartitamente por representantes, cuyo propósito sería establecer metodologías de carácter no vinculante a través de resoluciones y directrices, para que los estados puedan cuantificar estadísticamente el trabajo. En este sentido se han desarrollado un conjunto de conferencias que han ido explayando los conceptos atinentes a los fenómenos del trabajo, en donde encontraremos varias conferencias relativas a la Economía Informal, tal como la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993), cuya Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal se encargaría de conceptualizar a este sector de la siguiente manera:

El sector informal puede describirse en términos generales como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo - en los casos en que existan - se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales. (pág. 3)

Hasta este momento el análisis del fenómeno de la informalidad en la economía se realizaba desde la visión de las unidades de producción, considerando que es una parte de la economía en donde se desarrollan actividades que no siguen la formalidad estipulada normativamente, o no existe esa formalidad bajo la cual deben regularizar sus actividades. Sin embargo, frente a la persistencia y aumento de la informalidad en las economías, la Organización Internacional del Trabajo, en la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo realizada en el año 2002, concebiría una acepción que no solamente se centraría en un sector, sino que la informalidad se amplificaría en toda la economía, lo cual incluye su vínculo con el sector formal; además, se insertan conceptos que incluyen una visión de las características del trabajo y de los trabajadores en este sector. Es así que para la Organización Internacional del Trabajo en su Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal de la Conferencia Internacional del Trabajo (2002) la economía informal:

se refiere a todas las actividades de los trabajadores y unidades económicas que, en la ley o en la práctica, no están cubiertas o insuficientemente cubiertos por arreglos formales. Sus actividades no están incluidas en la ley, lo que significa que están operando fuera del alcance formal de la ley; o no lo son cubiertos en la práctica, lo que significa que, aunque están operando dentro de la formalidad alcance de la ley, la ley no se aplica o no se hace cumplir; o la ley desalienta el cumplimiento porque es inapropiado, oneroso o impone costos excesivos. (pág. 25)

Lo referido por la Organización Internacional del Trabajo integra una visión económica y social del concepto de economía informal, al incluir las unidades económicas, entendidas por Acosta (1992) como “una empresa o negocio (...)”. Y A su vez determina que “(...) una empresa o negocio puede ser: Persona natural o jurídica. Puede dedicarse a cualquier actividad económica (producción, transformación, intermediación comercial, etc.). Puede ser de cualquier tamaño (micro, pequeña, mediana, etc.). Puede ser de uno o más propietarios” (pág. 24). Por otro lado, se inserta una arista social enfocada en los trabajadores, quienes, al realizar sus labores en una unidad económica de la economía informal, no tienen la posibilidad de hacer cumplir sus derechos laborales. Siendo importante la separación que realiza Pabón (2013) de los trabajadores de la economía formal e informal en “aquellos que tienen la posibilidad de ingresos más estables, seguridad social con la posibilidad de garantías laborales y de condiciones de higiene en su lugar o sitio de trabajo. Por otra parte, los trabajadores que no cuentan” (pág. 34).

De esta manera tenemos que el concepto de la economía informal incluye a las unidades de producción y a los trabajadores que desarrollan actividades que no tienen sujeción formal, por no existir estipulación alguna en la ley o por no cumplir con lo estipulado por la misma. Es así que tomando en consideración lo establecido en la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, se estructuró en el año 2003 la Decimoséptima Conferencia Internacional del Trabajo, cuyo resultado desembocaría en la emisión de las Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, cuya finalidad era complementar la observación de la economía informal, aportando definiciones del empleo informal, como una forma de observación del puesto de trabajo en el que los trabajadores desarrollan sus actividades. La Organización Internacional del Trabajo en la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2003) al categorizar el concepto de empleo informal determina que son trabajadores del empleo informal los siguientes:

- (i) trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal;
- (ii) empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal;
- (iii) trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal;
- (iv) miembros de cooperativas de productores informales;
- (v) asalariados que tienen empleos informales ya que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal, o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados;
- (vi) trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar. (pág. 2)

La delimitación esgrimida por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo engloba una serie de formas en las que los trabajadores pasan a formar parte del empleo informal. Por un lado, se incluye la perspectiva de la unidad de producción que no se encuentra formalizada; y, por otro lado, se toma en consideración aquellos trabajadores que desarrollan sus labores en una unidad económica formal e informal, que por las condiciones del trabajo son considerados como trabajadores del empleo informal.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, entendidos como aquellos trabajadores que no tienen en su haber ninguna relación laboral, son incluidos como trabajadores del empleo informal si su unidad de producción no se encuentra amparada en la

formalidad, es decir, no siguen algún tipo de registro derivado de las exigencias legales y, además, desempeñan sus labores de manera independiente, sin mantener alguna relación contractual laboral. Además, también se incluye a los trabajadores por cuenta propia que se encargan de producir bienes cuyo destino es solamente ser utilizados para la subsistencia en el hogar.

En relación a los empleadores dueños de su propia empresa del sector informal, son aquellos trabajadores independientes dueños de sus propias empresas, quienes contratan a trabajadores de manera continua para el desarrollo de las actividades que demanda su unidad de producción. Además, su unidad de producción económica se caracteriza por no seguir las formalidades demandadas por la ley, es decir, son pertenecientes al sector de la economía informal.

Por otro lado, los trabajadores familiares auxiliares obedecen a una relación de parentesco, esto ya que se trata de trabajadores cuyo dueño de la unidad de producción es un familiar, en donde el establecimiento donde se desarrollan las actividades de producción consiste en el hogar; además, la característica de la unidad de producción puede variar entre la formalidad e informalidad, es decir, son pertenecientes al empleo informal tanto las empresas con trabajadores familiares que siguen a cabalidad las regulaciones normativas laborales y corporativas, como las que no lo realizan.

Adicionalmente, la conferencia incluye a los miembros de cooperativas de productores informales, esto es, aquellas personas que realizan actividades en unidades de producción cooperativas, que desarrollan productos y servicios en un sistema de igualdad entre sus miembros, con la particularidad de que la unidad cooperativa no se encuentra constituida como una entidad legal.

Particular atención debe recibir la inclusión de los trabajadores asalariados que tienen empleos informales, motivo de estudio de la presente investigación, pues la misma Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2003) los define como:

Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.). Las razones pueden ser las siguientes: la no-declaración de los empleos o de los asalariados; empleos ocasionales o empleos de

limitada corta duración; empleos con un horario o un salario inferior a un límite especificado (por ejemplo para cotizar a la seguridad social); el empleador es una empresa no constituida en sociedad o una persona miembro de un hogar; el lugar de trabajo del asalariado se encuentra fuera de los locales de la empresa del empleador (por ejemplo, los trabajadores fuera del establecimiento y sin contratos de trabajo); o empleos a los cuales el reglamento laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo. (pág. 3)

La definición brindada por la conferencia encierra un conjunto de factores que pueden cumplirse para que un trabajo asalariado sea parte del empleo informal. Por un lado, se establece que la relación laboral escapa jurídica o fácticamente a la normativa laboral, lo cual determinaría que los trabajadores desarrollen sus actividades en condiciones informales ajenas al sistema jurídico vigente, dándose vulneraciones a los derechos laborales consagrados en la norma. Por otro lado, se toma en cuenta el pago del impuesto a la renta como forma de determinar que el trabajo pertenece al empleo informal, siendo una forma de determinación realizada desde el punto de vista de la unidad de producción, que no ha sido registrada e incumple con el régimen impositivo interno del estado. De igual manera, la conferencia se refiere a la falta de protección social hacia los trabajadores y la ausencia de prestaciones laborales de los trabajadores, lo cual hace alusión a la ausencia de los derechos estipulados por el código del trabajo, en la unidad de producción.

En una segunda instancia la conferencia establece razones por las cuales no se lleva a cabo el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, resaltando la falta de registro de los trabajadores por parte de la unidad de producción, relaciones contractuales ocasionales que representan condiciones de trabajo irregulares, así como trabajos en donde el salario es inferior al establecido por la ley o en donde la jornada laboral no es respetada. De igual manera, una de las formas de empleo informal se da en los trabajadores asalariados que desarrollan actividades domésticas en el hogar del contratante.

De esta manera se consolidarían dos sectores en las economías de los Estados, por un lado, un sector formal que incluye la producción económica institucionalizada, siguiendo las estructuras legales estipuladas en la ley; y, por otro lado, un sector informal dentro de la economía, caracterizado por la realización de actividades sin seguir los preceptos normativos, por no encajar con suficiencia en lo estipulado, o al no existir regulación formal que dicte las directrices de su institucionalización. Dentro de estos sectores que funcionan en la economía,

se presentan relaciones laborales apegadas y desapegadas a los derechos laborales, independientemente de tratarse del sector formal o informal, a esto se lo conoce como empleo informal.

Por último, siguiendo el orden cronológico de resoluciones no vinculantes brindadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en el año 2023 se desarrolló la 21ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, la cual emitió la Resolución sobre las Estadísticas de la Economía Informal, esto con la finalidad de brindar una actualización a los recursos brindados para los Estados, en relación al análisis de la economía informal, el sector informal y el empleo informal. En esta resolución se toman en consideración nuevos conceptos que brindan mayor amplitud al análisis del fenómeno de la economía informal, pues se inserta el concepto de las actividades productivas informales; se realiza una diferenciación del sector formal, informal, así como el sector comunitario y de los hogares para el uso propio; además, se incluye a la economía informal de mercado como una forma de especificar los componentes del amplio concepto de la economía informal.

4.4.1. La Economía Informal según la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015

La Organización Internacional del Trabajo, además de emitir resoluciones y directrices no vinculantes a través de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, tal como lo revisamos en las Conferencias Internacionales de 1993, 2003 y 2023, tiene la potestad de emitir recomendaciones y convenios mediante la Conferencia Internacional del Trabajo, en donde los convenios tienen el carácter vinculante para los estados que decidan ratificarlos; mientras, las recomendaciones a pesar de su carácter no vinculante, exigen la obligación de sumisión por parte de los Estados, esto con la finalidad de incentivar la aplicación de leyes o políticas públicas, tomando como referencia lo estipulado en las recomendaciones y convenios. Esta obligación de sumisión por parte de los Estados demanda que pongan en conocimiento a las autoridades competentes la recomendación o convenio internacional, en un plazo de 12 meses, hasta máximo 18; además, recae sobre los Estados la obligación de informar sobre las medidas adoptadas por la autoridad competente, según la frecuencia que estime el Consejo de Administración de la OIT. El incumplimiento de estas disposiciones acarrea que la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, realicen observaciones individuales de

sumisión de las obligaciones o, solicitudes directas a los estados en caso de no haber cumplido con la obligación.

En ese sentido, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2015), tomando en consideración todos los precedentes de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, decidió emitir la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal núm. 204, cuya estipulación se desarrollaría reconociendo que:

la alta incidencia de la economía informal, en todos sus aspectos, representa un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo decente, el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho, y tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los gobiernos, en particular por lo que se refiere a las políticas económicas, sociales y ambientales, así como para la solidez de las instituciones y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales. (pág. 1)

La emisión de la Recomendación número 204 por parte de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, tiene como objeto principal solidificar en los estados un régimen de políticas, que permitan una transición progresiva de la economía informal a la formal, lo cual incluye el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el correcto desarrollo de las unidades económicas, es por ello que se toma como punto de partida el reconocimiento de este fenómeno como un obstáculo que socava el progreso de los Estados; además, se insta a solidificar la economía formal a través de la creación de empresas y empleos decentes, así como formular en los Estados estrategias de prevención de la informalidad en los empleos, con miras a brindar solidez a las instituciones y brindar mayor competitividad en los mercados.

Por otro lado, en relación al ámbito de aplicación de la Recomendación (2015), se explyea en su disposición segunda qué comprende a la economía informal, de la siguiente manera:

A los efectos de la presente Recomendación, la expresión «economía informal»:

- a) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto, y
- b) no abarca las actividades ilícitas, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por la legislación, incluyendo la producción y el tráfico ilícitos de estupefacientes, la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes. (pág. 2)

Lo expresado por la segunda disposición de la Recomendación número 204, permite realizar una precisión sobre qué se debe considerar como economía informal, así como las actividades que están excluidas de esta categoría. Por un lado, se califica a la economía informal, como un término que hace referencia a todo tipo de actividad económica, desarrollada por unidades económicas o por trabajadores; además, se incluye como factor determinante, el hecho de que estas actividades no están absoluta o adecuadamente cubiertas por los sistemas formales, bien sea por cuestiones legales o fácticas. Esta delimitación de la economía informal ha posicionado a la informalidad como un factor que se encuentra presente tanto en la unidad económica, como en el puesto de trabajo de los empleados, de esa forma realizando una unificación de lo esgrimido por las resoluciones y directrices planteadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Por otro lado, se excluye a las actividades ilícitas de la economía informal, lo cual constituye una distinción sustancial, pues se dejan fuera de la economía informal las actividades como el tráfico de drogas, el tráfico de armas, la trata de personas y el blanqueo, las cuales constituyen delitos que deben ser sancionados, pues atentan contra distintos bienes jurídicos de la sociedad, a diferencia de la economía informal que debe ser tratada con políticas de formalización.

Es necesario resaltar que la recomendación toma a la economía informal como un concepto amplio, englobando a las unidades de producción y a los trabajadores, dejando de lado la división entre sector formal e informal, para tener el fenómeno de la economía informal frente a la economía formal. Esto además se puede colegir al revisar la puntualización que realiza esta Recomendación (2015) en su quinta disposición al establecer: “El trabajo informal puede observarse en todos los sectores de la economía, tanto en espacios públicos como en espacios privados” (pág. 3). Esto quiere decir que la economía informal se presenta en toda actividad de producción, bien sea en el sector público como privado,

teniendo como condición sustancial que la unidad de producción no presente un respaldo formal o, en el caso de los trabajadores, estos no estén sujetos a la legislación laboral, por falta de normativa que los ampare o porque fácticamente no se da cumplimiento de sus derechos.

Este instrumento además de unificar los conceptos del sector informal y el empleo informal, los caracteriza de manera separada, pero con congruencia, reconociendo que ambas acepciones son pertenecientes a la economía informal, y que, para realizar una política de formalización, es necesario tomar en consideración ambos aspectos. Es así que la Recomendación (2015) establece qué unidades económicas pertenecen a la economía informal en su tercera disposición, siendo las siguientes:

- a) las unidades que emplean mano de obra;
- b) las unidades que pertenecen a personas que trabajan por cuenta propia, ya sea en solitario o con la ayuda de trabajadores familiares auxiliares no remunerados, y
- c) las cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria. (pág. 3)

Todas estas unidades económicas pueden formar parte de la economía informal, sin embargo, para ello deben reunir una de las siguientes condiciones: no deben estar adecuadamente cubiertas por el sistema formal, fáctica o legalmente; o, no deben estar completamente cubiertas por la formalidad. Por otro lado, la recomendación explora mucho más el margen de aplicación de sus disposiciones, e inserta el empleo informal de manera correlacionada a las unidades de producción, realizando la diferenciación oportuna en el caso de que las unidades y el empleado no estén unidos por la pertenencia de la unidad de producción, como lo es en el caso de los trabajadores asalariados y los trabajadores no reconocidos. Esto lo realiza la recomendación (2015) en su cuarta disposición, al establecer lo siguiente:

La presente Recomendación se aplica a todos los trabajadores y todas las unidades económicas de la economía informal, incluyendo las empresas, los empresarios y los hogares, y en particular a:

- a) quienes poseen y explotan unidades económicas en la economía informal, como:
 - i) los trabajadores por cuenta propia;
 - ii) los empleadores, y

- iii) los miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria;
- b) los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal;
- c) los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluyendo, entre otros, a los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro, o en hogares como trabajadores domésticos remunerados, y
- d) los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas. (pág. 3)

Analizando lo expuesto por la Recomendación, logramos observar que resalta la aplicación de sus disposiciones sobre cuatro clasificaciones: aquellos que son propietarios de sus unidades económicas de la economía informal y realizan la explotación de las mismas; trabajadores familiares auxiliares, trabajadores asalariados y trabajadores con relaciones de trabajo no reconocidas.

En el caso de los propietarios y explotadores de la unidad económica informal, la producción y la propiedad de la unidad se interrelacionan, por lo que, tanto la unidad económica como el trabajo que desarrollan en la unidad, es informal. Tomando en consideración esto, la recomendación subclasifica esta categoría en: trabajadores por cuenta propia, empleadores y miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria.

En relación a los trabajadores familiares auxiliares, al ser empleados que son familiares del dueño de la unidad de producción, misma que puede ser formal o informal, estos pasan a pertenecer al empleo informal, con la particularidad de que estos trabajadores no perciben una remuneración como tal, sino que contribuyen en el crecimiento de sus empresas.

Por otro lado, en relación a los trabajadores asalariados con empleos informales, se toma en consideración el criterio esgrimido por la Decimoséptima Conferencia de Estadísticos del Trabajo, que posiciona a estos trabajadores tanto en unidades económicas de la economía formal e informal, y que reúnen condiciones de trabajo no apegadas a la normativa laboral. Mientras, por otro lado, en el caso de los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas, al no tener el amparo normativo que les brinde sus

garantías laborales, pasan a ser parte del empleo informal, como lo es en el caso de los trabajadores de plataformas digitales.

Según lo planteado por la Recomendación, los trabajadores mencionados serían los pertenecientes al empleo informal, lo cual significaría que estos trabajadores informales van desde aquellos que son dueños de su propia unidad de producción no formalizada, que bien pueden ser aquellos que prestan bienes y servicios para otros, o trabajadores autónomos que se sirven de su fuerza de trabajo y pertenecen a cooperativas o unidades de la economía popular y solidaria, no formalizadas; los trabajadores familiares auxiliares que desempeñan sus labores en unidades formalizadas y no formalizadas, trabajadores asalariados que desarrollan sus labores en relación de dependencia en unidades formales e informales, hasta trabajadores cuya normativa no los toma en consideración para su protección. En relación a esto la Oficina Internacional del Trabajo (2013) en su Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal, determina que:

El empleo informal representa una parte considerable del empleo en la actualidad. Incluye a las personas ocupadas que, por ley o en la práctica, no se encuentran sometidas a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta o que no tienen derecho a la protección social ni a los beneficios laborales. El empleo informal puede existir tanto en el sector formal como en el sector informal de la economía. En la mayoría de los países en desarrollo, el empleo informal es un componente de la mano de obra de trabajo mayor que el empleo formal. (pág. 4)

El empleo informal engloba a los trabajadores que realizan sus actividades fuera del margen de las regulaciones laborales. Se caracteriza por reflejar la complejidad de las estructuras económicas y las dificultades latentes en los trabajadores para acceder a sus derechos laborales. Este es un fenómeno que se desarrolla en el sector formal e informal, por lo tanto, es indispensable tener en consideración este tipo de empleo, para la consecución de políticas laborales que propicien una disminución del déficit de trabajo decente, en naciones en donde las economías siguen en desarrollo.

Además, la Oficina Internacional del Trabajo (2013) determina que:

La economía moderna globalizada depende en forma creciente del empleo informal, en formas como la subcontratación, el trabajo a domicilio, el trabajo por agencias y otros tipos de empleo flexibles o temporales. En términos más generales, los

establecimientos del sector formal pueden depender del sector informal y del empleo informal para asegurar flexibilidad y menores costos y generar mayores ingresos para sus propietarios. El sector informal no existe en forma separada del sector formal; más bien produce para él, comercia con el sector, distribuye y presta servicios al sector formal. (pág. 5)

La percepción de la Organización Internacional del Trabajo posiciona al empleo informal como una ineludible dependencia de nuestras economías, pues las unidades de producción al buscar obtener ganancias, centrarían sus objetivos en la reducción de costos laborales, teniendo como consecuencia el incremento de condiciones de trabajo que no obedecen al trabajo decente. En suma, el empleo informal se constituye como un fenómeno que se circunscribe en todas las economías de los estados, caracterizado por eludir los derechos laborales de los trabajadores que desarrollan sus actividades en unidades de producción del sector formal e informal, esto con la finalidad de reducir costos de producción y percibir mayores ganancias.

Es preciso señalar que, siguiendo el análisis de lo expuesto por la recomendación, en relación a quiénes se deberían aplicar sus disposiciones, todas las clasificaciones realizadas pasan a formar parte de la economía informal, en caso de que se cumpla con que la unidad económica y el trabajo desarrollado por los trabajadores, no están amparados adecuadamente por la norma, o no existe la regulación oportuna que les brinde su formalización. En ese sentido los trabajadores por cuenta propia, que pueden ser trabajadores prestadores de servicios o trabajadores autónomos, así como los trabajadores familiares auxiliares y las unidades cooperativas o entidades de la economía popular y solidaria, tienen en muchos países un régimen de formalización particular, por consiguiente, solamente formarían parte del empleo informal, en el caso de que no se encuentren formalizados bajo ese régimen. Por otro lado, en el caso de los trabajadores asalariados, al formar parte de las unidades de producción de la economía formal e informal, es preciso el desarrollo de políticas públicas particulares de formalización, que lleven a la disminución de la informalidad en las unidades de producción, a través del control de los órganos estatales competentes y la promulgación del trabajo decente. Lo mencionado respecto a la particularidad de los regímenes de formalización que han aplicado los Estados, se toma en consideración por parte de la Recomendación al establecer que la autoridad competente debe dar arreglo del alcance de la economía informal, según las particularidades que, revista la economía informal en sus

estados, pero siguiendo lo estipulado por la recomendación a través de la aplicación de la figura del dialogo social tripartito.

4.4.2. La libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal

El informe de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª reunión (2002), manifiesta que:

Ha sido en la economía informal donde se han creado más puestos de trabajo en los últimos años, pero también donde se han encontrado los mayores problemas en relación con los derechos de los trabajadores. Para la OIT, los derechos fundamentales en el trabajo son tan importantes en la economía formal como en la informal; de ahí la preocupación de crear puestos de trabajo en buenas condiciones y no de cualquier tipo. (pág. 44)

Es importante tener en cuenta el criterio esgrimido por la conferencia, pues desde la Organización Internacional del Trabajo se ha fijado como meta establecer en los Estados una cultura de respeto por el trabajo decente, lo cual incluye el respeto a los derechos y principios que han sido estipulados a través de instrumentos internacionales de carácter vinculante y no vinculante. El respeto de los derechos fundamentales en el trabajo incluye la libertad de asociación y sindicalización, dos componentes importantes al hablarse de la economía informal, pues independientemente de que los trabajadores se encuentren en esta parte de la economía, ellos deben tener plena libertad para organizarse y defender el cumplimiento de sus derechos. Al respecto la misma Conferencia (2002) determina que:

La denegación sistemática del derecho de sindicación u organización a ciertos grupos de trabajadores y empleadores, incluso en países que han ratificado los Convenios núms. 87 y 98, es aún flagrante en varias partes del mundo, como se ha podido comprobar por el número de casos examinados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, órgano tripartito de la OIT. Tener representación y hacer oír su voz no constituyen sólo un derecho fundamental, sino también un medio a través del cual los trabajadores informales pueden asegurarse otros derechos y conseguir un trabajo decente. (pág. 44)

Es sustancial subrayar que la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la economía informal, se desarrolla a pesar del reconocimiento y ratificación de los

instrumentos fundamentales sobre los derechos y principios de los trabajadores, los cuales son relativos a: libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, igualdad de oportunidades y de trato, consulta tripartita, administración del trabajo e inspectoría del trabajo. De manera particular se debe subrayar la afectación a la libertad sindical, cuyas normas internacionales principales son el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; y, el Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. La vulneración del derecho a la libertad sindical es reconocida como un problema que se suscita constantemente en los Estados, pues se toma como punto de referencia para sustentar dicha afirmación, los diferentes reclamos o denuncias que recepta constantemente el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. Por último, es importante la apreciación que realiza la conferencia, al determinar que acceder a la representación brindada por la sindicalización no solo significa que se cumpla con este derecho fundamental, sino que a partir del reconocimiento del derecho a la libertad sindical los trabajadores de la economía informal pueden asegurar el cumplimiento de otros derechos para de esa forma ser partícipes de un trabajo decente, esto tomando en cuenta que los derechos humanos y fundamentales son interdependientes.

Además, la misma Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª reunión (2002) al referirse a la vulneración del derecho a la sindicalización, añade que:

Incluso cuando disfrutan del derecho de organización, los operadores y trabajadores informales apenas lo ejercen. Rara vez poseen organizaciones basadas en la afiliación que representen sus intereses. Donde se han movilizad y organizado, en grupos de autoayuda o en asociaciones de carácter empresarial es en el plano local o comunitario. Los propietarios de microempresas y los verdaderos trabajadores independientes tienen más posibilidades de organizarse que los trabajadores dependientes de la economía informal. (pág. 81)

Con el señalamiento realizado por parte de la Conferencia, se trae a colación el reconocimiento de la dificultad bajo la cual están supeditados los trabajadores para ejercer su derecho a la libre sindicalización. En primer lugar, se reconoce que existen trabajadores en la economía informal que se encuentran en la dependencia e independencia, tal como la recomendación número 204 de la OIT lo reconoce, al clasificar a los trabajadores de la economía informal en: trabajadores por cuenta propia (empleadores, miembros de la economía popular y solidaria); trabajadores familiares auxiliares; trabajadores asalariados y

trabajadores no reconocidos; en donde se hace especial énfasis en la facilidad de organización que tienen los trabajadores por cuenta propia, al acceder a formas de ayuda mutua o solidaria, mediante asociaciones o cooperativas de carácter local o comunitario, frente a la dificultad que presentan los trabajadores dependientes, es decir, los trabajadores asalariados e incluso para los trabajadores cuya situación en el trabajo no está reconocida o regulada.

A un lado de esto, el Departamento de Política de Empleo de la Organización Internacional del Trabajo, en su guía de recursos sobre políticas de transición hacia la formalidad (2013), determina que: “Abordar los múltiples problemas relacionados con la economía informal exigirá diversos enfoques adaptados a las situaciones de los diferentes grupos de trabajadores de la economía informal” (pág. 257). Con esto se afianza el diferente enfoque de organización que se debe tomar en consideración para los trabajadores de la economía informal, en donde, por un lado se encuentran aquellos trabajadores que pueden acceder a una forma de organización asociativa o cooperativista, en el plano comunitario o local; mientras, por otro lado, existen aquellos trabajadores asalariados que desarrollan sus actividades en un empleo informal y tienen derecho a la libertad de sindicalización, todo esto con plena libertad de poder constituir la organización de su preferencia. Respecto a la organización de los trabajadores de la economía informal en asociaciones, cooperativas u organizaciones de ayuda mutua o solidaria, se mencionó que existe poca dificultad de organización, sin embargo, la dificultad recae en el caso del acceso a la libertad de sindicalización por parte de los trabajadores asalariados y aquellos trabajadores sin reconocimiento de su situación en el trabajo de la economía informal.

En relación a sindicalizar a los trabajadores de la economía informal, la Organización Internacional del Trabajo en la guía para organizar en sindicatos a los trabajadores de la Economía Informal (2019), manifiesta que:

es una oportunidad porque la economía informal puede ofrecer la motivación para renovar el movimiento sindical a través del aumento cuantitativo de sus miembros y la extensión de la negociación colectiva con el fin de proteger los derechos laborales, fortalecer la voz colectiva de los trabajadores e influir en las políticas sociales y económicas. En este contexto, el movimiento sindical en general se compromete a favorecer los derechos de los trabajadores en la economía informal, con lo cual se garantiza la mejora de sus condiciones laborales y se les permite desempeñar un papel

decisivo en el proceso de desarrollo social y económico de sus respectivos países. (pág. 5)

De lo manifestado por la guía para organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal, es relevante resaltar que la sindicalización es vista como una oportunidad de revitalización del movimiento sindical, pues se aumentaría el número de trabajadores afiliados a un sindicato, ya que se da paso a que aquellos trabajadores cuyas condiciones de trabajo no son formales, puedan acceder a la representación de sus intereses y con ello puedan verse cumplidos sus derechos. De igual manera, se toma en consideración que el acceso a la libertad sindical para los trabajadores de la economía informal significa, por un lado, acceder a la acción sindical, es decir a los diferentes mecanismos de representación colectiva, que sirven para exigir el respeto y cumplimiento de los derechos laborales; y, por otro lado, cumplir con la promoción del ejercicio sindical a través de acciones de ayuda conjunta. En este sentido se reconoce que los sindicatos tienen un compromiso con el favorecimiento de los derechos de los trabajadores de la economía informal, garantizando que mejoren las condiciones de trabajo en el que desarrollan sus actividades y permitiéndoles que tengan incidencia en el desarrollo social y económico de los estados.

Por su parte la revista Educación Obrera en su número 127, sobre Sindicatos y Economía Informal, la cual es promovida por la Organización Internacional del Trabajo (2002) acota una apreciación clasista al hablar de la importancia de la sindicalización para la economía informal, expresando lo siguiente:

En ninguna parte del mundo y en ningún momento de la historia los trabajadores han podido defenderse con éxito, excepto cuando lo han hecho a través de la organización. Se trata de una cuestión de poder: sólo poniéndose a sí mismos en situación de ejercer el poder mediante la organización podrán los trabajadores tener «voz». Sin organización, la voz se convierte en un ineficaz graznido. (pág. 23)

El comentario expuesto nos brinda una apreciación de la importancia de la sindicalización para la lucha reivindicadora de la clase trabajadora, sumado a esto es importante tener en cuenta este criterio porque posiciona a la organización de los trabajadores como algo sustancial, si se quiere el progreso y defensa de los derechos de los trabajadores. Por otro lado, si se cimenta esta apreciación sobre los trabajadores asalariados de la economía informal, se tiene como resultado el acceso a mejores condiciones de trabajo y la unificación

de una clase trabajadora que ha sido dividida por la flexibilidad laboral y estructuras normativas ineficaces.

De igual manera, siguiendo con la ilación de la sindicalización de los trabajadores de la economía informal, la revista Educación Obrera, promovida por la Organización Internacional del Trabajo (2002), señala que:

Los marcos jurídicos y administrativos inadecuados que no garantizan ni protegen la libertad sindical hacen que los trabajadores y los empleadores tengan dificultades para organizarse. Las organizaciones democráticas, independientes y basadas en la afiliación de trabajadores asalariados, trabajadores por cuenta propia, personas independientes o empleadores de la economía informal a veces no pueden actuar en el marco de la legislación local o nacional y a menudo no están reconocidas, suficientemente representadas o quedan excluidas de las instituciones y los procesos de diálogo social. (pág. 66)

A partir de lo citado no solo podemos evidenciar que la sindicalización es esencial per se, sino que también es decisivo que los marcos jurídicos y administrativos efectivicen el correcto desarrollo de este derecho, pues la existencia inadecuada de sistemas normativos provoca que los trabajadores no puedan organizarse de manera democrática e independiente. De manera particular se toma en consideración que los trabajadores de la economía informal no pueden actuar dentro de los marcos jurídicos que regulan el ejercicio de la libertad sindical de muchos países, teniéndose como consecuencia que estos trabajadores no tengan acceso a los derechos de acción y promoción derivados de la libre sindicalización, como lo es el dialogo social y la negociación colectiva. En este sentido, los gobiernos tienen un papel fundamental para promover y evitar la vulneración del derecho a la libertad sindical, siendo que en las conclusiones esgrimidas por la revista Educación Obrera, número 127 de la OIT (2002), se determina que:

Incumbe a los gobiernos ofrecer un marco habilitante a escala nacional y local que respalde los derechos de representación. La legislación nacional debe garantizar y defender la libertad de todos los trabajadores y empleadores, con independencia de dónde y cómo trabajen, de crear las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin temor a represalias o intimidaciones. Deben eliminarse los obstáculos al reconocimiento de las organizaciones legítimas, democráticas, accesibles, transparentes, responsables y basadas en la afiliación de trabajadores y

empleadores de la economía informal, a fin de que puedan participar en las estructuras y los procesos de diálogo social. (pág. 68)

En este sentido, los gobiernos son responsables de brindar un marco legal, administrativo y funcional, que no limite el derecho a la libertad sindical, sino que lo optimice para lograr reducir el déficit de trabajo decente que atañe a todas las economías a nivel internacional. Para ello es vital que se formulen políticas que propendan la eliminación de los obstáculos que no permiten el ejercicio pleno de la sindicalización de los trabajadores de la economía informal, con especial énfasis en los trabajadores asalariados que no tienen acceso a este derecho por las condiciones precarias de trabajo en la que desarrolla sus actividades, esto con la finalidad de que accedan a mejores condiciones de trabajo, bajo el respeto al derecho laboral internacional y se realice una transición progresiva de la economía informal a la formal, tanto desde el punto de vista de las unidades de producción, como la situación de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Lo mencionado en los párrafos que preceden no solo se refleja en investigaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo, sino que se puede observar en el espíritu de la recomendación número 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, pues esta recomendación se desarrolló tomando en consideración que las organizaciones de empleadores y trabajadores juegan un papel fundamental en el respeto a los derechos de los trabajadores del empleo informal y el desarrollo formal de las actividades productivas de las unidades de producción informales. Esto además se puede evidenciar al constatarse la inclusión del capítulo siete relativo a: “Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores” de donde se puede destacar la disposición número treinta y uno de la Recomendación núm. 204 (2015), que determina lo siguiente:

Los Miembros deberían garantizar que las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos. (pág. 9)

El deber de los Estados respecto a los derechos laborales de los trabajadores descansa en el respeto, la promoción y la garantía de los mismos, para ello su labor no solo se agota en la promulgación de normativa que reconozca los derechos fundamentales reconocidos a nivel

internacional, sino que deben establecerse mecanismos que faciliten el cumplimiento de estos derechos fundamentales, para ello es indispensable la realización periódica de la economía informal y la efectivización de instituciones que permitan el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores de la economía informal, con miras a extender de manera progresiva en la legislación y en la práctica derechos como la seguridad social, jornada laboral máxima, salario justo, utilidades, vacaciones, etc. En suma, garantizar el acceso a libertad de sindicalización constituye brindar acceso progresivo a un trabajo decente para los trabajadores del empleo informal y para ello los Estados pueden servirse del marco de políticas públicas esgrimidas por parte de la Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación núm. 204.

4.4.3. El empleo informal en Ecuador

Respecto a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, Ecuador ha cumplido parcialmente con su obligación de sumisión, informando a la autoridad competente, es decir, la Asamblea Nacional; esto según la solicitud directa sobre sumisión a las autoridades competentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), adoptada en el año 2015 y publicada en la 105ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en donde la comisión toma nota de que la recomendación 204 fue sometida a la Asamblea Nacional el 19 de noviembre de 2015; sin embargo, la comisión se permitió solicitar al Gobierno Ecuatoriano que se dé indicación de las medidas adoptadas por la Asamblea Nacional, así como que se informe sobre las consultas tripartitas realizadas respecto a la recomendación. Frente a esto el Estado Ecuatoriano no se ha pronunciado, ya que en el año 2022 la CEACR emitió de nuevo una solicitud directa sobre sumisión, la cual fue publicada en la 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, tomando nota de que el Gobierno Ecuatoriano no ha brindado una respuesta a sus comentarios, recordando que la obligación de sumisión es un elemento fundamental del sistema de normas de la Organización Internacional del Trabajo, y reiterando su solicitud de información respecto a las medidas adoptadas por la Asamblea Nacional del 19 de noviembre de 2015, respecto a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm.204). En este sentido, realizando un análisis del Sistema de Consulta de Proyectos de Ley de la Asamblea Nacional, se puede determinar que no ha sido expedida una ley de transición de la economía informal a la formal, sin embargo, se pueden rescatar diferentes proyectos de ley que han sido presentados tomando en consideración diferentes políticas públicas de formalización de la economía, las mismas que

solamente tienen el enfoque de la unidad económica, dejando de lado la importancia de la informalidad en las condiciones de trabajo, tal como lo revisaremos en el acápite de las políticas públicas desarrolladas por Ecuador.

Por otro lado, el Estado no reconoce directamente el concepto de la informalidad en su Constitución, empero, en Ecuador se toma como criterio para calificar como sector informal lo establecido por la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, sin embargo, se lo realiza desde el punto de vista de la empresa, tal como lo expone la metodología del empleo informal del INEC (2015):

Recogiendo la característica común de la conceptualización de informalidad según la unidad económica, se concluye que se puede definir al sector informal a través del criterio de registro ante la autoridad tributaria, de manera que en esta actualización metodológica, el sector informal corresponde solo a las empresas de hogares no constituidas en sociedad sin registro único del contribuyente o RUC. Ya que se considera que la exigencia de tener RUC implica que estas empresas están haciendo declaraciones tributarias, emiten comprobantes de venta y pagan impuestos, este criterio recoge los conceptos de registro planteados en los párrafos anteriores. (pág. 58)

La definición planteada por la actualización metodológica del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos se centra en la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, cuya resolución centra la conceptualización del sector informal como un conjunto de unidades de producción a pequeña escala, caracterizadas por mantener una organización no rígida, es decir, no reúnen las condiciones necesarias de una empresa, por lo que la responsabilidad social recae sobre los propietarios del capital y no la empresa constituida como tal. Es por ello que en Ecuador se toma al RUC como principal diferenciador de las empresas que pertenecen al sector formal y aquellas que no pertenecen. Siendo importante destacar que dicha diferenciación contribuye a tomar políticas públicas orientadas a incrementar el empleo en el país, mas no con el objetivo de mejorar las condiciones laborales del empleo brindado, es por ello que es indispensable incluir las directrices y resoluciones proporcionadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo del año 2003, y la Vigésimo Primera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo del año 2023, mecanismos que han conceptualizado el empleo informal desde la perspectiva del

puesto de trabajo de la unidad de producción y las diferentes variables que derivan del análisis del fenómeno del empleo informal.

En relación a lo comentado, el Estado ecuatoriano al tomar en consideración solamente el criterio estadístico establecido en la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, limita su capacidad de acción en relación al respeto, promoción y garantía de los derechos laborales de los trabajadores de la economía informal, dejando de lado la promulgación de políticas enfocadas en la transición a la formalidad y el trabajo decente, esto se puede evidenciar pues el cumplimiento del Registro Único de Contribuyentes, que es un registro con fines impositivos e informativos para la Administración Tributaria, solo aporta información sobre cuál es el número de unidades económicas existentes en el país, dejando de lado la cuantificación del empleo informal, entendido como aquellos trabajadores que en la ley o en la práctica no están sujetos a relaciones de trabajo en donde se cumple con el respeto a sus derechos laborales, pues respectivamente quienes deben registrarse en el Registro Único de Contribuyentes, según el artículo 3 de la Ley del Registro Único de Contribuyentes, RUC (2023), son:

Todas las personas naturales y jurídicas, entes sin personalidad jurídica, nacionales y extranjeras, que inicien o realicen actividades económicas en el país en forma permanente u ocasional o que sean titulares de bienes o derechos que generen u obtengan ganancias, beneficios, remuneraciones, honorarios y otras rentas, sujetas a tributación en el Ecuador, están obligados a inscribirse, por una sola vez en el Registro Único de Contribuyentes. (pág. 1)

El criterio utilizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos toma como punto de partida la encuesta realizada a los hogares denominada Encuesta Nacional de Empleo Desempleo y Subempleo “ENEMDU”, tomando como principal criterio identificar a los trabajadores que se encuentran en establecimientos cuya empresa no se encuentra registrada en el Registro Único de Contribuyentes. Tomando en consideración lo manifestado por la Ley del Registro Único de Contribuyentes, están obligados a registrarse con fines impositivos, todas las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades económicas cuyo resultado sea obtener una utilidad; además, se incluye de manera general a las instituciones de orden público y las unidades de producción de la economía popular y solidaria, tengan o no fines de lucro.

A pesar de que el criterio intenta cobijar a los trabajadores de la economía informal, solamente se tiene en consideración la situación de la unidad económica, lo cual no garantiza que los trabajadores estén desarrollando sus labores en situaciones formales, ya que el empleo informal se puede desarrollar tanto en la economía formal como informal, pues independientemente de la unidad económica, las condiciones del trabajo pueden no respetar la formalidad prevista en la normativa laboral, o incluso esta normativa no se encarga de regular el respeto a sus derechos en algunos casos.

A pesar de que no exista reconocimiento expreso de la economía informal por parte del sistema normativo ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador realiza la especificación sobre las diversas formas de organización de la producción existentes en el país, así como el reconocimiento de todas las formas del trabajo. Esto nos servirá para realizar una comparativa con la delimitación realizada por la Recomendación núm. 204 acerca de la economía informal y el fenómeno del empleo informal.

Por un lado, la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en el artículo 319 las formas de organización de la producción en la economía, estipulando lo siguiente: “Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas” (pág. 123). Por otro lado, la Constitución de la República del Ecuador (2008) es precisa al estipular que se reconocen en el país todas las formas de trabajo, esto según el artículo 325 que establece: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (pág. 124). Si tomamos en cuenta el concepto planteado por la Recomendación núm. 204, tenemos que la economía informal en Ecuador consiste en todas las actividades productivas de unidades económicas y trabajadores, que en la legislación o en la práctica no están suficientemente o absolutamente reguladas por el sistema formal.

En este sentido, al reconocer como formas de organización de la producción de la economía, las unidades económicas ecuatorianas tienen la posibilidad de formalizar sus actividades a través de la constitución de sus respectivas unidades en las instituciones competentes, en el caso del Ecuador se reconoce la existencia de unidades económicas comunitarias, cooperativas, asociativas, familiares y domésticas, las cuales forman parte de la

economía popular y solidaria, la cual cuenta con un régimen normativo propio encargado de regular las actividades de estas unidades, desde su constitución hasta su funcionamiento, esto es regulado por la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. En este mismo sentido, las unidades empresariales del sector Público y Privado cuentan con un régimen jurídico de formalización de sus actividades, por su parte las unidades económicas del sector público están reguladas por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, mientras que las unidades económicas privadas y mixtas, son reguladas por la Ley de Compañías. Esto quiere decir que las unidades pertenecientes a la economía informal son aquellas que se escapan a la normativa mencionada, en la práctica, bien sea por la rigurosidad de las normas o porque las unidades aun no cuentan con los requisitos necesarios para su constitución.

Por otro lado, Ecuador reconoce que garantizara el derecho al trabajo y todas las modalidades de trabajo, mencionando a las que se desarrollan en relación de dependencia o en autonomía, así como las concernientes a auto sustento y cuidado humano. En este sentido la Recomendación núm. 204 reconoce la existencia de los trabajadores que son dueños de su propia unidad económica, los cuales son trabajadores por cuenta propia, empleadores y miembros de cooperativas y unidades de la economía popular y solidaria; trabajadores familiares auxiliares; trabajadores asalariados; y, trabajadores cuyas relaciones no son reconocidas o reguladas.

En relación a los trabajadores que son dueños de sus propias unidades, estos fungen como trabajadores y dueños de su propia unidad de producción. En Ecuador estos trabajadores dueños de su unidad, son parte del Régimen de Economía Popular y Solidaria y acceden al derecho de libertad de organización a través de su ayuda mutua y solidaria en la economía popular y solidaria, de ahí que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª reunión (2002), mencione que “Donde se han movilizado y organizado, en grupos de autoayuda o en asociaciones de carácter empresarial es en el plano local o comunitario” (pág. 81). Siendo que para los trabajadores asalariados y trabajadores cuya situación no es regulada por la norma, el acceso a su libertad de organización amparado en el derecho a libertad de sindicalización es mucho más difícil, por las condiciones de trabajo sujetas a la flexibilización.

En suma, el empleo informal en Ecuador se puede desarrollar en unidades de producción formales e informales, pues independientemente de la unidad económica las condiciones de trabajo bajo la cual desarrollan sus labores están insuficiente o absolutamente

no cubiertas por la legislación, bien sea por la inexistencia de la norma o porque en la práctica no se está aplicando la normativa nacional, lo cual conlleva la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. En este sentido, tomando en consideración el sistema normativo ecuatoriano, quienes forman parte del empleo informal son los trabajadores asalariados y no regulados, pues estos pueden desarrollar sus labores en unidades económicas formales e informales, bajo condiciones de trabajo que irrespetan sus derechos laborales. Es por ello que permitir el acceso al ejercicio de su libertad de sindicalización puede permitirles ingresar en plataformas de dialogo social y acceder progresivamente a sus derechos laborales, contribuyendo de esa forma en la transición de la economía informal a la formal y el cumplimiento del trabajo decente.

4.4.4. Políticas públicas adoptadas por el Estado Ecuatoriano

Gavilanes (2009) realiza una definición de política pública de la siguiente manera:

Proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener. (pág. 156)

La definición planteada contiene un conjunto de elementos que deben ser tomados en consideración al momento de elaborar y evaluar una política pública. Por un lado, se considera que una política pública es un proceso, pues su efectivización se ve reflejada en un periodo de tiempo determinado, con la facultad de modificar el tiempo planteado de ejecución y la inclusión de programas de evaluación que ayuden a cuantificar progresivamente la efectividad de la política. Además, las políticas públicas deben ser integradoras, porque requieren la participación intersectorial para la toma de decisiones, ejecución de acciones, omisión de acciones, emisión de acuerdos e instrumentos. Quienes se deben encargar de la ejecución de las políticas públicas son las autoridades públicas con la participación democrática de los particulares cuyos derechos se pretende garantizar. Por último, es necesaria la identificación de la problemática que sucinta como un impedimento para el libre desarrollo de los derechos de los particulares, para de esa forma encaminar los instrumentos planteados por la política pública, hacia la solución y prevención de estos problemas en un determinado contexto que se pretenda modificar.

Una vez comprendida la delimitación de política pública, se llevará a cabo una evaluación de las políticas públicas planteadas por parte del Gobierno Nacional en los siguientes periodos: Eco. Rafael Correa (2013-2017), Lic. Lenín Moreno (2017-2021), Guillermo Lasso-Daniel Noboa (2021-2025), así como las medidas legislativas que han acompañado a las políticas públicas, para ello se tomara en consideración el Plan Nacional de Desarrollo de cada gobierno y las respectivas rendiciones de cuentas que acompañaron a los gobiernos. Los periodos de análisis han sido escogidos tomando en consideración que la Recomendación núm. 204 sobre la transición a una economía formal, fue promulgada por parte de la Organización Internacional del Trabajo en el año 2015, es por ello que la evaluación de las políticas públicas también será realizada considerando el concepto de la economía informal planteado por la Recomendación núm. 204, sobre la transición de la economía informal a la formal (2015), que la preceptúa como: “todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto” (pág. 2). En donde se integra en el concepto de economía informal dos puntos de referencia para la aplicación de políticas públicas, por un lado, las unidades económicas y, por otro lado, las actividades de los trabajadores, lo cual se ve reflejado en el marco de disposiciones estipulado por parte de la Recomendación, en donde se disponen medidas económicas y laborales con la finalidad de lograr una transición progresiva de la economía informal a la formal.

4.4.4.1. Políticas Públicas del Gobierno (2013-2017)

El periodo que comprende el Gobierno del Eco. Rafael Correa (2013-2017) tiene como Plan Nacional de Desarrollo el “Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 de Ecuador”, plan programático fundamentado en el “Buen Vivir”, cuya finalidad primordial era garantizar una forma de vida plena, en donde se integre la sociedad de manera intercultural, diversa y solidaria. Este plan estaba estructurado por seis dimensiones que debían ser tomadas en cuenta para la estructuración del plan del Buen Vivir: Diversificación productiva y seguridad económica, acceso universal a bienes superiores, equidad social, participación social, diversidad cultural y sustentabilidad. En relación a estas dimensiones el plan mencionado contaba con 12 objetivos, de los cuales para los fines de la presente investigación son importantes los siguientes: objetivo 8, consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible; objetivo 9, garantizar el trabajo digno en todas sus formas; y, objetivo 10, impulsar la transformación de la matriz productiva.

Respecto a cada uno de estos objetivos, el “Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 de Ecuador” delimita un conjunto de políticas y lineamientos estratégicos que serán resumidos en la siguiente tabla, con la finalidad de realizar un análisis general:

Tabla N°1. Políticas Objetivos Plan Nacional del Buen Vivir

Objetivo 8: Consolidar el sistema económico social y solidario	Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas	Objetivo 10: Impulsar la transformación de la matriz productiva.
<ul style="list-style-type: none"> • Invertir los recursos públicos para generar crecimiento económico sostenido y transformaciones estructurales. • Consolidar el papel del Estado como dinamizador de la producción y regulador del mercado. • Fortalecer el manejo sostenible de las finanzas públicas. • Afianzar la sostenibilidad de la balanza de pagos. • Mantener la sostenibilidad biofísica de los 	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos. • Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos. • Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificar y generar mayor valor agregado en la producción nacional. • Promover la intensidad tecnológica en la producción primaria, de bienes intermedios y finales. • Diversificar y generar mayor valor agregado en los sectores prioritarios que proveen servicios. • Impulsar la producción y la productividad de forma sostenible y sustentable, fomentar la inclusión y redistribuir los factores y recursos de la producción en el sector agropecuario, acuícola y pesquero. • Fortalecer la economía popular y solidaria –EPS–, y las micro, pequeñas y medianas empresas –Mipymes– en la estructura productiva.

<p>flujos económicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar una adecuada gestión de la liquidez para el desarrollo y para administrar el esquema monetario vigente. • Minimizar el riesgo sistémico de la economía. • Profundizar las relaciones del Estado con el sector popular y solidario. • Articular la relación entre el Estado y el sector privado. 	<p>derechos laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género. • Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar procesos comerciales diversificados y sostenibles en el marco de la transformación productiva. • Impulsar la inversión pública y la compra pública como elementos estratégicos del Estado en la transformación de la matriz productiva. • Articular la gestión de recursos financieros y no financieros para la transformación de la matriz productiva. • Impulsar las condiciones de competitividad y productividad sistémica necesarias para viabilizar la transformación de la matriz productiva y la consolidación de estructuras más equitativas de generación y distribución de la riqueza.
---	---	--

Fuente: “Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 de Ecuador”.

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano.

Analizando el conjunto de políticas públicas que descuellan del Objetivo 8 y 10, podemos manifestar que el “Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 de Ecuador” presentaba una amplia gama de líneas de acción que buscaban promover el crecimiento económico sostenido, así como la transición de un modelo productivo primario exportador a un modelo generador de valor agregado apoyado en la inversión estatal, promoviendo el fortalecimiento del Estado como regulador del mercado y el fomento del sector productivo y la economía popular y solidaria. La búsqueda de la diversificación y el valor agregado en la producción nacional, buscaba crear un entorno propicio para el desarrollo de unidades económicas

formalizadas; por otro lado, la promoción de la economía popular y solidaria, así como el fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, juega un papel crucial en la transición de la economía informal a la formal, al brindar alternativas formales de empleo y emprendimiento. Por último, a través del impulso de la inversión pública y las compras públicas se intentaba generar un cambio de la matriz productiva. Las políticas públicas planteadas en los objetivos 8 y 10 evidentemente buscaban una transición de modelo económico, en donde prime la producción nacional y una economía regulada por el Estado, en ese sentido la política nacional podía contribuir en la transición a una economía formal, sin embargo, al no existir un enfoque integral y sectorial del fenómeno de la economía informal, la política no estaba destinada a modificar este problema, sino a fortalecer el crecimiento económico del Estado, lo cual no es sinónimo de la disminución de la economía informal. A pesar de lo mencionado, estipular como objetivo la promoción de la economía popular y solidaria contribuyó a que los trabajadores dueños de sus propias unidades puedan acceder a su libre organización cooperativista, asociacionista o comunitaria, lo cual si contribuye en la transición de la economía informal a la formal.

En relación al objetivo número 8, enfocado en garantizar el trabajo digno en todas sus formas, las políticas públicas que se plasman buscan la promoción de medidas económicas que permitan la generación de empleo, con prioridad de los excluidos y los jóvenes. De manera sustancial revierte de importancia la política relativa a la profundización del acceso al trabajo en condiciones dignas, con la reducción progresiva de la informalidad y el cumplimiento de los derechos laborales, pues se reconoce el fenómeno del empleo informal que aqueja a los trabajadores. Dentro de las medidas que se plantean para el cumplimiento de esta política del “Plan Nacional del Buen Vivir” (2013), se encuentra: “Promover medidas que impulsen la existencia y el funcionamiento de organizaciones de trabajadoras y trabajadores, que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales” (2013). Sin embargo, a pesar del reconocimiento de la línea de estrategia para promover la existencia y funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, y el reconocimiento de su importancia para garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales, el estado a través del órgano competente ejecutivo, es decir el Ministerio del Trabajo, no emitió ninguna política pública con esta línea, lo cual se puede evidenciar a través del análisis de la rendición de cuentas realizada ante el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social entre los años 2014-2017, en donde solamente se desarrollaron políticas enfocadas en la generación de empleo, como lo es la Política “Mi primer empleo” y “Red socio empleo”.

Por su parte la Asamblea Nacional emitió un conjunto de leyes que se enmarcan en los objetivos número 8 y 10, siendo las siguientes: Ley Orgánica Reformatoria a la Ley de Minería, a la Ley Reformatoria para la Equidad Tributaria en el Ecuador y a la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (2013); Ley Orgánica de Incentivos para el Sector Productivo (2013); Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (2013); Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil (2014); Código Orgánico Monetario y Financiero (2014); Ley Orgánica de Incentivos a la Producción y Prevención del Fraude Fiscal (2014); Ley Orgánica de Remisión de Intereses, Multas y Recargos (2015); Ley Orgánica para el Equilibrio de las Finanzas Públicas (2016); Ley Orgánica de incentivos para Asociaciones Público-Privadas y la Inversión Extranjera (2015); Ley Orgánica para la Eficiencia en la Contratación Pública (2017).

La Asamblea Nacional ha emitido un total de 10 leyes relacionadas a los objetivos 8 y 10 del “Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 de Ecuador”. Por otro lado, en relación al objetivo concerniente a garantizar el trabajo digno en todas sus formas, el Estado emitió un total de 3 leyes, las cuales son las siguientes respectivamente: Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social y a la Ley del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la Administración de los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados (2014); Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar (2015); Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo (2016). Estas leyes al momento de ser promulgadas y registradas fueron altamente criticadas, por su parte la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar se caracterizó por la violación del principio de progresividad e irretroactividad, pues una vez aprobada por la Asamblea Nacional, se presentaron un conjunto de demandas que buscaban que se dicte la inconstitucionalidad de esta norma, ya que a través de la ley se buscaba incidir en la forma en la que se debían integrar las directivas del comité de empresa, así como dejar sin el aporte estatal del 40% a la seguridad social y establecer como techo a las utilidades de los trabajadores, la suma de 24 salarios básicos unificados. Como resultado de las demandas de inconstitucionalidad planteadas ante la Corte Constitucional, se realizó en el año 2018 una reforma parcial de la ley, lo cual dejó fuera de la ley el establecimiento del techo de utilidades, la incidencia directa en la conformación de la directiva de los comités de empresa y la ausencia de aporte por parte del Estado a la Seguridad Social. Sin embargo, esta ley aún mantiene figuras que precarizan las condiciones del trabajo, como por ejemplo la figura del despido ineficaz y el despido

ilegal para trabajadores sindicalizados, o el excesivo número de trabajadores necesarios para la constitución del comité de empresa y la conformación de la directiva, en donde se exige que deben pertenecer a diferentes ramas de actividades productivas dentro de la misma empresa.

Por su parte la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, también recibió amplias críticas por incluir la figura del contrato juvenil, la modificación de la jornada laboral, la licencia por maternidad y paternidad ampliada a 6 meses, y la utilización del fondo de cesantía como una forma de cubrir el desempleo. Figuras que fueron calificadas como una forma de flexibilizar las condiciones laborales en el país.

4.4.4.2. Políticas Públicas del Gobierno (2017-2021)

El periodo que comprende el Gobierno del Lic. Lenín Moreno (2017-2021) tiene como Plan Nacional de Desarrollo el “Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida”, el cual cuenta con tres ejes: Derechos para Todos Durante Toda la Vida, Economía al Servicio de la Sociedad, Más sociedad, mejor Estado. Estos ejes a su vez cuentan con un conjunto de nueve objetivos, los cuales están distribuidos en los diferentes ejes e incluyen un conjunto de políticas y metas. Es importante tener en consideración que a diferencia del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2017 en donde se tenían medidas enfocadas en lo económico y en las condiciones del trabajo, en el Plan de Desarrollo 2017-2021 solamente se hace mención al acceso del derecho al trabajo digno y la seguridad social en una de las políticas del primer objetivo denominado “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”, mismo que se encuentra relacionado con el primer eje sobre “Derechos para todos durante toda una vida”. En relación a esta política se delimitan como metas la reducción de la tasa de desempleo, erradicación del trabajo infantil, reducción de la brecha de empleo adecuado, reducción de la brecha salarial e incrementar el porcentaje de afiliación a la seguridad social, pero no se ha incluido algún tipo de meta respecto al respeto a la libertad sindical, ni se ha tomado como punto de referencia la transición a una economía o empleo formal.

Por otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, en el eje de Economía al Servicio de la Sociedad incluye como objetivos: Consolidar la sostenibilidad del sistema económico social y solidaria, y afianzar la dolarización; impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria;

desarrollar las capacidades productivas y del entorno para lograr la soberanía alimentaria y el Buen Vivir rural. La inclusión de estos objetivos buscaba la creación de un entorno económico inclusivo y equitativo que promueva el desarrollo sostenible, teniendo metas como: la canalización de recursos económicos en el sector productivo, promover el acceso al crédito para la población, un sistema tributario eficiente y progresivo, optimización del gasto público, incentivar la inversión privada, incrementar el valor agregado en la contratación pública, generación de trabajo y empleo digno, promoción de la competitividad de productos nacionales, etc. A pesar de los objetivos planteados en el año 2018 el Gobierno emitió un “Programa Económico de Estabilización Fiscal y Reactivación Productiva” en donde se propuso un recorte drástico de las inversiones públicas, lo que desembocaría en la contracción de diversos sectores de la economía.

Por otro lado, analizando la rendición de cuentas de la cartera de Estado encargada de las políticas públicas, es decir, el Ministerio del Trabajo, podemos encontrar que se desarrollaron los siguientes programas: “Red Socio Empleo”, “Fortalece Empleo”, “Empleo Joven”, “Mi primer empleo”. En relación al programa “Red Socio Empleo” y “Mi primer empleo” podemos manifestar que son medidas iniciadas en la administración del Gobierno 2013-2017; por otro lado, el programa “Fortalece Empleo” es una estrategia adoptada para brindar capacitación a trabajadores con experiencia para que puedan reinsertarse en un nuevo trabajo, mientras que “Empleo Joven” consiste en la construcción de alianzas estratégicas para generar empleo en jóvenes de 18 a 26 años, lo cual busca complementar el proyecto “Mi primer empleo”.

Por su parte la Asamblea Nacional emitió un total de siete leyes referentes a la economía, las cuales son las siguientes respectivamente: Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo, y Estabilidad y Equilibrio Fiscal (2018); Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera (2017); Código de Comercio (2019); Ley para el Fortalecimiento y Desarrollo de la Producción, Comercialización, Extracción, Exportación e Industrialización de la Palma Aceitera y sus Derivados (2020); Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria (2019); Ley Reformatoria a la Ley de Compañías (2019); Ley de Modernización a la Ley de Compañías (2020).

Por otro lado, la Asamblea Nacional promulgo en total cuatro leyes referentes al trabajo, las cuales son las siguientes: Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social (2018);

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (2017); Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (2020); y, Ley Reformatoria de la Ley de Seguridad Social (2020). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral significó un avance parcial para los trabajadores, pues a través de esta ley se delimitó al acoso laboral en el trabajo y se hizo un breve señalamiento al acoso sindical, sin embargo, esta ley no estipuló los mecanismos suficientes para que los trabajadores puedan exigir justicia ante este tipo de conductas. Por otro lado, en relación a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, un estudio realizado por la Fundación Friedrich Ebert Stiftung-Ecuador y el Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico, cuyo autor es Sánchez (2021), determinó que:

La Ley orgánica de apoyo humanitario, única medida tomada en referencia al mercado de trabajo a propósito de la pandemia, ha generado una reducción generalizada de la calidad del trabajo. Así, ha perjudicado los ingresos de los y las trabajadoras, ha aumentado la jornada laboral y el desgaste sin reconocimiento del sobretrabajo. También, ha incrementado el desempleo y el trabajo no remunerado, así como ha incrementado distintas formas de subempleo (otro empleo no pleno y subempleo) o empleo no pleno. Como resultado, también ha crecido la informalidad del trabajo.

En suma, podemos manifestar que en el periodo de Gobierno no se han dictado políticas públicas eficientes que garanticen los derechos laborales de los trabajadores, el mejoramiento de las condiciones del trabajo, el respeto al derecho a la libertad de sindicalización y una política pública enfocada en la transición de la economía informal a la formal desde la perspectiva del empleo informal.

4.4.4.3. Políticas Públicas del Gobierno (2021-2025)

En primer lugar, es preciso tener en cuenta que el Gobierno que comprende al periodo 2021-2025 se vio fracturado por la declaración de la muerte cruzada en el año 2023, dejando como consecuencia un nuevo proceso de elecciones y un nuevo mandatario que culminaría el periodo restante. En este sentido, contamos con el análisis del Plan Nacional de Desarrollo promulgado por el presidente Guillermo Lasso Mendoza, cuyo nombre es “Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025” y el “Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025” del presidente Daniel Noboa Azín.

En relación al “Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025”, este cuenta con 5 ejes, lo cuales son los siguientes: Eje Económico y Generación de Empleo; Eje Social; Eje Seguridad Integral; Eje Transición Ecológica; y, Eje Institucional. Estos ejes se subdividen a su vez en 16 objetivos, 55 políticas y 130 metas. Para los fines de la presente investigación encontramos relevante el Eje Económico y Generación de Empleo, el cual contiene 4 objetivos, 14 políticas y 38 metas. Los objetivos de este eje son los siguientes respectivamente: incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales; impulsar un sistema económico con reglas claras que fomente el comercio exterior, turismo atracción de inversiones y modernización del sistema financiero nacional; fomentar la productividad y competitividad en los sectores agrícola, industrial, acuícola y pesquero, bajo el enfoque de la economía circular; y, garantizar la gestión de las finanzas públicas de manera sostenible y transparente.

El objetivo que se suscribe en la creación de políticas de empleo es el que se refiere al incremento y fomento de oportunidades de empleo y condiciones laborales, sin embargo, el criterio de la única política que descuella de este objetivo se ha cimentado tomando en consideración que la única obligación del Estado respecto al empleo es generar condiciones adecuadas para que el sector privado lo genere. En este sentido, la política está enfocada netamente en la generación de empleo en condiciones dignas, la promoción de la inclusión laboral, perfeccionar las modalidades contractuales en el país y reducir brechas de desigualdad en el acceso al trabajo, para grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas de la comunidad LGBTI+. Las metas que derivan de esta política es la creación de una red de empleo con enfoque plurinacional e intercultural, el incremento del empleo adecuado, reducción de la tasa de desempleo en jóvenes, incrementar empleo en actividades artísticas y culturales, incrementar el acceso al trabajo de personas con discapacidad y a la clase media. En suma, el enfoque de la política laboral del Gobierno 2021-2025 está enfocado en dinamizar el mercado laboral a través del sector privado y la generación de condiciones económicas para crear nuevas oportunidades, sin embargo, no se ha incluido algún tipo de política enfocada en la economía informal o el empleo informal. Por otro lado, se han preceptuado un total de 13 políticas públicas en torno a la economía, de donde derivan 33 metas por alcanzar, en donde se puede destacar la búsqueda del incremento de exportaciones, la recaudación tributaria, incremento de la inversión nacional, incremento del valor agregado bruto en varios sectores económicos, reducción de gastos en el presupuesto general, etc.

En relación a la Legislación emitida en el periodo de Gobierno 2021-2025, debido a la disolución constitucional de la Asamblea Nacional, encontramos dos periodos en los que se emitieron leyes con carácter económico y laboral. Por un lado, el periodo que va desde el catorce de mayo de 2021 hasta el veinte de junio de 2023 y, por otro lado, el periodo que comprende a las nuevas autoridades que culminaran el periodo de legislación, el cual está comprendido desde el veinte de noviembre de 2023 hasta el 14 de mayo de 2025. En relación al primer periodo legislativo se emitió un total de siete leyes relacionadas con las unidades económicas directa o indirectamente, las cuales son las siguientes: Ley Reformatoria a la Ley de Régimen Tributario Interno (2021); Ley Orgánica de Economía Circular Inclusiva (2021); Ley Orgánica para el Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal tras la Pandemia COVID-19 (2021); Ley Orgánica de Pago en Plazos Justos, Primero las MYPES (2022); Ley Reformatoria a la Ley de Compañías para la Optimización e Impulso Empresarial y para el Fomento del Gobierno Corporativo (2023); Ley Orgánica Reformatoria de Diversos Cuerpos Legales, para el Fortalecimiento, Protección, Impulso y Promoción de las Organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, Artesanos, Pequeños Productores, Microempresas y Emprendimientos (2023); Decreto Ley Orgánica para el Fortalecimiento de la Economía Familiar (2023).

Por otro lado, en relación al trabajo se emitieron un total tres leyes, las cuales son las siguientes: Ley de Defensa y Desarrollo del Trabajador Autónomo y del Comerciante Minorista (2022); Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023); Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes para la Defensa y Garantía de los Derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores (2023).

En relación a la Ley de Defensa y Desarrollo del Trabajador Autónomo y del Comerciante Minorista, podemos afirmar que es una ley que contribuye a la formalización de los trabajadores por cuenta propia, pues establece los derechos y obligaciones de estos trabajadores y la obligación del Estado de llevar un registro nacional con la finalidad de crear políticas públicas que garanticen los derechos de estos trabajadores.

Por otro lado, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, es una ley con un amplio margen de ejecución, sin embargo, presenta diversos errores de forma y fondo que no fueron subsanados en los respectivos debates previos a la promulgación de la ley. Por una parte, el artículo número nueve de la ley establece que solamente las empresas con veinticinco o más trabajadores deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral a través

de medidas o procedimientos de recepción de denuncias o la prevención de estas conductas, empero, se deja de lado las empresas que no cuentan con veinticinco o más trabajadores y presentan este tipo de conductas; además, la ley preceptúa una participación activa de los representantes de los trabajadores en la elaboración de estos mecanismos de prevención y denuncia, sin embargo, solamente se menciona a las asociaciones de trabajadores como las representantes, dejando de lado las demás formas de organización sindical presentes en nuestra legislación y, además, obviando el bajo porcentaje de sindicalización existente en el país. De igual manera, se incluye la figura de los planes de igualdad dentro de las empresas, pero solamente para aquellas que presenten cincuenta o más trabajadores, nuevamente reincidiendo en el error de ejecutar las medidas de la ley sobre un pequeño segmento poblacional, sin considerar que en el Estado existe una mayoría de microempresas, es decir, unidades económicas con un número de 1 a 9 trabajadores.

Por último, al realizar el análisis del Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes para la Defensa y Garantía de los Derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores, podemos manifestar que esta ley no cumple con lo manifestado en su título en ningún sentido, siendo solamente una ley con un título que hace alusión al problema de la presente investigación, pero con un contenido ajeno a lo que establece, pues solamente se realiza una reforma al Código del Trabajo a través de tres artículos, los cuales se concentran en exigir el pago de igual remuneración en el caso de trabajadores reemplazantes, la división de la jornada de trabajo para descanso y un artículo que se refiere a las funciones de confianza y la declaración de su ilegalidad.

Por su parte el plan presentado por el presidente Daniel Noboa Azín, denominado “Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025”, se encuentra estructurado por 4 ejes, 9 objetivos, 70 políticas y 105 metas, los cuatro ejes principales son: Eje social, Eje de Desarrollo Económico, Eje Infraestructura, energía y medio ambiente y Eje Institucional. De los ejes mencionados el que centra uno de sus objetivos en el ámbito laboral es el Eje de Desarrollo Económico, precisamente en el objetivo número 6 denominado “Incentivar la generación de empleo digno”. Este objetivo presenta 6 políticas públicas con sus respectivas estrategias de ejecución, las cuales buscan el fomento de oportunidades de empleo digno con inclusión, para lo cual en la primera política se busca garantizar los derechos laborales; además, estas políticas presentan un enfoque de transición de la economía informal a la formal, pues se busca el desarrollo de las unidades productivas, así como la generación de empleo a través de mecanismos que permitan la expansión de las empresas. A pesar de la

inclusión de políticas que propenden la transición de una economía informal a la economía formal, las acciones políticas tomadas por el Gobierno 2024-2025 han distado de este objetivo, tanto en el ámbito económico como en el laboral, lo cual se puede evidenciar en las leyes propuestas y aprobadas por el partido político oficialista en la Asamblea Nacional.

Analizando la normativa promulgada por la Asamblea Nacional en el periodo reanudado de la legislatura, podemos encontrar un total de cinco leyes, las cuales son las siguientes: Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo (2023); Ley Orgánica de Competitividad Energética (2024); Ley Orgánica para el Ahorro y la Monetización de Recursos Económicos para el Financiamiento de la Lucha contra la Corrupción (2024); Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (2024); y, Ley Orgánica para Enfrentar el Conflicto Armado Interno, la Crisis Social y Económica.

En primer lugar, la emisión de la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, se concentró en crear incentivos tributarios que permitan a las empresas generar empleo, así como a crear un régimen jurídico para la creación de Zonas Francas, las cuales fueron ampliamente criticadas por los sectores académicos del derecho laboral, pues se manifestaba que en estas zonas se generaría trabajo precario y se alentaría la inversión internacional frente a la nacional, además, es preciso criticar que las zonas francas ingresan al país la figura de empresas de servicios de apoyo, quienes se encargarían de brindar cualquier servicio a los usuarios y usuarios operadores de las Zonas Francas, dando paso de esa manera a la tercerización de “colaboradores”.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Competitividad Energética y la Ley Orgánica para el Ahorro y la Monetización de Recursos Económicos para el Financiamiento de la Lucha contra la Corrupción, son dos leyes enfocadas en mitigar dos crisis estatales, estas son: la grave crisis energética y el narcotráfico.

En relación a la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, este fue un proyecto de ley cuyo debate y posible aprobación estaba pendiente desde el año 2021. Esta ley se centra en buscar la equidad en la remuneración y retribución económica entre hombres y mujeres en el sector público y privado, para lo cual se sirve establecer criterios de evaluación sobre el trabajo de igual valor, insertar capacitaciones obligatorias sobre derechos laborales de hombres y mujeres, erradicación de la violencia, la no discriminación en el ámbito laboral y la igualdad de género. Además, se establece que el trabajador podrá realizar la respectiva denuncia respecto a la igualdad de remuneración, así como la obligación anual

de los empleadores de realizar un reporte sobre las acciones y el cumplimiento de la igualdad de remuneración.

Por último, tenemos la Ley Orgánica para Enfrentar el Conflicto Armado Interno, la Crisis Social y Económica, un proyecto de ley impulsado por el presidente, cuya finalidad es apalea el déficit fiscal del país y contribuir con recursos para el financiamiento del conflicto armado interno por que atraviesa el Estado. En un inicio la ley estaba enfocada completamente en la contribución especial de la clase media del país, pues además de establecer el aumento del 12% al 15% del IVA, se establecía una contribución de la remuneración de los trabajadores asalariados, después de realizar los respectivos debates legislativos se concilió la necesidad de la norma, pero se incluyó el aporte especial de las utilidades del sector financiero privado, popular y solidario, así como el incremento del Impuesto de Salida de Divisas al 6%, dejando de lado el incremento del Impuesto al Valor Agregado y el aporte especial salarial. Sin embargo, frente a esto se formuló el veto parcial normativo del presidente Daniel Noboa, en donde modificaba el incremento del impuesto al valor agregado al 13% y con la posibilidad de incrementarlo según estime hasta un máximo de 15%. Este aumento del IVA ha sido criticado pues supone un impuesto indirecto al consumo, lo cual no beneficia a las microempresas y el sector informal de la economía.

Por su parte el ejecutivo también impulsó un Referéndum y Consulta Popular, es decir, un mecanismo de participación directa que busca que los ciudadanos se pronuncien respecto a la reforma de la constitución en el caso del referéndum y sobre asuntos que afectan al país en el nivel político, económico o social, a través de la Consulta Popular. Lo que es de especial relevancia para la presente investigación es la inclusión de una pregunta relacionada al contrato por plazo fijo y por horas, lo cual había sido reformado en el año 2015 a través de la “Ley de Justicia Laboral”, siendo que es una pregunta que viola el principio indubio pro operario, la progresividad e irretroactividad de los derechos laborales.

Por otro lado, realizando un análisis de la rendición de cuentas del Ministerio del Trabajo del Gobierno 2021-2025, se puede determinar que se han realizado capacitaciones en relación a vulneración de derechos, se ha desarrollado el programa “Erradicación del Trabajo Infantil, PETI”, se han generado programas para la inclusión laboral para personas con discapacidad, mujeres, personas de la movilidad humana y, se ha generado programas para la generación de empleo a través del servicio público de empleo “Encuentra Empleo”.

4.5.Derecho comparado

4.5.1. Argentina

El modelo sindical argentino se caracteriza por su fuerte composición unitaria, es decir, por la consolidación de sindicatos de representación fuertes, cuya base jurídica descansa sobre tres pilares fundamentales: libertad sindical, democracia sindical y concentración sindical. El reconocimiento particular de la libre sindicalización en el caso de Argentina incluye el reconocimiento de la libre elección de pertenecer a una asociación sindical; la autonomía sindical de las organización, lo cual incluye la independencia de sus organizaciones frente a autoridades y empleadores; y, por último, un objeto sindical amplio, es decir, un esquema de ejecución de sus acciones con carácter amplio, lo cual en el caso argentino se ve reflejado en la facultad de las organizaciones sindicales de tomar decisiones que no solamente beneficien sus condiciones trabajo, sino que también les permita acceder a mejores condiciones de vida. Por otro lado, la democracia sindical se ve reflejada en el modelo sindical argentino al permitir la participación interna de los afiliados a través de sus representantes o a través de su participación directa. Por último, la concentración sindical es un principio distintivo del modelo sindical argentino, pues el régimen jurídico se caracteriza por ser amplio y por tratar de brindar fortaleza a las asociaciones sindicales, esto a través del reconocimiento prioritario de figuras como la personería gremial, primacía de sindicatos de actividad frente a sindicatos de empresa, un sistema piramidal de representación, en donde las centrales sean las encargadas de acumular poder, y la delegación de representantes.

En palabras de Recalde (2017) los principios que cobijan el modelo sindical argentino han fortalecido a las organizaciones sindicales de la siguiente manera:

La construcción de asociaciones sindicales sobre la base de estos principios ha llevado a la existencia de asociaciones sindicales realmente poderosas y con capacidad suficiente como para incidir, no solo en el mejoramiento de las condiciones de trabajo incluidas dentro del ámbito específico de cada una de las organizaciones, sino también como factor de poder dentro de la realidad económica y política nacional. (pág. 63)

A partir de lo manifestado podemos aducir que la capacidad brindada a las organizaciones sindicales a partir de su fortalecimiento mediante la concentración sindical, la autonomía sindical y la libertad sindical, genera el mejoramiento de las condiciones de trabajo, pero además se inserta con ello la incidencia de las organizaciones sindicales en la

transformación social y económica del Estado, esto quiere decir que los sindicatos también tienen incidencia en la adopción de políticas públicas fundamentadas en el diálogo social tripartito, es decir, políticas construidas a través del diálogo entre los sectores de trabajadores, empleadores y Estado, lo cual ha otorgado la amplitud operativa necesaria para adoptar acciones deliberativas o políticas públicas en sectores en donde el trabajo no está formalizado.

La normativa que regula el derecho laboral colectivo en Argentina no se encuentra integrada en un solo cuerpo legal, sino que se estructura y regula en un conjunto de diferentes leyes, las cuales son las siguientes: Ley N.º 23.551 de Asociaciones Sindicales de Trabajadores, Ley N.º 14.250 de Convenciones Colectiva de Trabajo, Ley N.º 23.546 sobre Procedimientos de la Negociación Colectiva, Ley N.º 14.786 sobre Resolución de Conflictos Colectivos del Trabajo, Ley N.º 25.674 sobre Participación Femenina en las Unidades de Negociación, y Ley N.º 23.554 que ratifica el Convenio N.º 154 de la OIT sobre Fomento a la Negociación Colectiva.

La Ley N.º 23.551 de Asociaciones Sindicales de Trabajadores inserta de forma directa en el sistema jurídico argentino la garantía al derecho a la libertad sindical, además, a diferencia de nuestra legislación, Argentina en esta normativa posiciona como objeto de las organizaciones sindicales generar acciones que beneficien sus intereses respecto a sus condiciones de vida y trabajo, lo cual les otorga un amplio margen de acción sindical, pudiendo generar negociaciones colectivas, aplicar repertorios de acción y dirimir conflictos laborales colectivos, no solamente en el margen de una empresa específica, sino en todas las esferas empresariales de una respectiva rama o sector, así como tener incidencia directa en decisiones políticas, económicas y sociales que sean de su interés. Además, la importancia de esta norma también descansa en su clara especificación de los tipos de organizaciones sindicales que pueden formarse en su Estado, pudiendo ser organizaciones de una misma actividad o sector; de trabajadores que realizan el mismo oficio, categoría o profesión y trabajadores que desarrollan sus actividades en una misma empresa. En relación a las organizaciones sindicales esta norma inserta la figura de los sindicatos de simple inscripción y los sindicatos con personería gremial, los cuales cuentan con el 20% de trabajadores afiliados respecto al sector o rama de producción y se constituyen como los sindicatos encargados de realizar las negociaciones colectivas. Además, es vital tener en consideración que la personería gremial viene acompañada de las figuras de homologación y la aplicación erga omnes de los instrumentos colectivos que se suscriban, en donde la homologación es la autorización del Ministerio para que el instrumento suscrito tenga vigencia, mientras que el

efecto erga omnes sucede luego de la autorización, pues a partir de ella el instrumento suscrito tendrá el carácter de vinculante para todos los trabajadores y empleadores de la rama o sector de la producción, lo cual sirve para mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, sometiendo a las mismas condiciones formales de empleo a todos los trabajadores beneficiados por el instrumento suscrito y autorizado.

Por otro lado, las demás leyes mencionadas que regulan el derecho colectivo de trabajo en Argentina se encargan de regular lo concerniente a la convención colectiva, brindando este derecho a los sindicatos con personería gremial, con la salvedad de que estos mismos convenios deleguen la regulación sobre distintas materias y elementos a los sindicatos de niveles inferiores, para ello se establece la negociación colectiva articulada en distintos niveles, en donde, el sindicato con personería jurídica negociara la convención colectiva y los demás sindicatos lo harán respecto a las materias que no se incluyeron o en relación a las particularidades que se presenten en sus empresas, siempre respetando el principio indubio pro operario. Para la consecución de esta amplia negociación colectiva, las regulaciones han establecido un proceso tripartito, en donde el Estado juega un rol fundamental, así como para resolución de conflictos colectivos del trabajo.

Una particularidad que presenta la negociación colectiva en Argentina y que debe ser resaltada es la cuota de género obligatoria para la negociación, pues se establece que obligatoriamente las mujeres deben tener una participación en los cargos directivos y en la negociación, misma que no debe ser menor al 30% de los trabajadores afiliados de la rama o sector gremial.

Dentro de las políticas públicas impulsadas por los gobiernos de Argentina referentes a la sindicalización, podemos destacar lo desarrollado por los “Gobiernos Kirchneristas” del periodo 2003-2013, los cuales centraron su política económica y laboral en la transición de la economía informal a la formal, en donde se puede destacar el enfoque tomado respecto al fortalecimiento de las normas laborales, especialmente ampliando el margen protector de la negociación colectiva por rama de actividad y ampliando el diálogo social a través del fortalecimiento de sindicatos y cámaras de empleadores. De esta manera se consolidó un “Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo” el cual buscaba insertar a las personas que se encontraban en situación de desocupación en un trabajo de calidad, para ello este plan se sostenía de tres principales ejes: fortalecer la economía desde el plano local, clasificando por regiones y por ramas de actividad a la producción; acciones para la inclusión socio laboral de

trabajadores para apalea el desempleo y la precarización, esto a través del desarrollo de sus capacidades; y, generación del dialogo social como base de las acciones públicas.

4.5.2. España

El modelo sindical español se caracteriza por tener un sistema sindical dual, enfocado en la representación y representatividad, con una organización sindical pluralista y unitaria, pero con mayor incidencia del unitarismo, el cual se encuentra institucionalizado democráticamente y regulado por dos normas principales: la “Ley Orgánica de Libertad Sindical” y el "Estatuto de los Trabajadores”. Este modelo sindical es de carácter dual, pues existen dos formas de representación de los trabajadores: la representación unitaria y la representación sindical. La representación unitaria se da dentro de las empresas a través de los delegados de personal y el comité de empresa. Por su parte los delegados de personal se dan en los casos de empresas que tengan menos de cincuenta, pero más de diez trabajadores, con la salvedad de que puede haber un delegado de personal para las empresas que tengan de seis a diez trabajadores, esto en caso de que ellos lo decidieran de esa manera. Por otro lado, los comités de empresa también son una forma de representación de los trabajadores en los centros de trabajo o empresa, pero la diferencia es que esta figura de representación se establece para las empresas que cuentan con cincuenta o más trabajadores. La particularidad de la representación de estos delegados de personal y comités de empresa es que pasan a formar parte de las decisiones que toma la empresa respecto a los derechos laborales y cuestiones que afecten a sus representados, configurándose de esta manera el derecho de información y consulta y competencias.

El derecho de información y consulta y competencias puede ser entendido como la obligación de la empresa de informar y consultar a los representantes respecto a cuestiones que podrían llegar a afectar a los trabajadores, la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma. Respecto a la información que debe exponer la empresa a los representantes, el Estatuto de los Trabajadores ha establecido la obligación de informar de manera trimestral sobre diversos aspectos puntuales de la producción de la empresa, de los cuales se puede destacar: cómo ha evolucionado el sector económico en el que se desarrolla la empresa; el estado económico de la empresa; la previsión empresarial de celebrar nuevos contratos laborales, para lo cual se debe especificar las modalidades contractuales; aspectos concernientes a la contabilidad y organización de la empresa; los contratos de trabajo vigentes y los que han sido terminados; sanciones impuestas; aspectos de funcionamiento de

algoritmos que puedan modificar las condiciones de trabajo o el empleo de los trabajadores, etc. Además, el trabajo de las delegaciones de personal y comités de empresa no solo descansa en la información y consulta respecto a la producción empresarial, sino que también tienen la labor de vigilar el cumplimiento de las normas relativas al trabajo, la seguridad social e igualdad entre trabajadores hombres y mujeres, es decir, el respeto de los derechos laborales de los trabajadores a los que representan, todo ello apelando a un sentido de cooperación que debe prevalecer entre trabajadores y empresarios.

La elección de los delegados de personal y comités de empresa se realizan a través de un proceso democrático convocado por las organizaciones sindicales, respecto a las cuales todos los trabajadores tienen el derecho a afiliarse o crear según lo que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin embargo, solamente las organizaciones sindicales con un porcentaje mayor de representación serán las que tienen la potestad de convocar a elecciones de delegados de personal y comités de empresa. Para determinar que organizaciones sindicales son las más representativas, se tiene en consideración el grado territorial a nivel estatal y de comunidad autónoma, en este sentido se solicita que hayan obtenido el 10% o más del total de delegados de personal o comités de empresa en el caso del sindicato estatal, mientras que en el caso de la comunidad autónoma se exige el 15% añadiendo que debe existir un mínimo de 1.500 representantes y que el sindicato de la comunidad no debe estar federado o confederado a un sindicato Estatal, cuya representación es general. Luego, una vez constituidos los sindicatos más representativos, esta categoría les permite acceder a la capacidad representativa en todos los niveles territoriales para el ejercicio de la acción sindical, la cual se cimenta a través de la negociación colectiva, resolución de conflictos y la convocatoria cada 4 años para la elección de nuevos delegados de personal y miembros de los comités de empresa.

Por otro lado, en relación a la representación sindical, los trabajadores pueden conformar distintos sindicatos, los cuales pueden tener una incidencia desde niveles reducidos en centros de trabajo o empresas, hasta la conformación de federaciones o confederaciones que busquen constituirse como los sindicatos más representativos. La conformación de estos sindicatos en la práctica se confunde con los delegados de personal o los miembros de comités de empresa, pues a menudo estos representantes están afiliados a los sindicatos. Además, existe una monopolización de la sindicalización, pues los sindicatos más representativos pueden conformar secciones sindicales en todo el territorio, para lo cual

también se realizan elecciones de delegados sindicales, quienes representaran a los trabajadores netamente en el plano sindical del nivel territorial en el que han sido creadas las secciones. Así mismo, los sindicatos de niveles inferiores ineludiblemente van a estar cohesionados al sindicato más representativo, pues estos sindicatos al reunir la calidad de ser los más representativos, tienen la posibilidad de generar acción sindical, la cual irradia a todos los sindicatos que se han afiliado a sus filas, lo cual les permite generar negociación colectiva y dirimir los conflictos colectivos en sus respectivas empresas.

En suma, las organizaciones que detentan el poder derivado de la libertad sindical son las organizaciones sindicales, esto ya que son estas las que tienen el poder de representación en todos los niveles de negociación y, además, son las encargadas de convocar a las elecciones de los delegados de personal y comités de empresa. Las organizaciones sindicales presentan una estructura vertical, en donde priman las centrales sindicales como las organizaciones más representativas, de las cuales derivan sindicatos que se encuentran afiliados en todos los niveles, razón por la cual el poder de representación de las centrales sindicales irradia a las demás organizaciones sindicales.

El poder de representación que detentan las organizaciones sindicales en España es muy importante, actualmente existen dos centrales sindicales estatales que son las más representativas, estas son la “Confederación Sindical de Comisiones Obreras” (CC.OO.) y la “Unión General de Trabajadores” (UGT). De igual manera, a nivel de las comunidades autónomas solamente existen dos sindicatos representativos, los cuales son “Euskal Langileen Alkartasuna” (ELA) y Confederación Intersindical Galega (CIG). La importancia de estas centrales sindicales es de magnitud constitucional, por lo que se han institucionalizado estatalmente, es por ello que el Estado realiza subvenciones a estos sindicatos representativos, es decir, el sistema de financiamiento de los sindicatos representativos españoles se nutre de las contribuciones de sus afiliados y de subvenciones estatales enfocadas en apoyar los siguientes aspectos: por la representatividad, por participar en organismos institucionales, formación de trabajadores, proyectos sociales.

4.5.3. Islandia

El modelo sindical de Islandia reúne las mismas características de los modelos sindicales de los países nórdicos, esto es, jugar un papel fundamental en el mercado laboral, los derechos de los trabajadores y la vida económico social de su estado; además, estos sindicatos se caracterizan por su fuerza de afiliación, la celebración de convenios colectivos

sobre las condiciones laborales de los trabajadores y la celebración de huelgas. La particularidad de estos sindicatos es que tienen un carácter multifacético, pues no solo se centran en la negociación colectiva como finalidad primordial, sino insertado en sus competencias tomar acciones respecto a vivienda, pensiones, casas vacacionales, la salud, la cultura, educación y seguridad médica. Esto se sustentan en los aportes brindados por parte de los afiliados, es por ello que para los sindicatos islandeses es muy importante mantener una tasa de sindicalización alta, lo cual ineludiblemente los lleva a sostener fondos de pensiones colectivos fuertes. La norma principal encargada de regular el funcionamiento es la Ley núm. 80/1938 sobre sindicatos y conflictos laborales.

La constitución de los sindicatos islandeses se desarrolla tomando en consideración la profesión de las personas que se busca afiliarse, para lo cual además se debe tener en consideración el nivel territorial en el que va a actuar el sindicato, siendo que la ley les permite constituir sindicatos a nivel regional y nacional, determinándose de esta manera el área de afiliación en la que van a operar, la cual debe constar en sus respectivos estatutos. En relación al nivel regional son sindicatos que cubren la afiliación de trabajadores de uno o más municipios que están definidos en sus propios estatutos. Por otro lado, el nivel nacional permite la afiliación sindical en todo el país sin limitarse a municipios o regiones específicas, la función general de estas organizaciones sindicales es unir a los sindicatos en su red, para de esa manera representar a los trabajadores en la toma de decisiones respecto a políticas en materia de salarios y los intereses de todos los miembros respecto a conflictos laborales y acuerdos con los empleadores, para esto estas organizaciones cuentan con oficinas de apoyo para prestar servicios a los miembros, además, esto les permite delegar la suscripción de los convenios colectivos y brindarles apoyo a sus afiliados en este proceso.

La negociación colectiva para el modelo sindical islandés tiene un carácter de derecho mínimo, por lo cual todos los trabajadores indubitablemente se ven beneficiados de los contratos que se vayan generando, es por ello que existe la obligación de generar una contribución para todos los trabajadores, por su lado para los trabajadores que se encuentran afiliados el empleador será el encargado de realizar la retención y depositarla en el sindicato, mientras que en el caso de los trabajadores que no se encuentran afiliados también deben pagar la prima sindical, la cual se conoce como la tarifa de derechos laborales, la cual brinda la seguridad económica necesaria para que se garantice los derechos laborales en el mercado laboral, esto a través de la redacción de convenios aplicables para todos, la protección de sus derechos, la asistencia frente a conflictos colectivos laborales, etc. La inclusión de la

obligación de pagar esta prima sindical por parte de no afiliados obedece a que las funciones estatutarias de los sindicatos tienen la categoría de interés público, es decir, su eje de acción afecta a todos de manera general.

En el modelo sindical islandés los fondos sindicales juegan un papel sustancial, esto debido a que están enfocados en el bienestar de los trabajadores. Los principales fondos que destacan en este modelo son: fondo social, fondo de conflictos laborales, fondo de salud, fondo de vacaciones, fondo de pensiones, fondo educativo y fondo de rehabilitación vocacional.

5. Metodología

5.1. Materiales

Grabadora, fichas, cuaderno, proyector, cámara, computadora, diccionarios, libros, manuales, artículos, leyes, revistas científicas.

5.2. Métodos

En la presente investigación se hará uso de los siguientes métodos:

Método Científico: El método científico es un enfoque sistemático utilizado para investigar y comprender fenómenos a través de la observación, la formulación de hipótesis, la experimentación y análisis de datos.

Método Inductivo: Es un proceso de razonamiento de carácter lógico que se realiza a través de la observación de fenómenos particulares para arribar a conclusiones o hipótesis de carácter general.

Método Deductivo: Proceso de razonamiento lógico caracterizado por analizar premisas de carácter general para estructurar conclusiones o hipótesis particulares y verificables mediante reglas y principios.

Método Analítico: Es un enfoque de investigación caracterizado por delimitar los fenómenos o problemas en aristas para comprenderlo y estudiarlo con detalle, utilizando para ello el análisis y delimitación de elementos.

Método Hermenéutico: Es un enfoque de interpretación de textos o fenómenos, que busca comprender los significados y contextos a través de la interacción entre el intérprete y el objeto de estudio.

Método Comparativo: Es un enfoque de investigación que busca analizar y contrastar semejanzas y diferencias entre dos o más fenómenos o problemas, con el objeto de identificar relaciones o causas comunes.

5.3. Procedimiento y Técnicas

- a. **Técnicas de acopio teórico documental:** Sirve para el acopio de información a través de datos bibliográficos, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas.
- b. **Técnicas de acopio empírico:**

Encuesta: Es la elaboración de un cuestionario que contiene preguntas destinadas a recabar respuestas dirigidas a la recolección de datos, para su posterior tabulación y estructuración de comentarios u opiniones sobre la problemática planteada. En el caso de la presente investigación se aplicarán 30 encuestas.

Entrevista: Se desarrolla un dialogo tomando como base varias preguntas entre el entrevistador y entrevistado, para obtener respuestas cimentadas en aspectos puntuales. Se desarrollarán 6 entrevistas.

6. Resultados

6.1.Resultados de las Encuestas

Teniendo en consideración la finalidad de la presente investigación, se decidió elaborar un trabajo de campo en el presente estudio jurídico doctrinario, para lo cual se empleó el método de la encuesta a una muestra de treinta abogados profesionales especializados en materia laboral y sindical, mediante 8 preguntas cerradas, en relación al trabajo de investigación, determinándose los siguientes resultados con sus análisis respectivos, que a continuación se detallan:

Primera pregunta: ¿Considera que la sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal puede contribuir a mejorar las condiciones del trabajo en Ecuador?

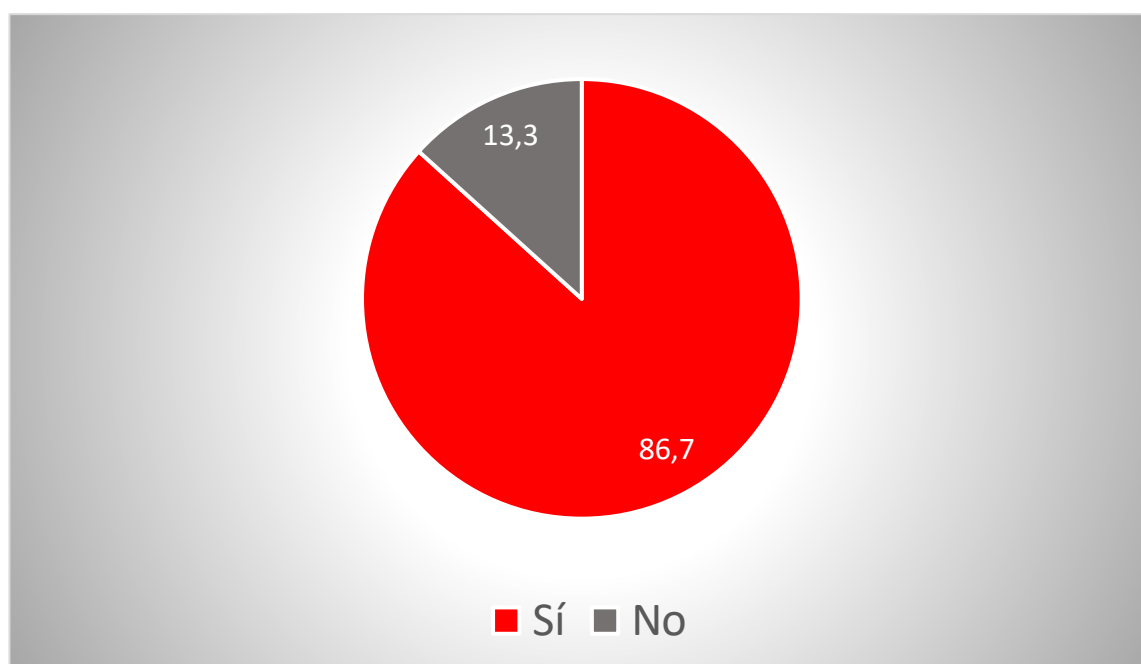
Tabla N°2. Cuadro Estadístico Pregunta 1

Indicadores	Variabes	Porcentaje
Sí	26	86,7%
No	4	13,3%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, “CIDDT” y “FRENAPP”

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Figura N°1. Representación Gráfica Pregunta 1



Interpretación

De los resultados obtenidos en la primera pregunta, podemos observar que veintiséis profesionales del derecho se manifiestan a favor de que la sindicalización de los trabajadores informales puede contribuir a disminuir la informalidad laboral en Ecuador, lo cual equivale al 86,7% del total de encuestados. Manifestando que la informalidad laboral se caracteriza por tener trabajadores en condiciones flexibilizadas, en donde no se respetan sus derechos, por lo que acceder a su sindicalización tendría como consecuencia poder reclamar mejores condiciones laborales a través de reclamos legítimos o diálogos en donde el estado medie entre los empleadores y trabajadores. Esto permitiría a los trabajadores defender sus derechos y tener como consecuencia que la informalidad laboral disminuya. Por otro lado, cuatro profesionales del derecho manifiestan que la sindicalización no contribuiría a que la informalidad laboral disminuya, porque para ellos es preciso que se adopten medidas económicas que disminuyan la informalidad en la economía y con ello la falta de aseguramiento de los derechos de estos trabajadores; además, manifiestan que el impacto no sería en toda la informalidad laboral del país, sino solamente en sectores particulares; de igual manera aducen que la sindicalización no podría contribuir por la dificultad de su constitución, ya que existen muchos impedimentos para que un trabajador pueda crear o acceder a las organizaciones.

Análisis

Conuerdo con lo referido por los abogados profesionales encuestados respecto a la presente pregunta, pues esgrimen su respuesta tomando en consideración que la informalidad laboral engloba a los trabajadores que desarrollan sus actividades en empleos que no cumplen con la regulación laboral nacional, incumpliendo derechos como el respeto a una remuneración justa, una jornada laboral máxima, la seguridad social, compensaciones por accidentes laborales, en suma, el irrespeto al trabajo decente garantizado por la constitución. En ese sentido, la aplicación del sindicato sirve como una herramienta encaminada a agrupar a estos trabajadores para que puedan exigir mejores condiciones laborales, utilizando herramientas como el dialogo social o la negociación colectiva, consolidando de esa manera condiciones de trabajo decente a través de una concertación tripartita, en donde convergen el estado, los empleadores y trabajadores precarizados.

En relación a la opinión proferida por los encuestados negando que la sindicalización puede contribuir a disminuir la informalidad laboral, puedo destacar que la aplicación de medidas económicas es una forma de combatir la informalidad, sin embargo, la formalización comúnmente se la realiza sobre las unidades económicas que se encuentran fuera de la legalidad estatal, y que pasan a cumplir con las cargas tributarias u obligaciones legales a las que se sujetan al formalizar su objeto social, por consiguiente, al adoptar medidas de formalización de estas unidades, lo que se formaliza son solamente las condiciones legales de los negocios, sin embargo, también es vital que el estado adopte medidas que contribuyan a que los trabajadores también accedan a condiciones de trabajo adecuadas. Por otro lado, los encuestados manifiestan su inquietud respecto a que la sindicalización solamente ayudaría a sectores en específico y no a que disminuya toda la informalidad del país, empero, la aplicación de una política de sindicalización sectorial es precisamente lo que ayudaría a disminuir la informalidad, pues se concentraría todos los trabajadores precarizados de un sector de producción, permitiéndoles concertar sus problemáticas laborales y exigir mejores condiciones a través de diálogos tripartitos. Por último, es válida la apreciación referida respecto a la dificultad de constituir sindicatos en el país, ya que pueden existir diferentes retaliaciones por parte de los empleadores o por la existencia de la falta de diligencia estatal, pero a pesar de ello el derecho a la libertad de sindicalización debe ser garantizado por el estado y este no puede obviar la inscripción de cualquier organización sindical, según lo

establecido en el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo.

Segunda Pregunta: ¿Cree usted qué la sindicalización puede representar una institución jurídica que sirve para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores asalariados del empleo informal?

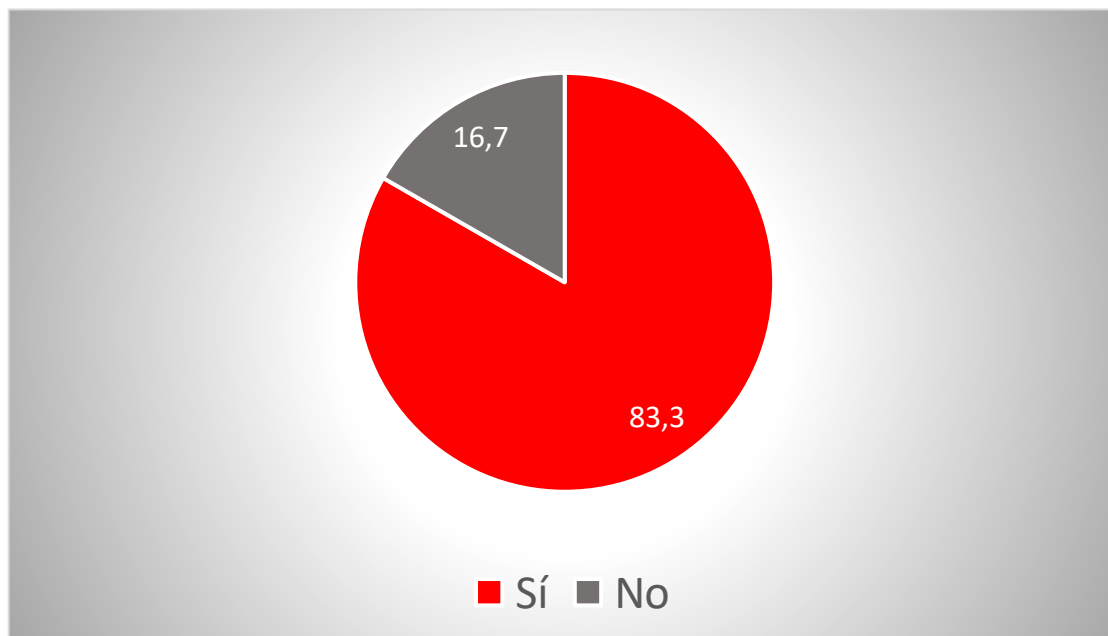
Tabla N°3. Cuadro Estadístico Pregunta 2

Indicadores	Variables	Porcentaje
Sí	25	83,3%
No	5	16,7%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, “CIDDT” y “FRENAPP”

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Figura N°2. Representación Gráfica Pregunta 2



Interpretación

En la pregunta número dos podemos observar que veinticinco de los profesionales del derecho están a favor de que la sindicalización de los trabajadores informales puede

representar una institución para garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales, lo cual equivale al 83,3% del total de encuestados. El sindicato al ser una organización estructurada por los trabajadores para defender sus derechos, en el caso de los trabajadores del empleo informal, permite que agrupen sus exigencias de mejores condiciones de trabajo, pasando del ejercicio de sus actividades en un sector no regulado, en donde no se les reconoce sus derechos laborales básicos como: la seguridad social, vacaciones pagadas, protección contra despidos injustificados, etc., a la estructuración de sus exigencias en relación a condiciones adecuadas de trabajo, a través de canalizar sus reclamos en diálogos o negociaciones, que gradualmente formalicen su trabajo. Por otro lado, cinco de los encuestados, equivalentes al 16,7%, manifiestan que la sindicalización de los trabajadores en el Ecuador no representa una institución que sirve para garantizar el cumplimiento de sus derechos, porque los sindicatos no tienen fuerza representativa en el país; además, que los sindicatos no generan una buena representación de los intereses de los trabajadores.

Análisis

En relación a los resultados recabados respecto a la presente pregunta puedo manifestar que efectivamente el sindicato sirve como una institución para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores asalariados del empleo informal, porque les permite exigir mejores condiciones de trabajo y acceder a mesas de diálogo con los empleadores y el estado, además, su sindicalización podría favorecerles pues a través de los sindicatos se pueden generar capacitaciones que les permitan mejorar como trabajadores. De igual manera, la sindicalización les sirve como elemento auxiliar en caso de accidentes laborales. En general, el sindicato les permite aumentar su capacidad de negociación y defensa de sus derechos laborales.

Por otro lado, estoy de acuerdo con los puntos esgrimidos por los encuestados que niegan el papel del sindicato como una institución que sirve para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del empleo informal, porque fundamentan su opinión aduciendo que actualmente los sindicatos no tienen fuerza representativa en el país; sin embargo, considero que a pesar de la situación de la sindicalización en el país el derecho a la libertad sindical acarrea que los trabajadores fortalezcan su posición frente a los empleadores y exijan el cumplimiento de sus derechos.

Tercera Pregunta: ¿Considera que existen obstáculos significativos para que los trabajadores asalariados del empleo informal se sindicalicen y accedan a la protección colectiva de sus derechos laborales?

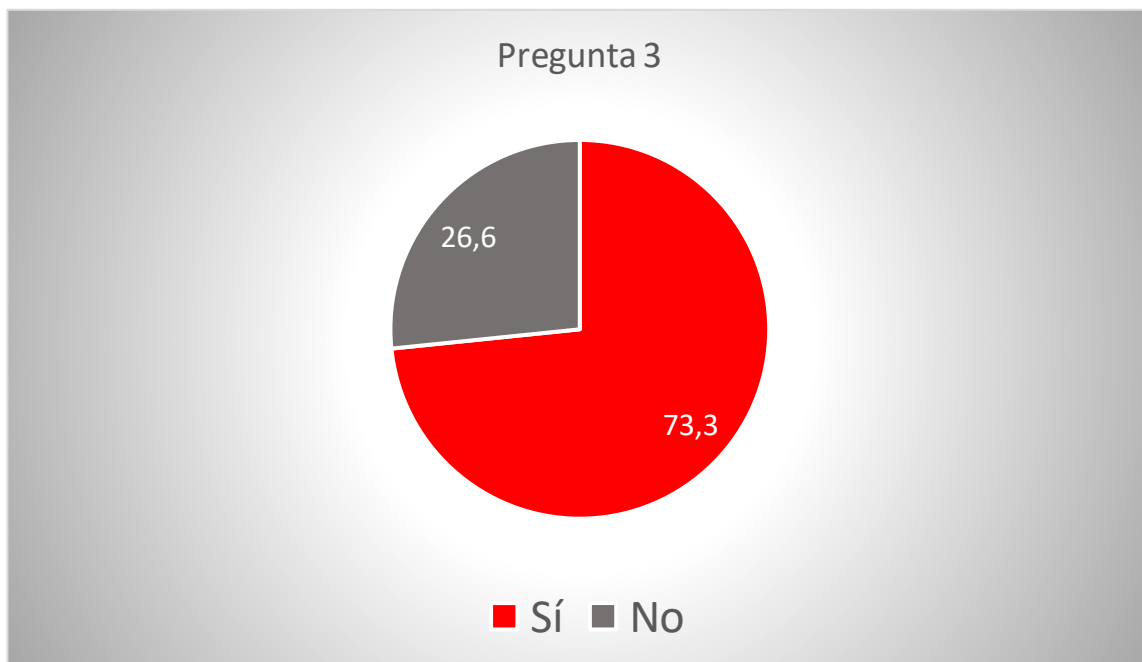
Tabla N°4. Cuadro Estadístico Pregunta 3

Indicadores	Variables	Porcentaje
Sí	22	73,3%
No	8	26,6%
Total	30	99,9%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, “CIDDT” y “FRENAPP”

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Figura N°3. Representación Gráfica Pregunta 3



Interpretación

A partir de los datos recopilados en la pregunta tres, veintidós profesionales del derecho, que representan al 73,3% de los encuestados, manifestaron que consideran que existen obstáculos significativos para que los trabajadores asalariados del empleo informal se sindicalicen y accedan a la protección colectiva de sus derechos, destacando que existen

acciones limitativas de este derecho por parte de los empleadores o del mismo estado, ya que muchas veces existen represalias por parte de los empleadores o el estado les niega la inscripción de sus sindicatos; además añaden que la protección que realiza la norma respecto a la constitución de los sindicatos en el caso de los trabajadores que deciden organizarse es nula, pues se ha establecido la figura del despido ilegal, sin embargo, esto no funciona porque el empleador puede ofertar que se reintegren al trabajo o darles la indemnización de un año para que no sigan en el trabajo. De igual manera, manifiestan que en Ecuador es muy complejo acceder al efectivo goce de los derechos colectivos, por cuanto las autoridades laborales usualmente se encuentran parcializadas al empresariado, por lo tanto, la labor de las direcciones ministeriales respecto a contratos colectivos o los conflictos laborales no es la mejor. A un lado de esto se manifiesta que una vez que se inician procesos de constitución de sindicatos los empleadores comúnmente marcan acciones de discriminación pues tratan diferente a los trabajadores no sindicalizados, mientras que a los que intentan sindicalizarse se les niegan beneficios, tiempo libre, cambio de turnos, etc.

Por otro lado, ocho profesionales del derecho, que representan al 26,6% de los encuestados, manifestaron que no consideran que existen obstáculos significativos para que los trabajadores asalariados del empleo informal se sindicalicen y accedan a la protección colectiva de sus derechos, determinando que si ellos lo desean pueden constituir las asociaciones profesionales que estimen convenientes, el problema que tienen es que a través de estas asociaciones no pueden acceder a figuras como el contrato colectivo, el pliego de petición o las huelgas, pues esto solamente le corresponde a los comités de empresa.

Análisis

En relación a los resultados esgrimidos por la presente pregunta puedo manifestar que los trabajadores asalariados del empleo informal enfrentan desafíos significativos en cuanto a su derecho a sindicalizarse y acceder a la protección colectiva de sus derechos laborales. Es preocupante observar cómo los obstáculos para la sindicalización provienen tanto de los empleadores como del Estado, lo que dificulta aún más la búsqueda de condiciones laborales justas y equitativas. La denuncia de represalias por parte de los empleadores o la negación de inscripción sindical por parte del Estado pone de manifiesto la fragilidad de los mecanismos destinados a proteger los derechos laborales en Ecuador. La figura del despido ilegal, aunque establecida por la normativa, parece ser fácilmente eludible por los empleadores, quienes ofrecen alternativas que perpetúan la vulnerabilidad de los trabajadores.

El testimonio sobre la parcialización de las autoridades laborales hacia el empresariado revela un desequilibrio preocupante en la administración de la justicia laboral, lo que dificulta aún más el acceso de los trabajadores a sus derechos colectivos. La discriminación y las represalias que enfrentan los trabajadores que intentan sindicalizarse son injustas y contrarias a los principios de igualdad y justicia laboral. Es evidente que se requiere una política integral en el sistema laboral ecuatoriano para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores, incluyendo medidas que desalienten la discriminación y las represalias por sindicalización, así como una mayor imparcialidad por parte de las autoridades laborales. La lucha por condiciones laborales justas y equitativas es fundamental para promover la dignidad y el bienestar de todos los trabajadores.

Por otro lado, el hecho de que se diga que los trabajadores pueden constituir asociaciones profesionales pero que estas no les otorgan acceso a herramientas importantes como los contratos colectivos, los pliegos de petición o las huelgas, es indicativo de una clara vulneración del derecho a la libertad sindical. La libertad sindical no solo implica la capacidad de asociarse, sino también el derecho a negociar colectivamente y a emprender acciones colectivas para la defensa de los intereses laborales. Al restringir el acceso de estos trabajadores a herramientas fundamentales de negociación colectiva, se les priva de una vía efectiva para abogar por mejores condiciones de trabajo y una mayor protección laboral. Esto no solo perpetúa la precariedad laboral en el sector informal, sino que también perpetúa desigualdades y vulnerabilidades sistémicas en el mercado laboral. Es esencial que se reconozca y se respete plenamente el derecho a la libertad sindical de todos los trabajadores, independientemente de su condición laboral o de empleo.

Cuarta Pregunta: ¿Cree usted que se cumple con el respeto de la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador según lo establecido en el artículo 440 del Código del Trabajo y el Derecho Internacional?

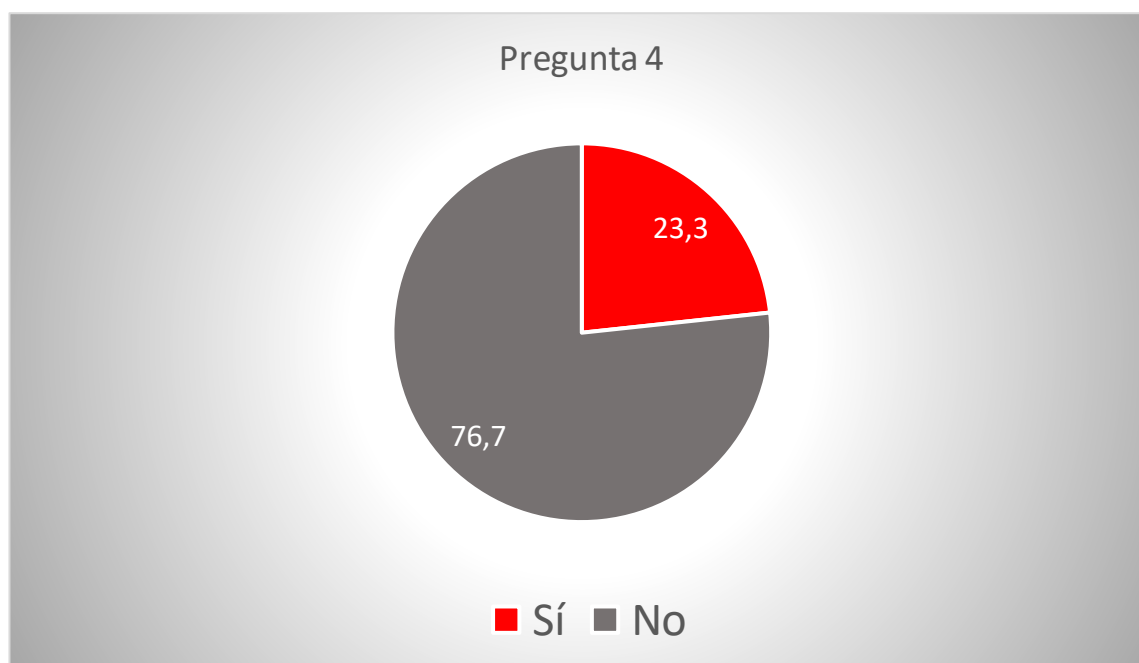
Tabla N°5. Cuadro Estadístico Pregunta 4

Indicadores	Variables	Porcentaje
Sí	7	23,3%
No	23	76,7%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, “CIDDT” y “FRENAPP”

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Figura N°4. Representación Gráfica Pregunta 4



Interpretación

A partir de los datos recopilados en la pregunta número cuatro, siete profesionales del derecho, que representan al 23,3% de los encuestados, manifestaron que, si se cumple con el respeto de la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador, ya que para ellos se ha establecido un marco jurídico que permite la constitución de las organizaciones profesionales que estimen convenientes, esto tanto en el sector público como privado. Además, para ellos la normativa es precisa en establecer las formas en que se deben establecer las asociaciones, sindicatos o comités de empresa, siendo que para los primeros se

exige un mínimo de 30 trabajadores, mientras que para los comités se exige el 50%. De igual manera, se manifiesta que el Estado ha ratificado el Convenio 87 de libertad sindical y protección del derecho de sindicación, así como el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, sin embargo, esto no se ve reflejado en el pleno ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores, pues a pesar de que se establece que la negociación colectiva debe desarrollarse en todos los niveles de sindicalización, en el Ecuador solamente los comités de empresa pueden hacerlo.

Por otro lado, veintitrés profesionales del derecho, que representan al 76,7% de los encuestados, manifestaron que, no se cumple con el respeto de la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador, pues el país solamente cumple con lo básico en relación a este derecho al reconocer en su legislación que los trabajadores pueden sindicalizarse sin autorización previa y establecer las formas de organización en el Código del Trabajo, sin embargo, eso no se ve reflejado en la práctica. Además, manifiestan que el país no cumple plenamente con el derecho a la libertad sindical, por cuanto a nivel internacional desde la Organización Internacional del Trabajo se han realizado varios llamados de atención al Estado, ejemplificando las negligencias estatales en relación a la negociación colectiva, los despidos de trabajadores que quieren ejercer su derecho, impedimentos por parte de la autoridad para presentar reclamos colectivos en pliegos de peticiones, declaración de la ilegalidad de huelgas y despido de huelguistas y obstáculos en la inscripción de sindicatos.

Análisis

En relación a los resultados recopilados por la presente pregunta puedo manifestar, en primer lugar, que si bien se destaca que existe un marco jurídico que permite la constitución de organizaciones profesionales tanto en el sector público como privado, así como la ratificación de convenios internacionales que protegen la libertad sindical y el derecho de sindicación, es evidente que hay discrepancias entre la teoría y la práctica. El requisito de un número mínimo de trabajadores para la constitución de asociaciones, sindicatos o comités de empresa refleja un intento de establecer estructuras formales para la representación y la negociación colectiva. Sin embargo, la limitación en el ejercicio de la negociación colectiva solo a los comités de empresa deja fuera a una parte significativa de los trabajadores, excluyendo a aquellos que podrían beneficiarse de la representación sindical. Es por esto que la separación entre la legislación y la realidad nos deja ver que hay barreras institucionales o prácticas que obstaculizan el ejercicio pleno de la libertad sindical en el Ecuador. La

ratificación de convenios internacionales es un primer paso importante, pero debe ir acompañada de medidas efectivas para garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sindicales de manera significativa y sin temor a represalias.

Por otro lado, es preocupante que a nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo haya señalado repetidamente las deficiencias del Estado ecuatoriano en relación con la libertad sindical, pues los llamados de atención abordan una serie de problemas, desde la negación de la negociación colectiva hasta los despidos de trabajadores que intentan ejercer sus derechos sindicales, pasando por la declaración de ilegalidad de huelgas legítimas y obstáculos en la inscripción de sindicatos. Estas prácticas y obstáculos evidencian una falta de compromiso por parte del Estado ecuatoriano en proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y en garantizar un ambiente laboral justo y equitativo. La libertad sindical no solo es esencial para la protección de los derechos laborales individuales y colectivos, sino que también es un componente fundamental de la democracia y la justicia social. Es necesario que las autoridades ecuatorianas tomen medidas concretas y efectivas para corregir estas deficiencias y garantizar el pleno respeto de la libertad sindical para todos los trabajadores, independientemente de su condición laboral. Esto incluye la eliminación de barreras y prácticas que obstaculizan la sindicalización y la negociación colectiva, así como el respeto y la protección de los trabajadores que deciden ejercer sus derechos sindicales.

Quinta Pregunta: ¿Desde su punto de vista cree Ud. que existe ambigüedad en la inscripción de los sindicatos de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador?

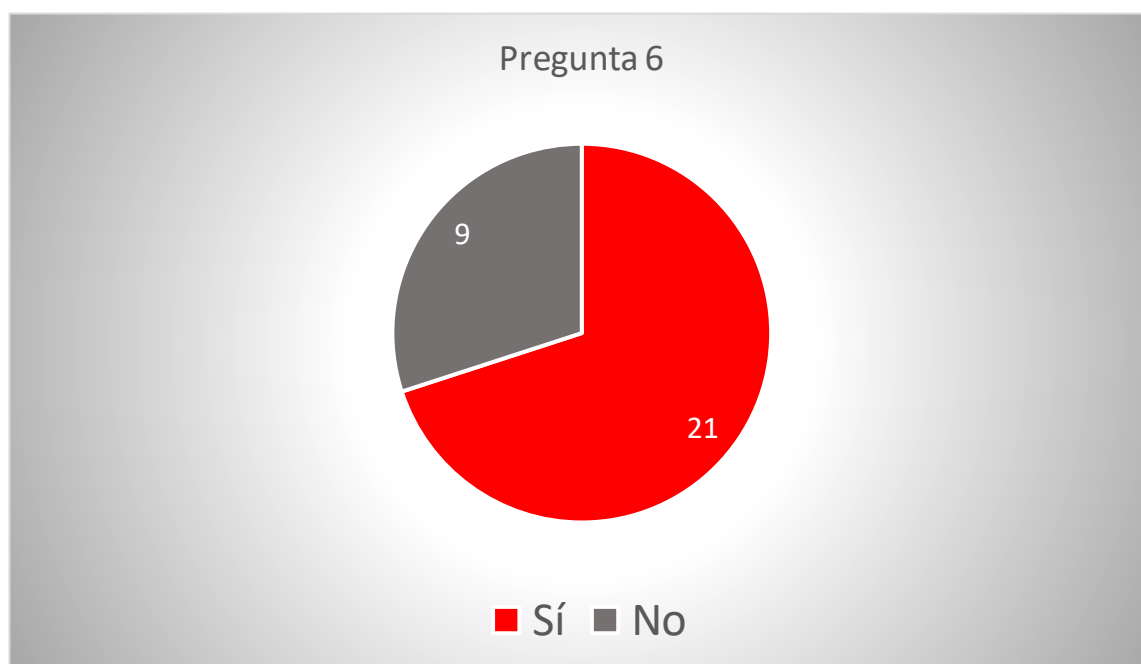
Tabla N°6. Cuadro Estadístico Pregunta 5

Indicadores	Variabes	Porcentaje
Sí	21	70%
No	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, “CIDDT” y “FRENAPP”

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Figura N°5. Representación Gráfica Pregunta 6



Interpretación

A partir de los datos recopilados en la pregunta número cinco, veintiún profesionales del derecho, que representan al 70% de los encuestados, manifestaron que, si existe ambigüedad en la inscripción de los sindicatos de los trabajadores asalariados del empleo informal, argumentando que esto se manifiesta en los requisitos para la constitución de los sindicatos, ya que en el Ecuador se exige que sean al menos 30 trabajadores los que deben pertenecer al sindicato y 50% del total de trabajadores los que deben existir para que se pueda constituir los comités de empresa, dejando de lado la posibilidad de que los trabajadores de empresas que no reúnen un amplio personal, puedan defender sus derechos frente a las condiciones flexibilizadas de trabajo. De igual manera, se ha expuesto como criterio para fundamentar su decisión que muchas veces las autoridades no permiten la sindicalización de los trabajadores por no pertenecer a la misma empresa o no mantener una relación laboral probada, lo cual no es condición válida para negar el derecho a la libertad sindical.

Por otro lado, nueve profesionales del derecho, que representan al 30% de los encuestados, manifestaron que, no existe ambigüedad en la inscripción de los sindicatos de los trabajadores asalariados del empleo informal, por cuanto la normativa ha establecido el proceso de constitución y la responsabilidad del Estado es netamente registrar la inscripción de los sindicatos bajo la sujeción de los parámetros establecidos en la norma.

Análisis

La información proporcionada pone de relieve una preocupante ambigüedad en el proceso de inscripción de sindicatos de trabajadores asalariados del empleo informal en Ecuador. La imposición de requisitos como el número mínimo de trabajadores para la constitución de sindicatos y comités de empresa crea barreras significativas para la sindicalización, especialmente en empresas con un número reducido de empleados. La exigencia de un mínimo de 30 trabajadores para la formación de sindicatos y del 50% del total de trabajadores para la constitución de comités de empresa puede ser desproporcionada para empresas pequeñas o de menor tamaño, lo que deja a muchos trabajadores sin la posibilidad de defender sus derechos laborales de manera colectiva. Esto a su vez se colige con la definición del empleo informal, siendo que se trata de trabajadores en condiciones de trabajo que están insuficiente o absolutamente no cubiertas por la legislación, bien sea por la inexistencia de la norma o porque en la práctica no se está aplicando la normativa nacional, lo cual conlleva la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. En este sentido, la práctica de algunas autoridades de denegar la sindicalización a trabajadores que no pertenecen a la misma empresa o que no pueden demostrar una relación laboral establecida, va en contra del principio fundamental de la libertad sindical, por cuanto estos trabajadores no cuentan con condiciones de trabajo estable, sino que se mantienen en unidades económicas en donde se flexibiliza el trabajo. Por consiguiente, el derecho a sindicalizarse no debería depender de la afiliación a una empresa específica ni de la naturaleza de la relación laboral, sino que debería ser un derecho garantizado para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral. Esta ambigüedad en los criterios y requisitos para la inscripción de sindicatos representa un obstáculo importante para el ejercicio pleno de la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en el Ecuador. Es necesario revisar y reformar los procedimientos y regulaciones laborales para garantizar que todos los trabajadores, incluidos aquellos del empleo informal, puedan sindicalizarse y defender sus derechos de manera efectiva y sin discriminación.

Sexta Pregunta: De las siguientes opciones seleccione la correcta: ¿Qué derechos laborales se están vulnerando al no permitir la sindicalización de los trabajadores del empleo informal?

Tabla N°7. Cuadro Estadístico Pregunta 6

Indicadores	Variables	Porcentaje
Libertad sindical	30	100%
Derecho a la tutela judicial efectiva	0	0%
Derecho al debido proceso	0	0%
Otra	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, “CIDDT” y “FRENAPP”

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Figura N°6. Representación Gráfica Pregunta 6



Interpretación

A partir de los datos recopilados en la pregunta número seis, treinta profesionales del derecho, que representan al 100% de los encuestados, manifestaron que el derecho laboral

vulnerado al no permitir la sindicalización de los trabajadores del empleo informal es la libertad sindical, comentando que el acceso a este derecho revierte de mucha relevancia para asegurar condiciones de trabajo optimas, pero además este derecho es muy importante para el mercado laboral general, pues permite tener un equilibrio sano entre las condiciones de trabajo y el trabajo ofertado, siendo que es indispensable mantener una tasa de sindicalización sana para cohesionar en un pacto colaborativo a empleadores y trabajadores. Además, se manifiesta que el no permitir el acceso a la libertad sindical puede ocasionar que no existan procesos democráticos en el Estado, pues se dejan fuera diferentes opiniones que pueden surgir de la unidad sindical.

Análisis

La sindicalización no solo es un derecho laboral básico, sino que también desempeña un papel crucial en la promoción de condiciones laborales justas y equitativas, así como en el equilibrio general del mercado laboral. El acceso a la libertad sindical no solo beneficia a los trabajadores al garantizar condiciones laborales óptimas, sino que también es esencial para el buen funcionamiento del mercado laboral en su conjunto. La existencia de sindicatos fuertes y representativos ayuda a mantener un equilibrio sano entre las condiciones de trabajo y las demandas del mercado laboral, promoviendo así un entorno laboral más justo y colaborativo. Además, la libertad sindical juega un papel crucial en la democracia y la representación de diversas opiniones y perspectivas en la sociedad. Al negar el acceso a la sindicalización, se excluyen voces importantes y se limita la participación democrática en la toma de decisiones relacionadas con el ámbito laboral y, en última instancia, con el desarrollo de políticas públicas que afectan a los trabajadores.

Séptima Pregunta: ¿Considera que el régimen de sindicalización vigente en el Código del Trabajo permite el correcto cumplimiento del derecho a la libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador?

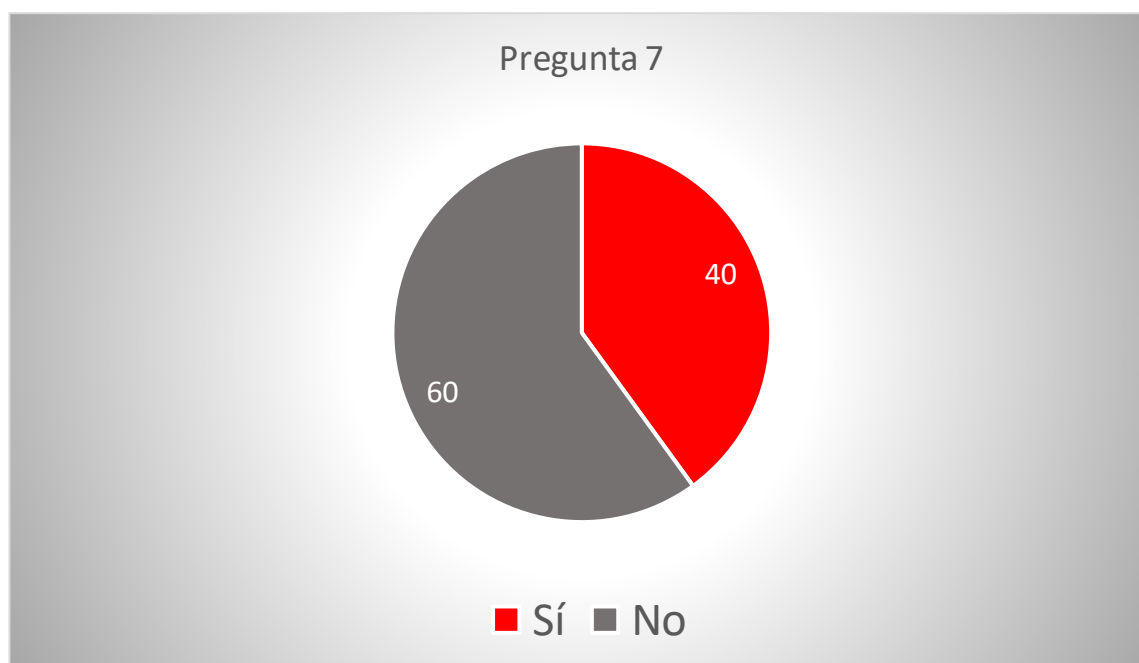
Tabla N°8. Cuadro Estadístico Pregunta 7

Indicadores	Variables	Porcentaje
Sí	12	40%
No	18	60%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, “CIDDT” y “FRENAPP”

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Figura N°7. Representación Gráfica Pregunta 7



Interpretación:

A partir de los datos recopilados en la pregunta número seis, doce profesionales del derecho, que representan al 40% de los encuestados, manifestaron que, si consideran que el régimen de sindicalización vigente en el Código del Trabajo permite el correcto cumplimiento del derecho a la libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal, comentando que desde cierta perspectiva el régimen jurídico si permite el cumplimiento de la sindicalización pues la legislación ecuatoriana establece los procedimientos para la constitución de sindicatos. Además, se manifiesta que la ratificación

de convenios internacionales demuestra un compromiso en la protección de los derechos sindicales.

Por otro lado, dieciocho profesionales del derecho, que representan al 60% de los encuestados, manifestaron que no consideran que el régimen de sindicalización vigente en el Código del Trabajo permite el correcto cumplimiento del derecho a la libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal, esto porque las condiciones laborales de estos trabajadores son irregulares y para ellos es muy complejo cumplir con los requisitos exigidos por la norma, como lo es el número mínimo de trabajadores; además, manifestaron que el Código Laboral solo permite ejercer acciones fuertes a los comités de empresa, los cuales son los únicos que pueden acceder a las contrataciones colectivas. De igual manera, se manifestó que los trabajadores sufren de represalias al formar sindicatos o incluso por haber formado sindicatos luego no se los vuelve a contratar en otros lugares de trabajo, lo cual genera que estos trabajadores opten por no intentar constituir sindicatos.

Análisis

En primer lugar, se argumenta que la legislación ecuatoriana establece procedimientos claros y definidos para la constitución de sindicatos, lo que proporciona un marco legal que permite a los trabajadores asalariados del empleo informal organizarse y sindicalizarse de manera efectiva. Sin embargo, es importante considerar que esta perspectiva puede no reflejar completamente la realidad en la práctica, pues, aunque la legislación y los convenios internacionales pueden establecer un marco para la sindicalización, pueden existir obstáculos que dificulten el ejercicio de la libertad sindical para los trabajadores del empleo informal.

Por otro lado, el comentario esgrimido por aquellos que se inclinan en contra de que el régimen jurídico garantiza completamente el derecho a la libertad de sindicalización refleja una visión crítica en lo que respecta a los trabajadores asalariados, pues se destaca que las condiciones laborales de los trabajadores informales son irregulares y, por lo tanto, cumplir con los requisitos exigidos por la normativa para la sindicalización puede resultar extremadamente difícil. Uno de los principales obstáculos mencionados es el número mínimo de trabajadores requerido para la constitución de sindicatos, lo cual puede ser poco realista en empresas pequeñas o con pocos empleados. Además, se señala que el Código Laboral otorga privilegios y acciones fuertes exclusivamente a los comités de empresa, dejando a los sindicatos en una posición de desventaja. Esta disparidad en el acceso a las contrataciones

colectivas limita aún más la capacidad de los trabajadores informales para negociar en igualdad de condiciones con los empleadores. Además, se manifestó que la presencia de represalias contra los trabajadores que intentan formar sindicatos es otro aspecto preocupante, esto porque existe el temor a perder el empleo o enfrentar consecuencias negativas en futuros trabajos, lo cual disuade a muchos trabajadores de ejercer su derecho a la sindicalización y perpetúa la vulnerabilidad y la falta de representación de este grupo laboral.

Octava Pregunta: ¿Esta Ud. de acuerdo con la elaboración de una propuesta de lineamientos propositivos para disminuir el empleo informal a través de la sindicalización de los trabajadores asalariados de la economía informal?

Tabla N°9. Cuadro Estadístico Pregunta 8

Indicadores	Variables	Porcentaje
Sí	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, “CIDDT” y “FRENAPP”

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Figura N°8. Representación Gráfica Pregunta 8



Interpretación

A partir de los datos recopilados en la pregunta número ocho, treinta profesionales del derecho, que representan al 100% de los encuestados, manifestaron que están de acuerdo con la elaboración de una propuesta de lineamientos propositivos para disminuir el empleo informal a través de la sindicalización de los trabajadores asalariados de la economía informal, argumentando que estos lineamientos deberían estar enfocados en mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores y que el Estado debería adoptar políticas de formalización tomando en consideración el criterio de los trabajadores.

Análisis

Al enfocarse en la sindicalización como una herramienta para abordar el empleo informal, se reconoce la importancia de fortalecer la representación y la voz de estos trabajadores en el ámbito laboral. La sindicalización puede proporcionar un mecanismo efectivo para defender los derechos laborales, negociar condiciones de trabajo justas y promover la formalización del empleo informal. Es alentador ver que se reconoce la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores asalariados de la economía informal como parte integral de esta propuesta. Asimismo, la idea de que el Estado debería adoptar políticas de formalización teniendo en cuenta el criterio de los trabajadores es un enfoque inclusivo y participativo. La formalización del empleo informal no solo beneficia a

los trabajadores al brindarles acceso a derechos laborales y protección social, sino que también contribuye al crecimiento económico y al desarrollo sostenible del país.

6.2.Resultados de las Entrevistas

La técnica de la entrevista fue aplicada a cinco profesionales especializados en la rama del Derecho Laboral, los cuales son pertenecientes al Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT), y el Frente de Trabajadores de Plataformas Digitales (FRENAPP).

Primera pregunta: El Código del Trabajo fija como requisito para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos un número no menor de 30 trabajadores; por otro lado, para constituir un comité de empresa una junta constituyente conformada por el 50% de los trabajadores de la empresa y en ningún caso con un número inferior de 30 trabajadores. ¿Considera que la exigencia de estos requisitos permite el efectivo ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal en Ecuador?

Respuesta del primer entrevistado: No. En primer lugar, el Código del Trabajo no ampara a las y los trabajadores informales por lo que no existe norma que regule el derecho de sindicalización de ese sector. Pero, además, el Estado de facto solo reconoce ese derecho a quienes tienen un contrato de trabajo dependiente registrado.

Respuestas del segundo entrevistado: Yo considero que estos requisitos son necesarios para que se puedan constituir los sindicatos, sin embargo, en un país como Ecuador en donde las empresas no son las más grandes y aflora el subempleo y desempleo, es importante que se reconsidere esta cantidad de trabajadores.

Respuesta del tercer entrevistado: No, desde mi punto de vista estos requisitos entorpecen el derecho a organizarse de los trabajadores, porque en comparación a otros países el número que nosotros exigimos es muy elevado, por no decir que en otros países ni siquiera se solicita, por ejemplo, Uruguay es un país que directamente sindicaliza a los trabajadores en sindicatos de industria y como consecuencia es un país con condiciones de trabajo plenas, esa es una realidad.

Respuesta del cuarto entrevistado: En el caso de nosotros como trabajadores de las plataformas digitales ni siquiera el optar por esta cantidad de trabajadores es vital, pues se nos

ha negado la sindicalización por el hecho de no ser de la misma empresa o no mantener una relación laboral fija, entonces creo que, si es un impedimento, pero más que nada estatal, pues detrás de las constante negativas hay muchos intereses.

Respuesta del quinto entrevistado: Bueno, considero que la exigencia del número de trabajadores es bastante elevada, considerando los antecedentes de ese cambio, porque antes a que se establezca el número de 30 trabajadores lo que imperaba en Ecuador era la cantidad de 15, pero fue en el gobierno de Borja en el que por medio de la ley 133 se comenzó esto de la flexibilización del trabajo.

Comentario del autor: Estoy de acuerdo con lo manifestado por los entrevistado pues se señala que el Código del Trabajo en Ecuador no protege a los trabajadores informales ni regula su derecho a la sindicalización, lo cual resalta una deficiencia legal que limita la capacidad de los trabajadores informales para organizarse y proteger sus derechos laborales. Además, en relación a los requisitos para establecer sindicatos se determina que, en el contexto de informalidad, subempleo y desempleo de Ecuador, debería reconsiderarse la cantidad mínima de trabajadores requeridos para formar un sindicato. Además, este punto se fortalece con la comparación realizada con otros países, como Uruguay, donde la sindicalización es más accesible y se traduce en mejores condiciones laborales, destacándose de esa forma la importancia de facilitar la sindicalización para mejorar las condiciones de trabajo. A un lado de esto, el criterio de uno de los entrevistados nos pone en la posición real, pues expone las dificultades específicas que enfrentan los trabajadores de plataformas digitales para sindicalizarse, debido a la falta de reconocimiento de su relación laboral y la negativa estatal, lo cual muestra cómo los requisitos actuales pueden ser excluyentes para ciertos grupos de trabajadores. Por último, uno de los entrevistados ha hecho una exposición del antecedente a los requisitos mínimos para constituir sindicatos, manifestando su inconformidad respecto al aumento de 30 trabajadores, cuando en el país las condiciones de producción son totalmente diferentes.

Segunda pregunta: En Ecuador se permite a los trabajadores organizarse en toda forma de asociación de trabajadores, para ello el Código del Trabajo delimita a las asociaciones profesionales o sindicatos, y a los comités de empresa; sin embargo, solo permite el efectivo goce de la acción sindical a los segundos: ¿Considera que en Ecuador todas las organizaciones sindicales deberían tener el efectivo goce de la acción sindical,

entendida como el acceso a la negociación colectiva, dialogo social, contratación colectiva, pliegos de peticiones, huelgas?

Respuesta del primer entrevistado: Sí, la negociación colectiva no debería depender de la figura con la que se constituyen las organizaciones, sino del nivel de representatividad sindical que tengan, a efectos de negociar por empresa, rama o sector.

Respuestas del segundo entrevistado: Efectivamente, yo creo que en Ecuador se ha preferido la existencia de sindicatos o comités de empresa débiles, porque no pueden ejercer muchas acciones, además, las centrales existentes no aglutinan con suficiente fuerza a los demás sindicatos, entonces es como que todas las organizaciones están dispersas.

Respuesta del tercer entrevistado: Si, considero que las organizaciones sindicales en Ecuador deberían tener el efectivo goce la protección y promoción de los derechos laborales, pues utilizar las herramientas como el dialogo social, la negociación colectiva o las huelgas permiten democratizar espacios en los que no se escucha actualmente a los trabajadores.

Respuesta del cuarto entrevistado: Desde mi posición a eso es a lo que aspiramos, pues buscamos la unidad y fortificación de los trabajadores, como una forma de representación, para poder acceder a negociaciones que nos den más posibilidades de un trabajo digno.

Respuesta del quinto entrevistado: Esta amplitud de derechos sindicales no solo fortalece la posición de los trabajadores en la negociación laboral, sino que también fomenta la estabilidad y la armonía en el lugar de trabajo, pues hay la posibilidad de negociar directamente con los empleadores, ellos también tendrían que tener un rol de responsabilidad en las negociaciones, eso es lo que nos permitiría tener un verdadero diálogo social en el Estado, no solamente fijar una vez al año un salario básico unificado.

Comentario del autor: Estoy de acuerdo con lo manifestado por los entrevistados por cuanto revelan una preocupación común por la falta de fortaleza y representatividad de las organizaciones sindicales en Ecuador, así como por el bajo papel que desempeñan en la negociación colectiva y la protección de los derechos laborales. Además, se destaca la importancia de considerar la efectividad de las organizaciones sindicales más allá de su forma legal de constitución, centrándose en su capacidad real para representar y negociar en nombre de los trabajadores, pues se determina que la negociación colectiva debe estar basada en la

representatividad sindical y no tanto en la estructura legal de las organizaciones, lo cual brinda una visión que prioriza la fuerza y el respaldo que pueden tener los sindicatos para defender los intereses de los trabajadores. A un lado de esto se señala que existe una debilidad en los sindicatos, esto debido a la falta de centralización efectiva en donde se pueda aglutinar a las diversas organizaciones sindicales en el país, es decir que hace falta una mayor cohesión y colaboración entre los sindicatos para lograr objetivos comunes.

Tercera pregunta: ¿Considera que el Estado ha tomado acciones preventivas y positivas para garantizar el correcto ejercicio del Derecho a la libertad sindical, a través del Ministerio del Trabajo, Inspectorías de Trabajo y la Administración de Justicia? ¿Qué acciones cree que podrían adoptarse?

Respuesta del primer entrevistado: No, el Ministerio del Trabajo lejos de ser garantista es quien promueve los obstáculos a la sindicalización. Deberían adoptarse mecanismos para tratar y sancionar las prácticas antisindicales, la permanencia de la organización sindical, tribunales de conciliación y arbitraje con procedimientos claros, incorporar tecnología en los procesos, rediseñar las inspectorías del trabajo y procurar que la administración de justicia conozca y resulte sobre temas que vayan más allá de lo económico.

Respuestas del segundo entrevistado: Lejos de actuar en favor de los trabajadores lo que se ha hecho es causar un detrimento, existe una falta de compromiso, recursos y capacitación en las inspectorías del trabajo, es muy usual que su ética este a favor de los empleadores, ósea no operan como debería sino como las empresas se benefician, entonces es primordial insertar una cultura laboral en el Estado.

Respuesta del tercer entrevistado: La falta de una implementación efectiva de las leyes laborales, la insuficiente supervisión y aplicación por parte de las autoridades laborales, así como la limitada promoción del diálogo social inclusivo, han dejado un vacío en la protección de los derechos sindicales. Además, el acceso a la justicia laboral puede ser desigual y poco eficiente en muchos casos.

Respuesta del cuarto entrevistado: Por nuestra parte no hemos visto la adopción de acciones, más bien lo que hemos visto es que nos han negado nuestros derechos, se supone que se ha emitido una sentencia para que no se obstaculice la inscripción de nuestros sindicatos, sin embargo, el ministerio de trabajo tiene muchos intereses detrás que hacen que actúe así.

Respuesta del quinto entrevistado: Pues el Estado actualmente carece de acción en relación a los derechos de los trabajadores, a un lado de eso no es muy buena la protección que se brinda a los trabajadores sindicalizados, porque se da paso a despidos intempestivos y no hay forma de que los trabajadores puedan defenderse correctamente frente a eso.

Comentario del autor: De lo mencionado por los entrevistados se puede colegir que existe la necesidad de mejorar la protección de los derechos sindicales, fortalecer las instituciones laborales y garantizar un acceso justo y eficiente a la justicia laboral en Ecuador, para ello es vital fortalecer la permanencia de las organizaciones sindicales y mejorar la eficiencia de los tribunales de conciliación y arbitraje, así como un rediseño de las inspectorías del trabajo y el aseguramiento de que la administración de justicia aborde adecuadamente temas laborales.

Además, existe una falta de compromiso y recursos en las inspectorías del trabajo, ya que operan en favor de los empleadores en lugar de proteger los derechos de los trabajadores, por lo cual es sustancial insertar una cultura laboral a través de capacitaciones que además contribuyan a disminuir la falta de implementación de las leyes laborales, la supervisión insuficiente por parte de las autoridades laborales y la limitada promoción del diálogo social inclusivo,

Cuarta pregunta: Los sindicatos son organizaciones creadas por los trabajadores para garantizar la defensa de sus derechos laborales, sus intereses sociales y económicos. ¿qué efectos cree que produce la inobservancia del derecho a la libertad sindical para las condiciones del trabajo del Ecuador?

Respuesta del primer entrevistado: Inequidad en la distribución del ingreso y la riqueza. Perpetuación de las condiciones de trabajo inestables y precarias. Apertura para la explotación laboral.

Respuestas del segundo entrevistado: Lo principal que acarrea la inobservancia es la falta de un contrapeso por parte de los trabajadores frente a empleadores, pues no cuentan con una base sólida de representación que los ampare y vele por el cumplimiento de sus derechos, de ahí que se deriven condiciones de trabajo inestable y precario.

Respuesta del tercer entrevistado: Eso indiscutiblemente lleva a la vulneración de derechos laborales básicos, pues sin una forma organizativa que los defienda, sin un

organismo estatal eficiente, los trabajadores no tienen ningún tipo de respaldo y solo deben entregarse a lo que el mercado laboral les ofrece, un trabajo precario o en subempleo.

Respuesta del cuarto entrevistado: Bueno esto afecta directamente en nuestro caso a la falta de calidad o personería jurídica como para poder realizar actividades, pero yendo aún más allá, la inobservancia de la sindicalización en un Estado tiene consecuencias en la democracia, pues la representación de los trabajadores en las esferas políticas económicas y sociales es mínima, como consecuencia no hay decisiones equitativas ni que permitan un desarrollo justo del país.

Respuesta del quinto entrevistado: Afecta directamente a los trabajadores, quienes no tienen acceso a la negociación colectiva, se les propicia las condiciones de trabajo que mejor satisfagan los sistemas de producción de los empleadores y se los posiciona a los trabajadores en desventaja total.

Comentario del autor: Estoy de acuerdo con lo mencionado por los entrevistados, porque se puede evidenciar la importancia de la sindicalización y la representación sindical en la protección de los derechos laborales, la equidad en el ámbito laboral y la toma de decisiones que impactan en el desarrollo socioeconómico del país. Esto ya que estos son problemas fundamentales que surgen cuando los trabajadores no tienen una voz fuerte y unificada para defender sus derechos, lo que los deja desprotegidos ante un mercado laboral que ofrece empleos precarios o bajo el subempleo. Es por ello que es importante contar con organismos estatales eficientes que respalden a los trabajadores en sus reclamos laborales y que garanticen la disminución de la falta de acceso a la negociación colectiva para los trabajadores, pues el incumplimiento de este derecho los coloca en una situación de desventaja frente a los empleadores y sus sistemas de producción, generando condiciones laborales desfavorables para los trabajadores.

Quinta pregunta: ¿Considera que una forma de mejorar las condiciones laborales en Ecuador puede desarrollarse a través de garantizar el efectivo goce del derecho a la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal?

Respuesta del primer entrevistado: Sí, las y los trabajadores del sector informal en aplicación de los convenios 87 y 98 de OIT deberían tener derecho a sindicalizarse y negociar sus condiciones de trabajo. Esto puede darse de diferentes maneras, por ejemplo: el uso del

suelo, el aumento de licencias de trabajadores autónomos, establecimientos de cuidado para hijos e hijas, etc.

Respuestas del segundo entrevistado: Si, considero que una forma de mejorar las condiciones laborales es garantizando el goce del derecho a la libertad sindical, además, al promover la sindicalización no solo que se cumple con la libre organización de los trabajadores, sino que eso les permite acceder a condiciones de trabajo dignas, lo cual es bueno porque permite la formalización del empleo en el país y contribuye al crecimiento económico.

Respuesta del tercer entrevistado: Si, yo considero que la libertad sindical es una parte importante para la mejora de las condiciones laborales, pero también es necesario abordar otros aspectos como la formalización del empleo en las empresas, el cumplimiento de las normativas y que se brinde más educación sobre derechos laborales.

Respuesta del cuarto entrevistado: Considero que la sindicalización puede funcionar como un componente aplicable para que el país pueda disminuir en cierta medida la existencia del trabajo precario, actualmente los trabajadores están totalmente abandonados, constantemente se escucha casos de despidos de muchos trabajadores, sin embargo, esto no ha sido tomado en cuenta para generar cambios. Nosotros por ejemplo somos un grupo de trabajadores a los que el Estado ha abandonado absolutamente por el hecho de ser cuasi contratados, pero se debería establecer un dialogo con las empresas para que garanticen ciertos derechos, pues nosotros no tenemos posibilidad de asegurarnos o mucho menos acceder a indemnizaciones por daños, entonces pienso que si sería una forma de nosotros ayudarnos solidariamente a través de los sindicatos, pero, además, de acceder a espacios en los que nos puedan escuchar.

Respuesta del quinto entrevistado: Si, yo considero que el estado debería garantizar el derecho a sindicalizarse, pero para ello se debería en primer lugar fortalecer los mecanismos de inspectoría del trabajo y las sanciones establecidas para las prácticas antisindicales, solo de esa forma puede funcionar la sindicalización y se pueden mejorar las condiciones de trabajo.

Comentario del autor: Estoy de acuerdo con lo mencionado, pues se destaca la importancia de aplicar los convenios de la OIT para garantizar los derechos sindicales en el empleo informal, además, se señala cómo la sindicalización puede conducir a condiciones

laborales dignas y contribuir al crecimiento económico a través de la formalización del empleo, sin embargo, para lograr esto es necesario tomar medidas como brindar educación sobre derechos laborales y el cumplimiento de normativas, así como tener en consideración la difícil situación de los trabajadores cuasi contratados y abogar por el diálogo social con las empresas, esto para garantizar el cumplimiento de derechos y la protección de los derechos laborales. De igual manera, para esto se deben fortalecer los mecanismos de inspección del trabajo y sancionar las prácticas antisindicales para hacer efectivo el derecho a sindicalizarse.

Sexta pregunta: ¿Considera que el régimen de sindicalización vigente en el Código del Trabajo permite el correcto cumplimiento del derecho a la libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador, qué alternativas sugiere para efectivizar el ejercicio de este derecho?

Respuesta del primer entrevistado: No. El Código no se extiende al sector informal. La única alternativa es reconocer el trabajo informal como trabajo, facilitar la sindicalización del sector y establecer por norma condiciones base para el ejercicio de la labor.

Respuestas del segundo entrevistado: Yo pienso que no, porque al tener estos trabajadores de trabajo no convencionales o al no respetarse lo establecido por la norma en relación a las condiciones de trabajo a las cuales deberían estar sujetos, estos trabajadores no pueden acceder a su sindicalización. Además, el modelo sindical de Ecuador es muy rígido, por lo que incluso solicitan muchos trabajadores para la sindicalización y falta que en Ecuador se inserte el grado de representatividad que los demás países sí tienen.

Respuesta del tercer entrevistado: Bueno actualmente en Ecuador se ha adoptado una forma de sindicalización que está básicamente en los comités de empresa, pero los comités de empresa incluso tuvieron un origen empresarial y es muy difícil su conformación, incluso en el año 2015 me parece, hicieron reformas para que en la forma de elegir la directiva cada miembro sea de una rama diferente pero dentro de la empresa o sea una rama diferente de la producción de la empresa, cuando en Ecuador no hay muchas empresas con el poder productivo suficiente como para contratar a muchos trabajadores, es una realidad que existen empresas que no llegan ni a 20 trabajadores, entonces por eso no es un modelo que revisa la realidad.

Respuesta del cuarto entrevistado: Bueno lo que establece la norma es una cosa y la realidad es otra, porque se dice que tenemos el derecho a la libertad sindical sin autorización

previa, pero al momento de solicitar la inscripción se nos ha negado por no tener relación laboral o por no ser trabajadores con un contrato registrado, entonces eso no funciona, a veces se han creado mecanismos no contemplados por la norma.

Respuesta del quinto entrevistado: Bueno, yo creo que para efectivizar este derecho se debería crear un programa enfocado en el problema, además, es sustancial el fomento de la educación sindical y la concienciación de la importancia de los sindicatos para las economías y las democracias, se debe capacitar a los trabajadores y empleadores en relación al derecho a la libertad sindical y además a los trabajadores en el ministerio del trabajo, aplicar tecnología, expandir las estadísticas y propender que el dialogo social y la negociación colectiva sean derechos mínimos para todos.

Comentario del autor: Concuero con lo referido por los entrevistados, pues exponen la complejidad de la situación laboral en el empleo informal en Ecuador y la necesidad de implementar medidas efectivas para garantizar los derechos laborales y la sindicalización de estos trabajadores. Por una parte, se determina como un problema a la rigidez del modelo sindical en Ecuador y la falta de representatividad, así como las limitaciones de los comités de empresa como forma de sindicalización, especialmente en un contexto donde muchas empresas son pequeñas y no tienen una estructura productiva diversificada que permita la conformación de comités representativos. Es por ello que se ha identificado una brecha entre lo que establece la norma y la realidad vivida por los trabajadores asalariados informales al intentar sindicalizarse. Es por ello que es necesario tomar medidas concretas para mejorar la situación, tal como la educación sindical, la concienciación sobre la importancia de los sindicatos, la capacitación de trabajadores y empleadores, el uso de tecnología para facilitar la sindicalización, y la promoción del diálogo social y la negociación colectiva como derechos fundamentales.

6.3. Estudio de Casos

Para complementar la presente investigación de mejor manera se expondrán algunos de los casos en donde el Estado ha negado la inscripción de los sindicatos de los trabajadores informales del Ecuador y un caso particular en el que ya se ha declarado procedente, tomando en cuenta la relevancia de los casos por sus hechos, las acciones jurídicas adoptadas y las resoluciones jurídicas adoptadas.

Caso N°1:

1) Datos referenciales

Número de juicio: 17981-2020-02407

Causa que se sustancia: Acción de protección

Juzgado: Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en la Parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha.

Actor: A. O. J. W.

Demandado: Ministerio de Trabajo, Andres Isch (Ministro de Trabajo), Iñigo Salvador Crespo (Procurador General del Estado)

Fecha cuando inicia: 14/10/2020

2) Contenido

La Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC), presentaron la acción de protección No. 17981-2020-02407, como accionantes; frente al Ministerio del Trabajo y el Procurador General del Estado, como legitimados pasivos. Sin embargo, el 13 de noviembre de 2020, la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, con sede en la Parroquia Quitumbe, del Distrito Metropolitano de Quito la declaro improcedente.

Frente a ello el accionante elevó a segunda instancia la decisión a través de la imposición del recurso de apelación en contra de la sentencia, recayendo sobre el Tribunal de la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Transito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, mismo que acepto el recurso y revocó la decisión adoptada en primera instancia, siendo importante la emisión de la declaración de vulneración de los derechos de la libertad sindical, seguridad jurídica e igualdad y no discriminación, así como las respectivas disculpas públicas como medida de reparación, la respectiva reglamentación del ejercicio del derecho de la libertad de organización sindical para el sindicato de industria o rama de actividad.

Sin embargo, el Estado se sigue negando a cumplir con la sentencia referida e incluso ha planteado una acción extraordinaria de protección el 22 de junio de 2021, cuyo proceso aún se encuentra en desarrollo.

3) Comentario del autor

El caso de los Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) revierte de una importancia sustancial al hablar del empleo informal, pues la lucha por el reconocimiento de mejores condiciones laborales por parte de estos trabajadores no solo se agota en la constante negativa de inscripción de su sindicato, al contrario, sus peticiones se fundamentan en la vulneración reiterada de sus derechos laborales, siendo importante destacar que estos trabajadores presentan irregularidades en sus contrataciones, pues carecen de contratos formales, existen arbitrariedades en las formas de pago, se les realizan descuentos indebidos en los sueldos, se incumple con el salario básico y no son afiliados a la seguridad social. Además, se debe tener en cuenta que estas condiciones laborales que no sujetan a los empleadores al cumplimiento del régimen jurídico laboral y por consiguiente al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, acaecen en las múltiples unidades de producción o empresas, pues según el informe denominado “Queja de las trabajadoras y los trabajadores bananeros por violación de derechos” realizado por el Instituto de Estudios Ecuatorianos, ASTAC y, apoyado por la fundación Friedrich Ebert Stiftung, se expone que han sido al menos trece fincas denunciadas por la violación de derechos laborales. Frente a la constante vulneración de los derechos laborales en diferentes empresas, los trabajadores decidieron constituir el Sindicato de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) en el año 2014, teniéndose por respuesta del viceministerio del trabajo la negativa a la constitución legal, argumentándose falta de relación de dependencia en una misma empresa, luego se procedería a elevar recurso de revisión administrativa de la resolución dictada y, por último, accionar la garantía jurisdiccional de acción de protección para que se les reconozca su derecho a la libertad de sindicalización.

Tomando en consideración la constante vulneración de los derechos de los trabajadores de ASTAC, configurándose su estatus en el empleo informal, podemos manifestar que acceder a su sindicalización ha sido una lucha constante, en donde los empleadores toman acciones contrarias a la libertad de sindicalización, como no afiliar a los trabajadores al seguro social, para que no se compruebe su relación de dependencia; subdividir sus empresas, para no superar el número de 30 trabajadores y así no posibilitar la sindicalización de los trabajadores; crear sindicatos a favor de los empresarios; realizar hostigamiento, amenazas y despidos a los trabajadores organizados. Mientras que por otro lado el Estado ha optado por no reconocer la constitución de su sindicato, teniéndose como consecuencia una vulneración sistemática de sus derechos, incumpliendo la normativa

internacional, como lo es el Convenio número 87, 98, 110, 41, 141 de la Organización Internacional del Trabajo.

Caso N°2:

1) Datos referenciales

Título: Proceso de registro sindical Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FRENAPP) ante el Ministerio del Trabajo de Ecuador.

Autor (a): C. H., Y. R.

Fecha: 8 de noviembre de 2021

2) Contenido

El Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FRENAPP) presentó la solicitud de registro del sindicato por rama ante el Ministerio del Trabajo, el 8 de noviembre del año 2021; frente a ello, esta institución rechazó el registro argumentando que los peticionarios han solicitado la constitución de un sindicato de primer grado, pero no mantienen una relación laboral para un empleador en común.

El 9 de mayo de 2022 FRENAPP presento un oficio reiterando la solicitud de registro del sindicato, poniendo en conocimiento del Ministerio del Trabajo que el sindicato ASTAC ha logrado una sentencia para que los sindicatos por rama de actividad sean aceptados y registrados, sin embargo, el Ministerio del Trabajo no emitió alguna respuesta, siendo que contaba con un plazo para responder hasta el 20 de junio de 2022.

3) Comentario del autor

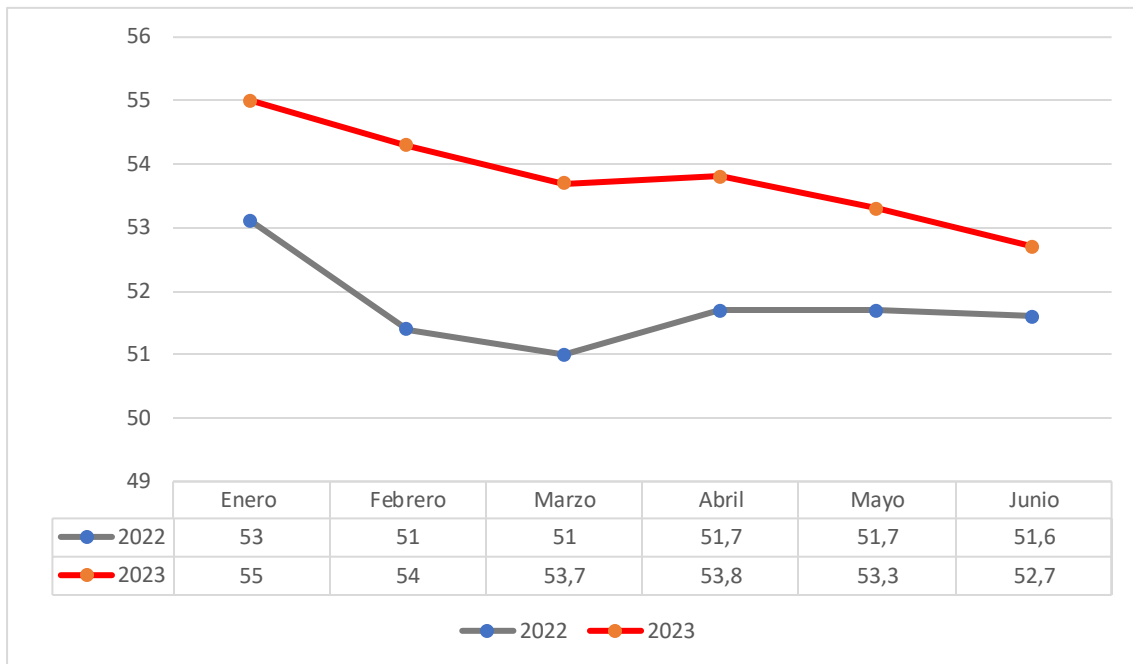
FRENAPP es un sindicato conformado por trabajadores de plataformas digitales, que incluye a domiciliarios, riders, repartidores, mensajeros, auxiliares de compras, conductores de taxi, paseadores de perros, personal de soporte y a toda persona que trabaje para una plataforma digital en Ecuador. La particularidad del presente sindicato radica en que se autodefine como uno de tipo de rama de actividad o de industria, es decir, agrupa a trabajadores que desarrollan las mismas actividades en una industria, sin importar que no pertenezcan a la misma empresa. En ese sentido, los trabajadores de plataformas digitales presentan los mismos problemas que en el caso ASTAC, pues al no tener una relación de dependencia completamente localizada, se tiene como consecuencia que los trabajadores sean precarizados y no puedan acceder al respeto de sus derechos. Es así que los trabajadores de plataformas digitales, que actualmente cuenta con 712 afiliados a nivel nacional, buscan el

reconocimiento de los derechos laborales a los que como trabajadores del Ecuador tienen derecho, como lo es: salario básico unificado, jubilación, vacaciones, seguro de salud, pago por enfermedad, horas extras, seguro de maternidad, bonos por lluvia, horas nocturnas, horas extras, seguro de maternidad y todos los beneficios de ley. Para ello, se sirven de la fuerza colectiva, el dialogo social, la negociación colectiva, como herramientas brindadas por la sindicalización, con miras a que mejoren continuamente sus condiciones de trabajo y los derechos que han sido vulnerados por ser parte del empleo informal en el país. Lo que se puede destacar del presente sindicato es que no solo agotan las herramientas que brinda la sindicalización, sino que elevan los mecanismos e incorporan asesoría legal gratuita para los trabajadores, brindan contenido formativo, capacitaciones, una escuela sindical y un contacto directo digital a través de su propia aplicación móvil. A pesar de los amplios beneficios que depara el reconocimiento de la sindicalización de los trabajadores de FRENAPP el estado no realiza la inscripción fundamentándose en que no pueden constituir un sindicato de primer grado, al no existir una relación laboral y no pertenecer a la misma empresa, vulnerando de esa manera el Derecho a la libertad sindical de los trabajadores de plataformas digitales.

6.4. Análisis de Datos Estadísticos

6.4.1. Población ocupada en el sector informal enero a junio 2022 y enero a junio 2023

Figura N°9. Población Ocupada en el Sector Informal



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

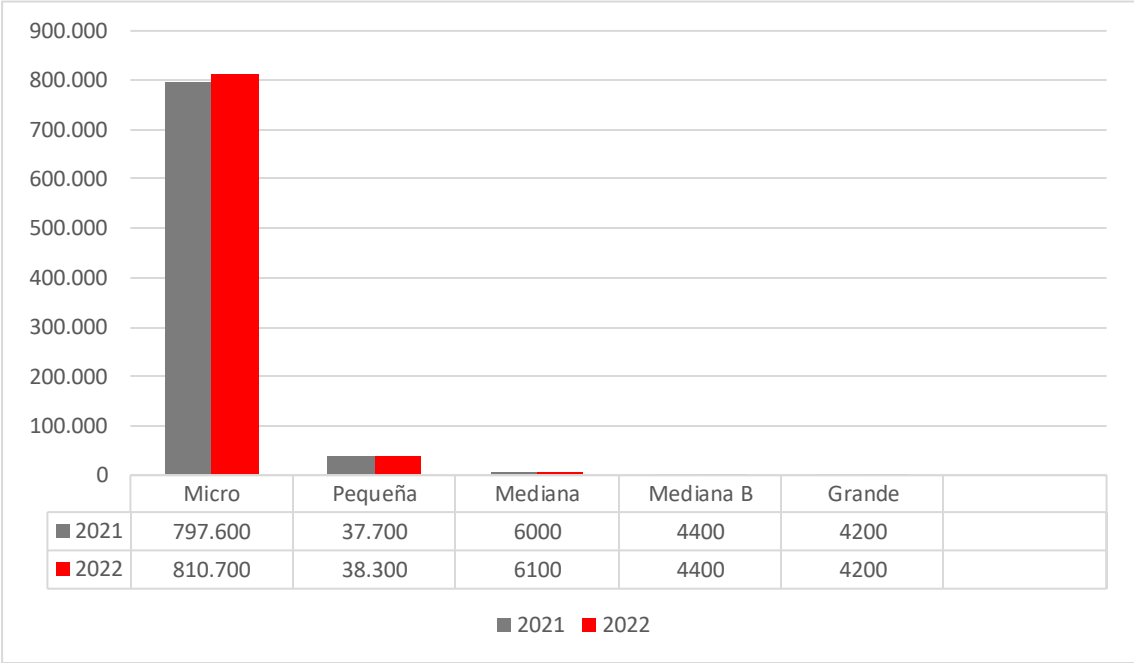
Comentario del autor:

Es importante tener en consideración que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos ha establecido dentro del país una metodología de medición netamente apegada al concepto de empleo en el sector informal, dejando de lado la recomendación brindada por la Organización Internacional del Trabajo de incluir al empleo informal para la adopción de políticas públicas que brinden mejores condiciones laborales. Es así que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos toma como criterio de caracterización del empleo en el sector informal a las empresas, y a partir de su condición de inscritas o no, determina a los trabajadores que están en la informalidad, sin embargo, se deja de lado el denotar las condiciones laborales en las que se desarrollan. En suma, el INEC determina que el empleo en el sector formal son el conjunto de personas que trabajan en establecimientos que tienen RUC, mientras que en el sector informal se desempeñan personas que trabajan en unidades productivas que no tienen RUC. Es vital añadir a las concepciones esgrimidas por el INEC, que el Registro Único de Contribuyentes tiene fines impositivos, es decir, lo que se busca es que las personas que generan actividades económicas ingresen a la tributación, mas no buscar que las condiciones de trabajo de las personas mejoren o determinar cuál es el porcentaje de personas que tiene condiciones laborales precarias. Por consiguiente, el porcentaje distribuido

por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos no nos brinda con certeza cual es la cantidad de trabajadores que se encuentran en el empleo informal, sin embargo, nos brindan un panorama sectorizado de la informalidad en el País, en donde se puede destacar el constante incremento de este sector, teniéndose que en Junio del año 2022 el porcentaje fue de 51,6%, cifra que se ha visto incrementada en el mes de Junio del año 2023, pues nos encontramos con la cifra del 52, 7%. El incremento porcentual contradice los fundamentos metodológicos aplicados por el INEC, pues argumentaba que con esta metodología se veía un decrecimiento gradual de la informalidad, al contrario, se logra visualizar que el crecimiento es contante, y las unidades productivas que se formalizan son cada vez menos.

6.4.2. Dinámica empresarial según tamaño de empresa en Ecuador

Figura N°10. Dinámica empresarial según tamaño de empresa



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Comentario del autor:

Respecto al presente gráfico estadístico podemos determinar que la mayor parte de las empresas en el país se encuentran en la categoría de microempresas, lo cual equivale a que 810.700 empresas en el Ecuador tienen un volumen de ventas menor o igual a \$100.000 y un número de personas afiliadas a la seguridad social de 1 a 9, o personas que simplemente cumplen con la plaza de trabajo en este tipo de empresas; por otro lado, nos encontramos con

que solamente 38.300 empresas en el país tienen un volumen de ventas de \$100.001 a \$1.000.000 dólares y un total de trabajadores que van de 10 a 49 afiliados o solo cumpliendo la plaza laboral; de igual manera, en el caso de empresas medianas dentro del país también resaltan cifras bajas, siendo que solamente existen 6.100 empresas con volumen de ventas de 1.000.001 a 2.000.000 y con 50 a 99 trabajadores afiliados o aplazados laboralmente; así mismo, en el caso de las empresas Medianas B, tenemos que solamente existen 4.400 empresas que tiene un volumen de ventas que va de 2.000.001 a 5.000.000 y con un total de trabajadores de 100 a 199; por último, en el Ecuador existen 4.200 grandes empresas que tienen un volumen de ventas de 5.000.000 o más y presentan 200 trabajadores en adelante. De los datos esgrimidos por la presente estadística recopilada del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, podemos visualizar que la mayor cantidad de empresas son microempresas, pero aún más interesante resulta destacar que no se cumple con los 100 trabajadores en las micro, pequeñas y medianas empresas; además, el número de afiliados al seguro social es ínfimo en el país, considerando que existe un alto índice de microempresas; siendo aún más crítico que el mínimo de trabajadores necesario para la sindicalización en el Ecuador es de 30 trabajadores.

6.4.3. Empleo informal en Ecuador según la metodología de la CEPAL

Tabla N°10. Empleo Informal en Ecuador metodología CEPAL

El trabajo que tiene es		Recibe seguridad social	
Con nombramiento (1)	888	888	0
Contrato permanente/indefinido/estable o planta (2)	2723	1939	784
Contrato temporal, ocasional o eventual (3)	2013	792	1221
Por obra, a destajo (4)	12	0	12
Por horas (5)	26	2	24
Por jornal (6)	1199	4	1195
		Si (1)	No (2)

Fuente: CEPAL, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

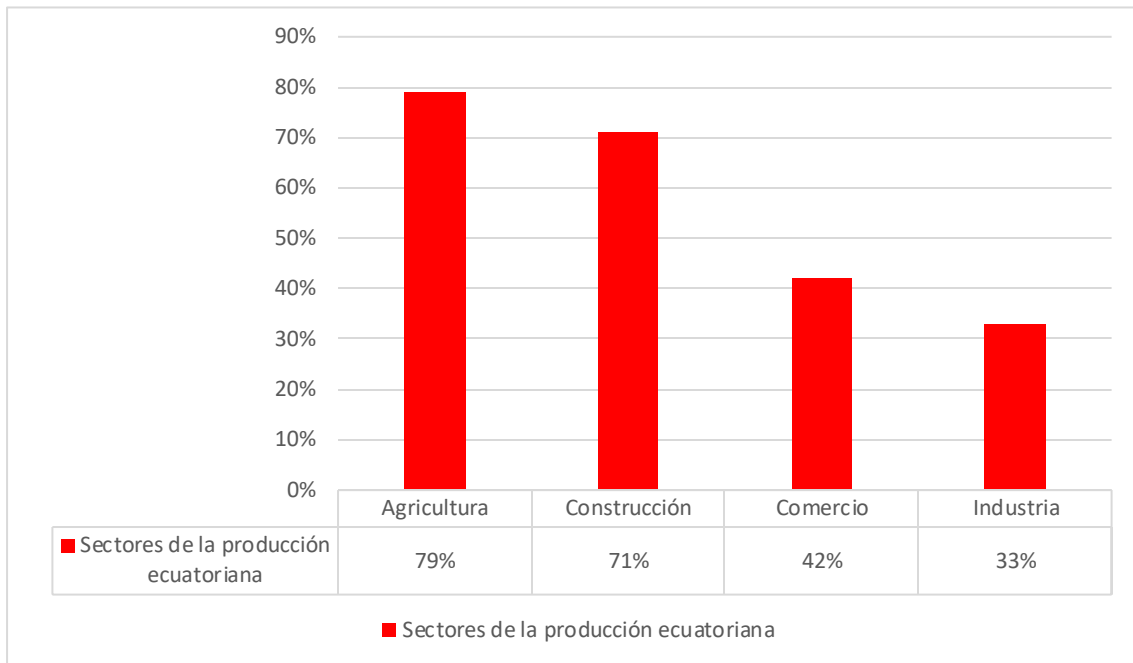
Comentario del autor:

La presente tabla ha sido elaborada a partir de los datos recabados por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), perteneciente al Sistema Integrado de Encuestas de Hogares, tomando en consideración el informe realizado por la

Comisión Económica para América Latina y El Caribe, en donde se incorpora los criterios esgrimidos por la Organización Internacional del Trabajo respecto al empleo informal, siendo relevante la presente tabla por su cálculo directo sobre la muestra percibida en la encuesta ENEMDU, respecto a 6862 hogares, receptándose para la presente tabla los componentes P43 y P44f, del formulario utilizado para desarrollar la encuesta, mismos que se refieren al tipo de contrato que tienen los trabajadores y su afiliación a la seguridad social. Respecto a estas dos variables de la tabla, la investigación respaldada por la CEPAL manifiesta que una persona tiene empleo informal si no cumple con el requisito de mantener un contrato legal y no se está aportando a la seguridad social. Tomando en consideración la metodología utilizada por la CEPAL para determinar el número de trabajadores que se encuentran en el empleo informal, se procede a realizar la tabulación de los datos expuestos de la encuesta en relación a la muestra, para de esa forma elevar a nivel nacional datos estadísticos. Siendo relevante de los datos rescatados lo siguiente: de 6862 encuestados, 888 trabajadores mantienen un contrato de nombramiento y todos están afiliados; 2723 trabajadores tienen contrato permanente, indefinido, estable o de planta, en donde 1939 tienen seguridad social y 784 no la tienen; por otro lado, 2013 trabajadores tienen contrato temporal, ocasional o eventual, de los cuales 792 tienen acceso a seguridad social, mientras que 1211 no la tienen; de igual manera, se presenta el caso de los trabajadores de obra o a destajo, siendo solamente 12, en donde todos no presentan seguridad social; así mismo, nos encontramos con trabajadores que trabajan por horas, aun cuando la constitución lo prohíbe, siendo un total de 26 trabajadores, de los cuales 2 tienen seguridad social y 4 no acceden a este derecho; por último tenemos el caso de los trabajadores con contrato por jornal, siendo 1169 trabajadores, de los cuales solamente cuatro acceden al derecho de la seguridad social y los demás 1195 no tienen este derecho. Como comentario general podemos visualizar que mientras más abierta es la relación contractual obrero-patronal, la afiliación a la seguridad social también disminuye, de igual manera llama bastante la atención el tipo de contrato por jornal y el empleo informal que se configura en estos trabajadores, lo cual se colige con las condiciones precarias existentes en la agricultura y en el caso específico de los trabajadores de ASTAC.

6.4.4. Porcentaje de informalidad en los sectores de la producción ecuatoriana

Figura N°11. Informalidad en la Producción de Ecuador



Fuente: Diario La Hora

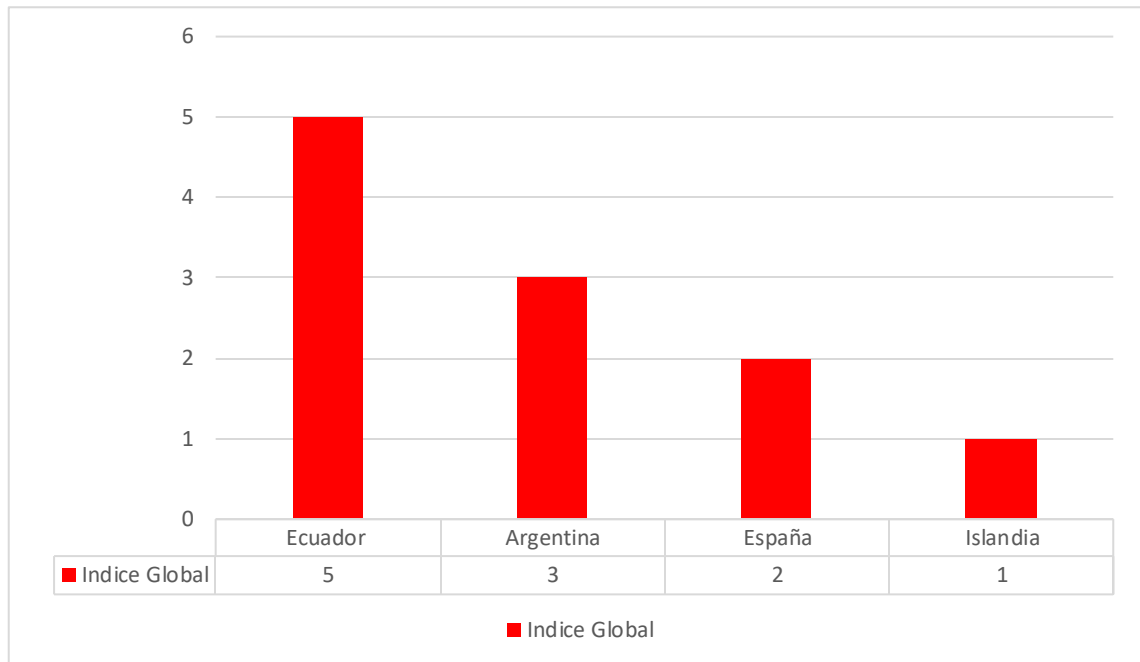
Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Comentario del autor:

Lo que se puede destacar de la siguiente figura estadística es el alto porcentaje de empleo informal existente en los diferentes sectores de la producción ecuatoriana, resaltándose el caso del sector de la agricultura, que tal como lo habíamos observado en la Tabla N°10. se incrementa por la falta de afiliación a la seguridad social en la relación contractual por jornal. Es por ello que en Ecuador es acuciante la inserción de componentes que determinen con certeza cuales son las condiciones de trabajo bajo las cuales los trabajadores desempeñan sus actividades. En el caso de la Agricultura, presenta un porcentaje a nivel nacional del 79% del empleo informal en Ecuador; en la construcción de igual manera el 71% de los trabajadores se encuentran en el empleo informal; en el comercio se presenta un porcentaje del 42%; y, por último, el caso de la industria, que presenta un 33% respectivamente.

6.4.5. Índice Global de los Derechos de la International Trade Union Confederation

Figura N°12. Índice Global Internacional Trade Union Confederation



Fuente: International Trade Union Confederation

Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

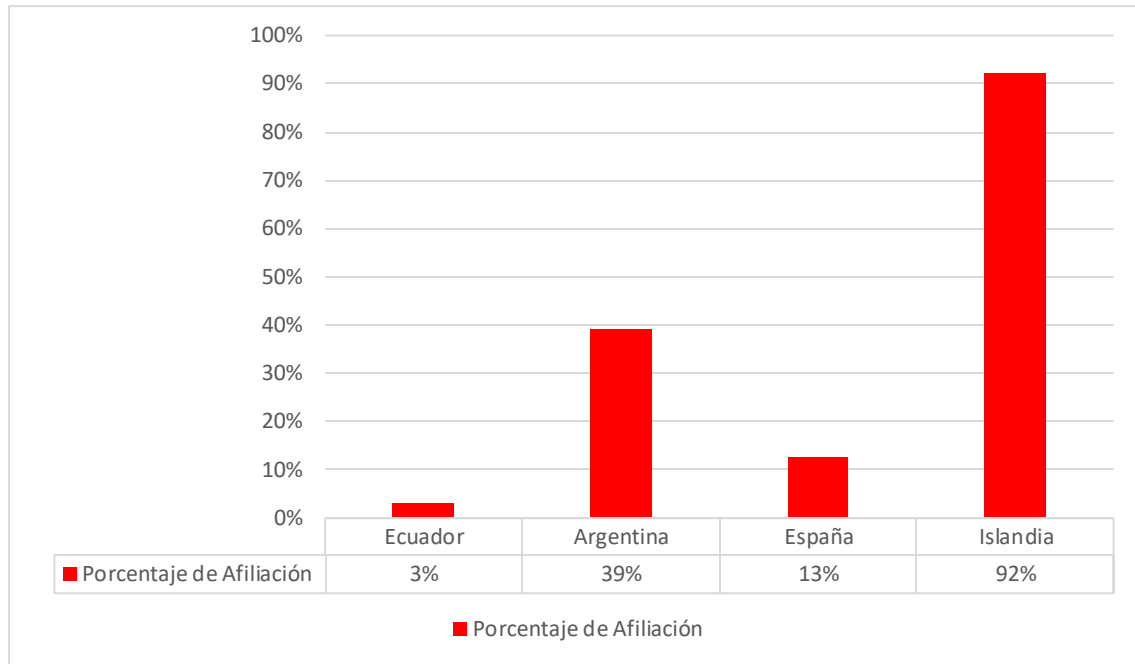
Comentario del autor:

Los datos expuestos en el presente grafico fueron obtenidos de la 10ª edición del Índice Global de los Derechos. En el informe derivado de esta edición se determina que Ecuador se encuentra entre los 10 peores países para los trabajadores y trabajadoras en el año 2023 estableciendo como componentes de la calificación las siguientes vulneraciones de derechos de los trabajadores y trabajadoras: derecho de huelga, derecho a la negociación colectiva, derecho a establecer o afiliarse a un sindicato, derecho a la justicia, derecho a llevar a cabo actividades sindicales, derecho a las libertades civiles, agresiones violentas contra trabajadores, derecho a la libertad de expresión y de reunión y asesinatos. Tomando en consideración esto, el Índice de calificación se realiza en un parámetro del 1 al 5, en donde 1 es la mejor calificación con violaciones esporádica de los derechos, 2 es para violaciones repetidas de los derechos, 3 es para violaciones regulares de los derechos, 4 violaciones sistemáticas de los derechos, 5 es para países que no garantizan los derechos y 5+ para derechos no garantizados debido a la destrucción del Estado de derecho. En este sentido Ecuador es calificado como un país que no garantiza los derechos, esto en comparación a los

demás países que si presentan tasas de sindicalización altas y reciben calificaciones plausibles.

6.4.6. Tasa de sindicalización de Ecuador, Argentina, España e Islandia

Figura N°13. Tasa de Sindicalización según países



Autor: Luis Fernando Tapia Lozano

Comentario del autor:

El presente grafico nos muestra la tasa de sindicalización presente en Ecuador, Argentina, España e Islandia. Siendo relevante contrastar que en Ecuador solamente existe un 3% de personas sindicalizadas, esto quiere decir que solamente 3 de cada 100 trabajadores se han sindicalizado, lo cual es una cantidad ínfima en comparación a los demás países. En el caso de Argentina la tasa de sindicalización es de 39% lo cual equivale a que cerca de 40 trabajadores de 100 se han sindicalizado. Por su parte España presenta una tasa de sindicalización del 13%, siendo una de las menores de Europa, sin embargo, esto se puede deber al nivel de representación existente en las empresas a través de los delegados de personal y comités de empresa. Por último, Islandia es país con mayor tasa de sindicalización a nivel mundial, presentando una tasa de 92%. Respectivamente cada país presenta el siguiente número de sindicatos: Ecuador con 1606, Argentina con 3000, España un total de 700 e Islandia con 53. La característica común de los países de Argentina, España e Islandia es que no presentan mucha variación de sindicatos, sin embargo, a diferencia de Ecuador la

unidad sindical es la principal razón, ya que en estos países existen centrales sindicales fuertes con filiales que los representan fuertemente, algo que en Ecuador no existe.

7. Discusión

7.1. Verificación de los objetivos

El objetivo general que consta en el Trabajo de Integración Curricular es el siguiente:

“Realizar un estudio jurídico doctrinario del sindicato, para determinar su efectividad en la disminución del empleo informal y contribuir en la protección de los derechos laborales de los trabajadores del Ecuador”

El objetivo general del presente Trabajo de Integración Curricular se verifica de la siguiente manera: El estudio jurídico doctrinario se verifica en el marco teórico, pues se analizó los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, con la finalidad de determinar cuáles son los derechos inherentes a los trabajadores asalariados del empleo informal; además, se cumple con el análisis jurídico de la figura del sindicato pues se incluyó dentro del estudio el análisis de los derechos que descuellan del derecho laboral colectivo, siendo estos el derecho a la libertad de sindicalización, la negociación colectiva, los conflictos colectivos del trabajo, y los mecanismos derivados de estos derechos, los cuales son el pliego de petición, la huelga, la contratación colectiva y diálogo social, mismos que sirven para la protección de los derechos laborales de los trabajadores, pues les permite posicionarse en un nivel de poder equilibrado frente a los empleadores y acceder al cumplimiento de sus derechos laborales. De igual manera, se realizó el análisis de las asociaciones de trabajadores, con especial énfasis en las asociaciones profesionales o sindicatos y los comités de empresa, que son las figuras jurídicas sindicales que se incluyen en el Código del Trabajo, determinándose los requisitos de su constitución y las funciones de cada forma de asociación.

En relación a contribuir con la protección de los derechos laborales de los trabajadores del empleo informal en Ecuador, encontramos dentro del presente proyecto un análisis de la economía informal, haciendo hincapié en el empleo informal y la construcción histórica de este precepto a nivel internacional. Para cumplir con la protección de los derechos laborales de los trabajadores aplicando la sindicalización se realizó el análisis de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, en donde se determina la importancia de la asociación de los trabajadores para la defensa de sus derechos, así mismo se insertó un acápite enfocado en la libertad sindical de los trabajadores del empleo informal, en donde se establece que son los principales trabajadores a los que se vulnera sus derechos, lo cual incluye su falta de representación para hacer uso de los

mecanismos que les permita acceder a mejores condiciones de trabajo y de esa manera disminuir el empleo informal. Además, el cumplimiento de este objetivo se manifestó en el estudio comparado Derecho de Argentina, España e Islandia, en donde se destaca su modelo sindical unitario frente al modelo pluralista ecuatoriano, además estadísticamente estos países presentan

mayor tasa de sindicalización y mejores condiciones de trabajo, lo cual según el índice de la Internacional Trade Union Confederation se debe al respeto de los derechos laborales colectivos y los derechos laborales individuales. De este modo, se verifica el cumplimiento del objetivo general.

Por otro lado, el primer objetivo específico que se verifica es el que se expone a continuación:

“Determinar el vínculo jurídico entre el sindicato y el empleo informal, como forma de garantizar los derechos laborales del trabajador”

El presente objetivo específico se verifica al explayar el desafío sustancial que supone el fenómeno de la economía informal en las condiciones de trabajo de los trabajadores, de manera puntual se ha realizado un análisis del empleo informal recopilando pronunciamientos de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y la Conferencia General del Trabajo, llegando a entender al empleo informal como un fenómeno presente en todos los países, en donde las personas se encuentran en condiciones de trabajo que en la ley o en la práctica no se encuentran sometidas a la legislación laboral de los Estados, provocando como consecuencia la vulneración de los derechos laborales. Esto se expone en los acápites del marco teórico denominados: Economía Informal, sector informal y empleo informal; La Economía Informal según la Recomendación sobre la Transición de la economía informal a la economía formal, 2015; y, La libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal. El vínculo jurídico entre el sindicato y el empleo informal de manera puntual se verifica en el acápite de “La libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal”, pues se llegó a determinar que para la Organización Internacional del Trabajo es importante el respeto de los derechos laborales de los trabajadores de la economía formal e informal, lo cual representa que todos los trabajadores deber tener acceso a un trabajo en buenas condiciones. Además, se hizo hincapié en la negación reiterada del derecho a la libertad sindical de estos trabajadores, lo cual significa negar un medio de representación que sirve para asegurar el cumplimiento de los derechos y

conseguir un trabajo decente, esto a través de la negociación colectiva y la influencia en políticas sociales y económicas. En general, el vínculo entre la sindicalización y el empleo informal descansa en que la libertad sindical es un derecho de todos los trabajadores; además, la organización sindical permite favorecer los derechos de los trabajadores y garantizar la mejora de sus condiciones laborales, permitiendo que tengan un desempeño importante en el desarrollo social y económico de sus países.

Este vínculo jurídico a su vez se verifica con el análisis de los casos de vulneración de libertad sindical expuestos en el acápite de estudio de casos. Pues se expuso el caso de los Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos, a quienes además de negarse su derecho a la libertad sindical, también se les ha dado la vulneración reiterada de sus derechos laborales, presentando irregularidades en sus contratos, arbitrariedades en sus formas de pago, descuentos indebidos en sueldos, incumplimiento de su salario básico y falta de afiliación a la seguridad social. Derechos cuya protección se puede adquirir accediendo a la sindicalización. De igual manera, la misma situación precaria se determinó en el caso de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FRENAPP) a quienes también se ha negado el derecho a la libertad sindical. En este caso se pudo destacar que estos trabajadores buscan a través de la sindicalización el reconocimiento de los derechos laborales, pues para ello se servirían de la fuerza colectiva, el dialogo social, negociación colectiva, asesoría legal, contenido formativo y acceso a aplicaciones digitales para su capacitación.

En relación al segundo objetivo específico, este queda expuesto a continuación:

“Establecer las diferencias entre los tipos de sindicatos y esclarecer la figura del empleo informal, con énfasis en los derechos laborales de los trabajadores asalariados”

El presente objetivo se verifica a partir del análisis jurídico doctrinario de la libertad sindical, entendiéndola como el acceso de los trabajadores a su libre organización, la promoción sindical y acción sindical. De manera específica se realiza la verificación de las diferencias entre los tipos de sindicatos en los siguientes acápite: “Clasificación jurídica y doctrinaria de los sindicatos” y “Constitución, derechos y obligaciones de los sindicatos en Ecuador”, en donde, en primer lugar, se establece una diferenciación de los diferentes tipos de sindicatos existentes según la Organización Internacional del Trabajo y la doctrina, para después insertarnos en las diferentes formas de asociación a las que pueden acceder los trabajadores en Ecuador, siendo relevante destacar que la Organización Internacional del Trabajo clasifica a los sindicatos en: sindicatos profesionales, sindicatos de industria,

sindicatos generales y sindicatos de empresa. Mientras que en Ecuador la doctrina determina la existencia de: sindicatos de trabajadores de la empresa, el comité de empresa, la asociación de empleados, el comité especial y los sindicatos gremiales o de ciertas profesiones, los cuales en la legislación laboral son separados en dos grupos: asociaciones profesionales o sindicatos y comités de empresa. Dividiendo el ejercicio de la libertad sindical, delegando la promoción sindical a las asociaciones profesionales o sindicatos, y la promoción y acción sindical a los comités de empresa, lo cual conlleva a la exigencia de distintos requisitos de constitución para unos y otros, así como deberes, derechos y obligaciones diferentes.

Por otro lado, el esclarecimiento de la figura del empleo informal con énfasis en los derechos laborales de los trabajadores asalariados se desarrolló mediante el análisis de la delimitación conceptual esgrimida por la Decimoséptima Conferencia de Estadísticos del Trabajo y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, lográndose realizar una diferenciación de los trabajadores dueños de sus propias unidades de producción, como los trabajadores por cuenta propia, miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria y trabajadores familiares auxiliares, frente a los trabajadores asalariados y los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas. Teniéndose la calificación de los trabajadores asalariados y no regulados, como aquellos que se encuentran desarrollando sus labores en condiciones de trabajo que en la ley o en la práctica no siguen lo estipulado normativamente, teniendo como concomitante la vulneración de sus derechos laborales. Esto a su vez se refuerza con el análisis del empleo informal en Ecuador, en donde se determina que el análisis estadístico aplicado por el Estado no sigue los parámetros internacionales y como consecuencias la estructuración de las políticas públicas no ha tenido un enfoque desde el empleo informal, sino desde las unidades económicas no formalizadas.

Por último, el tercer objetivo específico que se verifica es el siguiente:

“Elaborar lineamientos propositivos para disminuir el empleo informal, a través de la utilización de la sindicalización en Ecuador”

Este objetivo específico se verifica a partir del análisis empírico de la sindicalización ecuatoriana, revisando primordialmente cuáles han sido las políticas públicas desarrolladas por el Estado en relación a la transición de la economía informal a la formal, teniéndose que en los periodo que va desde el 2013 hasta el 2024, se han adoptado solamente políticas con un enfoque de formalización de las unidades económicas, mientras que no se han adoptado

políticas que utilicen a la sindicalización como pieza clave de la formalización de las condiciones de trabajo precario y mucho menos para disminuir en el país el empleo informal.

Por otro lado, se verifica la utilización de la sindicalización como una forma de disminuir el empleo informal a través de los mecanismos aplicados en la investigación, esto es, la encuesta y entrevista. En donde se pudo recabar que la sindicalización de los trabajadores asalariados puede contribuir a mejorar las condiciones del trabajo en Ecuador, pues les permite acceder al uso legítimo de la negociación colectiva y formas de dirimir los conflictos laborales. Así mismo se logró determinar que la sindicalización puede representar una institución que sirve para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, sin embargo, existen obstáculos y ambigüedades significativas que no permiten que los trabajadores asalariados del empleo informal acceder a su sindicalización, tal como: la adopción de represalias por parte de empleadores; la negación de inscripción de los sindicatos por parte del Estado; ineficiencia en figuras jurídicas que deben proteger a los sindicalizados, como el despido ilegal; y, el elevado número de trabajadores necesarios para acceder a la sindicalización. Además, se determinó que el Estado no cumple con el respeto a la libertad sindical según el Código del Trabajo y el Derecho Internacional, por cuanto el Estado ha tenido muchos llamados de atención por parte del comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, vulnerando de manera específica el derecho a la libertad sindical. Por último, todo lo mencionado se complementa en la inconformidad expuesta en los resultados esgrimidos de la técnica de la encuesta, al determinarse que no se considera que el régimen de sindicalización vigente en el Estado permita el correcto cumplimiento del derecho a la libertad sindical, lo cual a su vez ha sido tomado en cuenta para la aplicación de las entrevistas, en donde, se logró constatar que la exigencia de los requisitos mínimos de trabajadores deja fuera a los trabajadores asalariados del empleo informal que desarrollan sus actividades en condiciones precarias, esto debido a la preeminencia de pequeñas unidades económicas en el país o acciones estatales fácticas como no permitir la sindicalización de trabajadores cuyo contrato no está registrado en el Ministerio del Trabajo. En relación a esto también se considera que el Estado no ha tomado acciones preventivas y positivas para garantizar el ejercicio del Derecho a la libertad sindical, pues las autoridades muchas veces son las que promueven los obstáculos para la sindicalización, teniéndose que los entrevistados han propuesto una reestructuración de las inspectorías del trabajo y un enfoque de la administración que vaya más allá de lo económico. De igual manera, se expuso que la negociación colectiva es un derecho de todos los trabajadores y que

debería estar presente en todos los niveles, no solamente en el comité de empresa, pues el acceso a la sindicalización de todos los trabajadores significaría el acceso a mejores condiciones de trabajo y disminución del empleo informal, pues la inobservancia de este derecho ha acarreado la apertura del país a la explotación laboral.

7.2.Fundamentación para lineamientos propositivos

El concepto de trabajo es un fenómeno sociológico que ineludiblemente se ve sometido al cambio producido por el transcurso del tiempo, la doctrina nos ha demostrado que es imperativo tomar en consideración el avance del modelo económico capitalista, pues este es el modelo imperante que condiciona sobre qué base conceptual el trabajo será preceptuado. A un lado de esto el derecho laboral debe ser quien se encargue de insertar los cambios necesarios, siempre tomando en consideración la existencia de nuevos fenómenos derivados de la constante reestructuración del capital y las teorías sociales, esto para nivelar las relaciones obrero patronales y evitar la institucionalización de desigualdades que propicien el deterioro de una clase. Es por ello que es indispensable que el derecho laboral tome en consideración fenómenos como la precariedad, la informalidad laboral, la subcontratación, el desempleo y subempleo.

La historia del derecho laboral nos ha demostrado cómo la lucha social de la clase trabajadora ha ido paulatinamente estructurando un sistema de derechos laborales individuales y colectivos; sin embargo, la falta de políticas públicas enfocadas en los nuevos fenómenos, como lo es el empleo informal, por parte de los gobiernos del siglo XXI, demanda la búsqueda de una reinstitucionalización del trabajo, a cargo del derecho laboral y el derecho laboral colectivo.

En la actualidad, el enfoque de políticas adoptado por los gobiernos del periodo 2013-2024, nos ha demostrado estar centralizado en la formalización de las unidades económicas de producción, sin embargo, se ha dejado de lado la estructuración de políticas enfocadas en las condiciones de trabajo. El fenómeno de la informalidad laboral visto desde las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, que lo califica como sector informal, no ha disminuido, sino que ha incrementado de 51,6% en el año 2022 a 52,7% en 2023. Sin embargo, estas estadísticas no nos brindan una apreciación correcta del fenómeno de la economía informal y con mayor precisión del empleo informal.

La economía informal es un fenómeno que surge como una forma de ver de forma marginal el trabajo y la producción de pequeñas unidades económicas, pero el concepto ha evolucionado a lo largo del tiempo a través de estudios y apreciaciones internacionales encabezados por la Organización Internacional del Trabajo, quien ha preceptuado este concepto en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, mecanismo en el que se establece preceptos y delimitaciones de las unidades

económicas informales y el empleo informal, así como lineamientos generales para que los Estados adopten políticas de transición al trabajo decente en sus respectivos territorios.

Uno de los aspectos que explaya la recomendación, es la necesidad de adoptar políticas que permitan el correcto ejercicio del derecho a organizarse de los trabajadores que desarrollan sus labores en la economía informal, para ello se delimita el concepto de los trabajadores pertenecientes a la economía informal, es decir, los trabajadores del empleo informal, los cuales van desde trabajadores por cuenta propia, trabajadores de la economía popular y solidaria, trabajadores familiares auxiliares y trabajadores asalariados y no regulados.

La preocupación por parte de la Organización Internacional del Trabajo en relación al correcto ejercicio de la libre organización, no recae sobre los trabajadores por cuenta propia, trabajadores de la economía popular y solidaria o trabajadores familiares auxiliares, pues ellos tienen la posibilidad de acceder a su libre organización en la económica popular y solidaria, tal como en el caso ecuatoriano, en donde se establece un régimen especial para estos trabajadores dueños de su unidad de producción; sin embargo, en el caso de los trabajadores asalariados y no regulados por la norma, al no tener condiciones de trabajo regulares y formalizadas, pero aun así ser trabajadores que perciben un salario, acceder a su libre organización sindical presenta dificultades.

El acceso a la libre organización de los trabajadores asalariados y no regulados del empleo informal se cimienta sobre el derecho a la libertad de sindicalización. Este derecho puede ser conceptualizado como la facultad de los trabajadores para organizarse libremente, con la finalidad de buscar mejores condiciones de trabajo y una vida plena, incidiendo en todos los niveles económicos y sociales a través de mecanismos derivados de la promoción y acción sindical.

Es por ello que se hizo preciso realizar un análisis de la libre sindicalización en el Estado ecuatoriano, para ello se tomó como punto de partida realizar un análisis jurídico doctrinario de las formas de organización de los trabajadores en el país. Teniendo como resultado dos formas de organización de los trabajadores: las asociaciones profesionales o sindicatos y los comités de empresa. Sin embargo, estas dos formas de organización de los trabajadores no permiten el efectivo goce de la libertad sindical, pues delega la acción sindical solamente a los comités de empresa y se establece un número elevado de trabajadores para su constitución, sin tomar en cuenta el bajo nivel de microempresas existentes en el país, es

decir, empresas que no llegan a tener de 1 a 9 trabajadores. Además, la falta de acciones preventivas y positivas por parte del Estado, para garantizar el correcto ejercicio de este derecho, ha llevado a que empleadores y la administración estatal adopte acciones antisindicales que priva a los trabajadores del ejercicio de su derecho.

En este sentido, adoptar políticas públicas que permitan efectivizar el acceso al derecho de la libertad sindical, tomando en consideración que es una herramienta que permite acceder a mejores condiciones de trabajo, puede permitir disminuir el empleo informal y acceder al respeto de los derechos laborales. Esto se debe desarrollar tomando en consideración que los trabajadores asalariados del empleo informal y los trabajadores no regulados, son aquellos que realizan sus actividades en condiciones de trabajo, que en la ley o en la práctica no están sujetas a la normativa laboral, parcial o absolutamente.

Para el correcto desarrollo de estas políticas es necesario efectivizar el régimen jurídico sindical vigente, pues se ha demostrado en el análisis empírico de la investigación que existen múltiples factores que no permiten el correcto funcionamiento de este derecho. En primer lugar, es imperativo que la acción sindical funcione de manera generalizada, tal como sucede en países como Argentina o España, en donde se da mayor apreciación al unitarismo, con centrales sindicales fuertes que representan y convocan en todos los niveles a las negociaciones colectivas y acciones para dirimir los conflictos. Así mismo, es preciso establecer una institucionalización sindical, tal como en el caso de España e Islandia, en donde perciben una ayuda estatal en orden a cumplir la función de regular el mercado.

Por otro lado, se debe efectivizar las instancias administrativas y jurídicas del país, pues actualmente se los concibe como los principales obstaculizadores del derecho a la libertad sindical, mejorando el sistema de protección de los trabajadores sindicalizados, añadiendo mayor fuerza al despido ilegal y adoptando medidas que prevengan la prácticas antisindicales. Solo de esa forma se puede desarrollar una política integral que mejore las condiciones de trabajo de los asalariados en el empleo informal y reinstitucionalizar el trabajo en Ecuador.

8. Conclusiones

- La dinámica del mundo laboral refleja una interacción compleja entre el avance del modelo económico capitalista y la necesidad de adaptación del derecho laboral para mantener un equilibrio justo en las relaciones entre empleadores y trabajadores. La constante reestructuración del capital y las teorías sociales plantean desafíos significativos, como la precariedad laboral, la informalidad, la subcontratación y las variaciones en el empleo. Estos fenómenos requieren una respuesta integral por parte del derecho laboral, que no solo se limite a ajustes normativos, sino que también promueva la equidad, la protección de los derechos laborales y la prevención de desigualdades que puedan agravar la situación de determinadas clases trabajadoras.
- La libertad sindical y la libertad de asociación son conceptos fundamentales en el ámbito laboral, pero es esencial comprender sus diferencias y alcances. Mientras que la libertad de asociación es un derecho compartido tanto por empleadores como trabajadores, que les permite formar grupos con objetivos específicos, la libertad sindical se refiere exclusivamente al derecho de los trabajadores de organizarse en sindicatos para defender sus intereses laborales y negociar colectivamente.
- La libertad sindical no solo implica la organización de los trabajadores, sino también la adopción de acciones legítimas y concertadas de promoción y acción sindical, para mejorar sus condiciones de trabajo. Esto incluye la presentación de pliegos de peticiones, la realización de huelgas, la negociación de contratos colectivos y el diálogo social como mecanismos para garantizar mejores condiciones laborales y ejercer sus derechos de manera efectiva ante los empleadores y el Estado.
- En Ecuador existe un modelo sindical preeminente pluralista que no da cabida a la unidad sindical. De manera específica, la organización de trabajadores se rige por la libertad de asociación, que permite la formación de sindicatos o asociaciones profesionales y comités de empresa. Sin embargo, existe una distinción importante entre los sindicatos o asociaciones profesionales y los comités de empresa, esto en términos de derechos y obligaciones. Mientras los sindicatos o asociaciones profesionales están limitados en su capacidad de acción sindical, solo los comités de empresa pueden ejercer plenamente este derecho derivado de la libertad sindical, lo cual incluye el acceso a la negociación colectiva y la huelga.
- En relación a la constitución de los sindicatos o asociaciones profesionales y los comités de empresa, la exigencia de los requisitos mínimos de trabajadores (30-50%),

ha sido ampliamente criticada por profesionales del derecho sindical, esto debido a la prevalencia de pequeñas unidades económicas en el país o por acciones estatales fácticas, como no permitir la sindicalización de trabajadores cuyo contrato no está registrado en el Ministerio del Trabajo o al no permitir la sindicalización a trabajadores que no reúnen una relación laboral en la misma empresa.

- De igual manera, se ha determinado que la negociación colectiva es un derecho de todos los trabajadores y este debería estar presente en todos los niveles, no solamente en el comité de empresa, pues el acceso a la sindicalización de todos los trabajadores significaría el desarrollo de mejores condiciones de trabajo y disminución del empleo informal. Así como la importancia de mejorar los mecanismos de sanción y control de las prácticas antisindicales, tal como lo es el despido ilegal y la no contratación de sindicalistas.
- El empleo informal es un concepto derivado de la economía informal, fenómeno que la Recomendación núm. 204 de la Organización Internacional del trabajo ha delimitado como todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y unidades económicas, que en la legislación o en la práctica, están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están absolutamente. En este sentido existe la informalidad tanto en las unidades económicas y las condiciones laborales de los trabajadores. En suma, el empleo informal consiste en todas las actividades desarrolladas por trabajadores, en unidades económicas formales o informales, cuyas condiciones de trabajo en la legislación o en la práctica, están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto.
- Los trabajadores del empleo informal, van desde trabajadores por cuenta propia, trabajadores de la economía popular y solidaria, trabajadores familiares auxiliares y trabajadores asalariados y no regulados. El problema del acceso a la libre organización no recae sobre los trabajadores por cuenta propia, trabajadores de la economía popular y solidaria o trabajadores familiares auxiliares, pues ellos tienen la posibilidad de acceder a su libre organización en la económica popular y solidaria, tal como en el caso ecuatoriano, en donde se establece un régimen especial de formalización para estos trabajadores dueños de su unidad de producción.
- El problema de la libre organización recae en el caso de los trabajadores asalariados y no regulados por la norma, pues al no tener condiciones de trabajo regulares y formalizadas, pero aun así ser trabajadores que perciben un salario, presentan

dificultad para acceder a su libre organización sindical. En este sentido, existe un vínculo jurídico de estos trabajadores con la libertad sindical, pues sirve como garantía de cumplimiento de los derechos laborales en el contexto de Ecuador; sin embargo, esta relación se ve limitada por acciones privadas y estatales, por lo tanto, es necesario implementar acciones positivas y preventivas para proteger los derechos de los trabajadores a través de la sindicalización y la promoción de políticas públicas específicas para este sector laboral.

- Existe una brecha significativa entre la realidad laboral individual y colectiva con las políticas gubernamentales, lo que exige una revisión profunda del marco legal y la implementación de políticas más inclusivas y enfocadas en mejorar las condiciones de trabajo. Esto implica no solo abordar la formalización económica de unidades de producción, sino también garantizar la protección de los derechos laborales individuales y colectivos con un enfoque en el trabajo decente de todos los trabajadores, incluidos aquellos que se encuentran en situaciones de empleo informal como los trabajadores asalariados.
- En países como Argentina, España e Islandia se permiten formas de sindicalización menos rigurosas, dando prioridad al unitarismo frente al pluralismo sindical, estos modelos sindicales han adoptado figuras como la sindicalización gremial y representativa y políticas estatales de afiliación, así como una interacción fuerte del Estado en relación a los fondos sindicales, esto porque toman a los sindicatos como instituciones que permiten acceder a mejores condiciones de trabajo y como un mecanismo de regulación del mercado laboral, pues no dejan al libre arbitrio las relaciones laborales y brindan un equilibrio de poder en el conflicto entre clases. Además, podemos observar que las condiciones laborales precarias de estos países en el ranking del International Trade Union va disminuyendo en una relación inversa respecto al aumento de la sindicalización.
- En Ecuador el empleo informal se da de manera sectorizada, destacándose grandes cifras de informalidad en sectores como la agricultura, construcción, comercio e industria, por lo que permitir el acceso a la sindicalización por gremio o mayor representatividad, así como las figuras de los delegados de personal o comités de empresa europeos, permitiría acceder a estos trabajadores a herramientas como el dialogo social o la negociación colectiva, mejorando sus condiciones precarias existente en el empleo informal.

9. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a la Asamblea Nacional ratificar la recomendación número 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, a través de la creación de una normativa que promueva activamente la optimización, impulso y fomento de la libertad sindical como medio para combatir la economía informal y el empleo informal. Esto incluye medidas como facilitar la creación y afiliación de sindicatos, garantizar el derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y proteger a los trabajadores que ejerzan su derecho a la sindicalización. La adopción de esta normativa no solo beneficiará a los trabajadores al mejorar sus condiciones laborales y proteger sus derechos, sino que también contribuirá a la construcción de un mercado laboral más justo.

Segunda: Se recomienda a la Asamblea Nacional incluir medidas para facilitar la creación y afiliación sindical como la disminución del número de trabajadores solicitados para la constitución de los sindicatos o asociaciones profesionales y comités de empresa; o, la inclusión de la figura de los delegados de personal y comités de empresa con mayor injerencia y funciones dentro de las empresas, para precautelar la vulneración de los derechos laborales y las prácticas antisindicales.

Tercera: Se recomienda a la Asamblea garantizar el derecho a la negociación colectiva y huelga en todos los niveles, considerando incluir en la legislación los modelos de sindicalización gremial o por mayor representatividad, dando la posibilidad de que se realicen negociaciones desde las centrales hasta las bases sindicales, tomando en consideración el amparo de las centrales sindicales con mayor representación, de quienes irradiaría el derecho a la negociación colectiva respecto a sus afiliadas. Para esto se debería legislar respecto al porcentaje de representación y el mecanismo de democracia interna que se debe cumplir para ser centrales sindicales representativas o sindicatos sectoriales representativos, bien sea por provincia o a nivel nacional.

Cuarta: Se recomienda a la Asamblea incluir en la legislación medidas de prevención de prácticas antisindicales, para lo cual se puede crear un sistema de recepción de denuncias de prácticas antisindicales y sanciones pecuniarias, cuyo ente regulador sean las inspectorías del trabajo, detallando las prácticas antisindicales como por ejemplo: sanciones económicas por sindicalización, presión para renuncia o desahucio, cambios de ocupación del lugar del trabajo, cambio del lugar de trabajo, aumento o reducción de las horas de trabajo, modificaciones a la jornada de trabajo, acoso y amenazas verbales, tratos diferentes a las

personas sindicalizadas; así mismo, se recomienda analizar la figura del despido ilegal, para fortalecerlo y evitar despidos masivos cuando se ejerza el legítimo derecho de promoción y acción sindical.

Quinta: Se recomienda al Gobierno Nacional la emisión de un política integral, con la participación tripartita del estado, empleadores y trabajadores, enfocada en mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del Ecuador, para lo cual es preciso que realice un análisis estadístico de la economía informal desde las actualizaciones realizadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, a través del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos; Acciones de prevención y promoción de los derechos laborales individuales y colectivos, por parte del Ministerio del Trabajo; y, una actualización de la forma de rendición de cuentas enfocada en el cumplimiento de las políticas públicas laborales de control del cumplimiento de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, por parte del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Sexta: Se recomienda al Gobierno Nacional incluir en la política integral, un enfoque en medidas de fortalecimiento de la negociación colectiva y la participación sindical, para lo cual se puede delimitar mecanismos de dialogo social promovidos por las direcciones regionales o inspectorías del trabajo existentes.

Séptima: Se recomienda al Gobierno Nacional la emisión de un reglamento de regulación de la negociación colectiva en todos los niveles de producción, con una participación tripartita, dando valor a la mayor representatividad de las centrales sindicales y sindicatos por sector, quienes se deben encargar de realizar las negociaciones oportunas en las ramas sectoriales si lo solicitan, para lo cual se debe acreditar un porcentaje de representación establecido en la normativa laboral y los procesos de democracia interna que el Estado estipule a nivel nacional.

Octava: Se recomienda al Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo, generar una guía de concientización acerca del derecho a la libertad sindical, así como la creación de programas de capacitación sobre los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, mismas que serán impartidas a empleadores y trabajadores, así como campañas de sindicalización respaldadas en los programas de capacitación.

9.1. Lineamientos propositivos

- La Asamblea Nacional debe ratificar la Recomendación Número 204 y crear una normativa que promueva la optimización, impulso y fomento de la libertad sindical como medio para combatir la economía informal y el empleo informal.
- Emitir una política integral con participación tripartita para mejorar las condiciones laborales y reducir la economía informal.
- Facilitar la creación y afiliación de sindicatos, garantizar el derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y proteger a los trabajadores que ejerzan su derecho a la sindicalización.
- Promover campañas de sensibilización y educación sobre la importancia de la libertad sindical y los derechos laborales.
- Facilitar la creación y afiliación de sindicatos, reduciendo las barreras burocráticas y administrativas para su constitución.
- Desarrollar programas de sensibilización y educación sobre la importancia de la formalización laboral y la participación sindical.
- Establecer incentivos fiscales y financieros para las empresas que promuevan la formalización de empleos y la afiliación sindical.
- Fortalecer la inspección laboral para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y sindicales en todas las empresas, tanto formales como informales.
- Monitorear de manera continua el impacto de las políticas implementadas para garantizar un mercado laboral más justo y equitativo para todos los trabajadores.
- Reducir el número de trabajadores necesarios para la constitución de sindicatos o asociaciones profesionales y comités de empresa, adaptando estos requisitos a la realidad de las microempresas y sectores con menor cantidad de empleados.
- Incluir la figura de delegados de personal y comités de empresa con mayor injerencia y funciones para prevenir prácticas antisindicales y proteger los derechos laborales.
- Establecer mecanismos que garanticen la protección de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa ante posibles represalias o prácticas antisindicales por parte de empleadores.
- Legislar sobre modelos de sindicalización por mayor representatividad, permitiendo negociaciones colectivas desde las centrales sindicales hasta las bases.

- Establecer mecanismos de coordinación y comunicación efectiva entre los distintos niveles sindicales para facilitar el diálogo y la toma de decisiones en las negociaciones.
- Definir criterios claros y objetivos para determinar la representatividad de las centrales sindicales y sindicatos sectoriales, como porcentaje de afiliados y mecanismos de democracia interna.
- Brindar amparo legal y económico a las centrales sindicales con mayor representación, reconociendo su papel clave en la negociación colectiva y su capacidad de representar a sus afiliadas.
- Detallar de manera clara y precisa en la legislación las prácticas antisindicales y su respectiva sanción.
- Crear un sistema de recepción de denuncias de prácticas antisindicales con sanciones pecuniarias.
- Designar a las inspectorías del trabajo como el ente regulador encargado de recibir, investigar y sancionar las denuncias relacionadas con prácticas antisindicales.
- Fortalecer el despido ilegal y prevenir despidos masivos en casos de promoción y acción sindical legítima.
- Realizar análisis estadísticos y acciones de prevención y promoción de derechos laborales individuales y colectivos.
- Delimitar mecanismos de diálogo social promovidos por las direcciones regionales o inspectorías del trabajo.
- Emitir un reglamento de regulación de la negociación colectiva con participación tripartita y valorando la representatividad sindical.
- Generar una guía de concientización sobre la libertad sindical y programas de capacitación sobre derechos laborales.
- Promover campañas de sindicalización respaldadas en programas de capacitación y concientización.

10. Bibliografía

- Acosta, J. (1992). *Fundamentos de Macromercado*. 24.
- Ana García, E. M. (2007). *Diálogo Social Institucionalizado en América Latina, Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Asamblea Nacional. (2023). *Ley del Registro Único de Contribuyentes, RUC*. Quito : Registro Oficial .
- Becomo E., T. (2008). "El trabajo" visto desde una perspectiva social y jurídica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(7), 27-57.
- Buen, N. d. (2002). *Derecho del trabajp*. Mexico D.F.: Porrúa.
- Cabanellas, G. (1984). *Diccionario enciclopédico de derecho usual* (Vol. III). Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas, G. (1984). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta.
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Cerón, R. A. (1980). *El marco jurídico de "Los conflictos en el Ecuador"*. Cuenca: Editores del Austro.
- Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres. (1989). *Los salarios del trabajador y sus derechos en el Seguro Social*. Quito: INEL.
- Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas . (2023). *Lineamientos para un modelo de código de trabajo para América Latina y el Caribe*. Buenos Aires.
- Conferencia Internacional del Trabajo 90a. reunión. (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- De la Cueva, M. (1989). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (Vol. II). Porrúa.
- De la garza, e. a. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Mexico, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Fernández, L. (2013). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Madrid: UNED.
- Freire, S. (2002). *El empleo informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Gavilanes, R. V. (2009). Hacia una nueva definición del concepto "política pública". *Desafíos*(20), 149-187.
- Gerardo, C. M. (2018). *Violación del derecho constitucional a la sindicalización de los trabajadores del sector público*. Ambato.
- Ghioto, L., & Pascual, R. (2011). Trabajo decente versus trabajo digno. Acerca de una nueva concepción del trabajo. *Voces en el Fénix*, 6, 58-61. Obtenido de https://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces_en_el_fenix/010-fenix.pdf
- Hernández, M. B. (2019). El tiempo de trabajo en los instrumentos de la OIT: Una perspectiva desde el ordenamiento español. *Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(116), 71-83. Ediciones Cinca. doi:ISSN:0211-8556
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2015). Actualización Metodológica: El empleo en el sector informal. *Revista de Estadística y Metodologías*, 1, 55-62.
- López. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Quito: Cevallos.
- López, J. V. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Quito: Cevallos.
- Méndez. (2009). *Derecho Labora. Un enfoque práctico*. Mexico DF: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. .
- Méndez, R. (2009). *Derecho Laboral un enfoque práctico*. México D.F.: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES.

- Montoya, A. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones*. Fondo Editorial. Obtenido de Montoya Agudelo, C. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones*.. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. <https://www.mdconsult.internacional.edu.ec:2057/es/ereader/uide/127556?page=39>
- Núñez, F. A. (2016). *Derecho Colectivo del Trabajo* . Bogotá: Legis .
- OIT. (1981). *Convenio sobre la negociación colectiva*. Ginebra.
- OIT. (2002). *Resolution concerning decent work and the informal economy*. Ginebra.
- OIT. (2003). Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. 15.
- OIT, Departamento de Política de Empleo. (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*. Ginebra: OIT.
- OIT, O. R. (2018). *Políticas de formalización en America Latina: Avances y Desafíos*. Lima: FORLAC.
- Organización Internacional del Trabajo . (2019). *Organizar en sindicatos a los trabajadores de la Economía Informal: Una guía para los sindicatos*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración de Filadelfia*. Filadelfia.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Sindicatos y economía informal. Educación Obrera*(127).
- Pabón, M. R. (2013). *Informal labor in Colombia and impact in Latin America*. Carabobo: Observatorio Laboral Revista Venezolana.
- Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo* . EDUNPAZ.
- Registro Oficial. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial. Obtenido de <https://zone.lexis.com.ec>
- Romero, J. M. (2008). *El reparto de utilidades: futuro incierto*. Xalapa: Anuario Jurídico y Económico Escurialense.

- Sánchez, D. C. (2021). *Efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la estructura del mercado laboral ecuatoriano*. Quito: Friedrich Ebert Stiftung.
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Senplades.
- Suplemento, Registro Oficial. (2005). *Código del Trabajo*. Quito. Obtenido de <https://zone.lexis.com.ec>
- Torres, G. C. (1998). *Diccionario de derecho laboral*. Heliasta.
- Trabajo, C. G. (2015). Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal num. 204. *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015*. Ginebra.
- Trabajo, C. I. (1993). Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal. *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada* . Ginebra.
- Trabajo, O. I. (1995). *Derecho Sindical de la OIT: Normas y procedimientos*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo .
- Trabajo, O. I. (2013). *La economía informal y el trabajo decente: Una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*. Ginebra: Departamento de Política de Empleo .
- Trabajo, O. I. (2013). *La medición de la informalidad: manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal* . Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo.
- Uriarte, O. E. (2005). Dialogo Social: Teoría y Práctica. *Derecho y Sociedad*(24), 261-270.
- Vela, J. A. (2016). *Tratado de derecho Laboral*. Breña: Instituto Pacífico.

11. Anexos

Anexo N°1. Formato Encuesta

Universidad Nacional de Loja



Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

ENCUESTA

Estimado(a) entrevistado (a): En razón de que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular denominado "Estudio jurídico doctrinario del sindicato para garantizar los derechos laborales de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador", le solicito se digne a contestar las preguntas planteadas en esta entrevista. Sus respuestas son de vital importancia y aportan a cumplir objetivos y plantear lineamientos propositivos para el eficiente ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador.

1. ¿Considera que la sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal puede contribuir a mejorar las condiciones del trabajo en Ecuador? SI () NO () ¿Por qué?

2. ¿Cree usted que la sindicalización puede representar una institución jurídica que sirve para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores asalariados del empleo informal? SI () NO () ¿Por qué?

3. ¿Considera que existen obstáculos significativos para que los trabajadores asalariados del empleo informal se sindicalicen y accedan a la protección colectiva de sus derechos laborales? SI () NO () ¿Por qué?

-
4. ¿Cree usted que se cumple con el respeto de la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador según lo establecido en el artículo 440 del Código del Trabajo y el Derecho Internacional? SI () NO () ¿Por qué?

-
5. ¿Desde su punto de vista cree Ud. que existe ambigüedad en la inscripción de los sindicatos de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador? SI () NO () ¿Por qué?

-
6. ¿De las siguientes opciones seleccione la correcta: ¿Qué derechos laborales se están vulnerando al no permitir la sindicalización de los trabajadores del empleo informal?

Libertad sindical ()

Derecho a la tutela judicial efectiva ()

Derecho al debido proceso ()

Otra ()

¿por qué?

-
7. ¿Considera que el régimen de sindicalización vigente en el Código del Trabajo permite el correcto cumplimiento del derecho a la libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador? SI () NO () ¿Por qué?

-
8. ¿Esta Ud. de acuerdo con la elaboración de una propuesta de lineamientos propositivos para disminuir el empleo informal a través de la sindicalización de los trabajadores asalariados de la economía informal? SI () NO () ¿Por qué?

Anexo N°2. Formato Entrevista

Universidad Nacional de Loja



Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

ENTREVISTA

Estimado(a) entrevistado (a): En razón de que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular denominado "Estudio jurídico doctrinario del sindicato para garantizar los derechos laborales de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador", le solicito se digne a contestar las preguntas planteadas en esta entrevista. Sus respuestas son de vital importancia y aportan a cumplir objetivos y plantear lineamientos propositivos para el eficiente ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador.

1. El Código del Trabajo fija como requisito para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos un número no menor de 30 trabajadores; por otro lado, para constituir un comité de empresa una junta constituyente conformada por el 50% de los trabajadores de la empresa y en ningún caso con un número inferior de 30 trabajadores. ¿Considera que la exigencia de estos requisitos permite el efectivo ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal en Ecuador?

-
2. En Ecuador se permite a los trabajadores organizarse en toda forma de asociación de trabajadores, para ello el Código del Trabajo delimita a las asociaciones profesionales o sindicatos, y a los comités de empresa; sin embargo, solo permite el efectivo goce de la acción sindical a los segundos: ¿Considera que en Ecuador todas las organizaciones sindicales debieran tener el efectivo goce de la acción sindical, entendida como el acceso a la negociación colectiva, diálogo social, contratación colectiva, pliegos de peticiones, huelgas?

3. ¿Considera que el Estado ha tomado acciones preventivas y positivas para garantizar el correcto ejercicio del Derecho a la libertad sindical, a través del Ministerio del Trabajo, Inspectorías de Trabajo y la Administración de Justicia? ¿Qué acciones cree que podrían adoptarse?

4. Los sindicatos son organizaciones creadas por los trabajadores para garantizar la defensa de sus derechos laborales, sus intereses sociales y económicos. ¿qué efectos cree que produce la inobservancia del derecho a la libertad sindical para las condiciones del trabajo del Ecuador?

5. ¿Considera que una forma de mejorar las condiciones laborales en Ecuador puede desarrollarse a través de garantizar el efectivo goce del derecho a la libertad sindical de los trabajadores asalariados del empleo informal?

6. ¿Considera que el régimen de sindicalización vigente en el Código del Trabajo permite el correcto cumplimiento del derecho a la libertad de sindicalización de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador, qué alternativas sugiere para efectivizar el ejercicio de este derecho?

Anexo N°3. Certificado de Abstract

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Yo, **Nathali del Cisne Cuenca Collaguazo**, con cédula de Identidad **1105775330**, como *Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Idioma Inglés*, certifico que este documento de resumen del **Trabajo de Integración Curricular** "Estudio jurídico doctrinario del sindicato para garantizar los derechos laborales de los trabajadores asalariados del empleo informal del Ecuador." de autoría del Sr. **LUIS FERNANDO TAPIA LOZANO** con C.I. **1104457484**, de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, es una versión correcta de traducción literal del español al inglés. También, se certifica la fidelidad de la traducción más no se asume responsabilidad por la autenticidad o el contenido del documento en la lengua de origen.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo hacer uso del presente certificado de la manera ética en lo que a sus intereses convenga.

Miércoles, 13 de marzo del 2024.

Mg. Nathali del Cisne Cuenca Collaguazo

NRO. De registro SENESCYT de Titulaciones:

1008-2018-1987008 - 7241178977

TELF. 07 211 2044

CEL. 0981207483

EMAIL: nathali161994@hotmail.com