



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previa la obtención del Título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República.

TÍTULO:

La necesidad de fortalecer la organización sindical en el Ecuador cómo mecanismo
de fortalecimiento del derecho colectivo del trabajo.

AUTORA:

Liliana Melida Guamarica Guaylla

CARRERA:

Derecho

TUTOR:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

2022

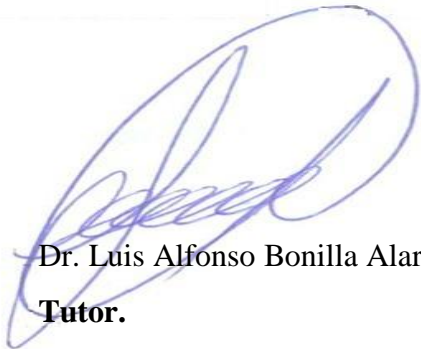
Guaranda-Ecuador

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Luis Alfonso Bonilla Alarcón en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que la señorita: Liliana Melida Guamarica Guaylla, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Jugados de la República; con el tema: **“La necesidad de fortalecer la organización sindical en el Ecuador cómo mecanismo de fortalecimiento del derecho colectivo del trabajo”** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón MSc.

Tutor.



Factura: 001-002-000032580



20220201002P01161

NOTARÍA(A) SUPLENTE PABLO GONZALO AVILA PURCACHI
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA
EXTRACTO

Escritura N°:	20220201002P01161						
ACTO O CONTRATO							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	15 DE AGOSTO DEL 2022. (8 53)						
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo Interviniente	Documento de Identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	GUAMARICA QUAYLLA LILIANA MELIDA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	1752180118	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo Interviniente	Documento de Identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón		Parroquia			
SOLIVAR		GUARANDA		ANGEL POLIVIO CHAVEZ			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:							
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						


 NOTARÍA(A) SUPLENTE PABLO GONZALO AVILA PURCACHI
 NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA
 AP: 1053-DR02-2022-CJG




REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIÓN Y CREDENCIACIÓN

Cédula de
CUADRIANA
 AFILIADOS Y PADRES
GUAMARICA QUAYLLA
LILIANA MELIDA
 LUGAR DE NACIMIENTO
LAGO AGRO
JAMBELI
 FECHA DE NACIMIENTO: 1998-05-29
 NACIONALIDAD: ECUATORIANA
 SEXO: F
 ESTADO CIVIL: SOLTERO

Nº: 175218811-8




ESTUDIANTE
BACHILLERATO ESTUDIANTE
 AFILIADOS Y PADRES DEL PADRE
GUAMARICA QUARAY SEGUNDO ALEJANDRINO
 AFILIADOS Y MADRES DE LA MADRE
QUAYLLA CHELIZIA WANDY LEONOR
 LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN
QUITO
 2014-09-18
 FECHA DE EXPIRACIÓN
 2024-09-18

VOLUNTARIO





CERTIFICADO DE VOTACION 11 ABRIL 2023




PROVINCIA: **PICHINCHA**
 CIRCUNSCRIPCIÓN: **2**
 CANTÓN: **QUITO**
 PARROQUIA: **CHIMBACALLE**
 ZONA: **1**
 JUNTA NÚM. **3028 FERRONDO**

N: 22904419
 IDENTIFICACION



Nº: 1752188118
GUAMARICA QUAYLLA LILIANA MELIDA





CUADRIANA ID:
 FOTO: 2014-09-18 18:00:00
 LUGAR DE EMISIÓN: QUITO



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 1752188118

Nombres del ciudadano: GUAMARICA GUAYLLA LILIANA MELIDA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/SUCUMBIOS/LAGO AGRIO/JAMBELE

Fecha de nacimiento: 29 DE MAYO DE 1996

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Datos del Padre: GUAMARICA GUARAY SEGUNDO ALEJANDRINO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: GUAYLLA CHILUIZA NANCY LEONOR

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014

Condición de donante: SÍ DONANTE

Información certificada a la fecha: 15 DE AGOSTO DE 2022

Emitir: HERNAN RAMIRO CRUJILLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: 227-748-00095



227-748-00095

Ing. Fernando Alvear C.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



20220201002191101

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGA: LILIANA MELIDA GUAMARICA GUAYLLA

CUANTIA: INDETERMINADA

DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día lunes quince de agosto de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR PABLO GONZALO ÁVILA PURCACHI, NOTARIO SUPLENTE SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Liliana Melida Guamarica Guaylla, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en la ciudadela La Esperanza, parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia Bolívar; con celular número: cero nueve ocho cero ocho nueve cinco siete dos dos, correo electrónico: lilianaguamarica5@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación, titulado: "La necesidad de fortalecer la organización sindical en el Ecuador cómo mecanismo de fortalecimiento del derecho colectivo del trabajo"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Liliana Melida Guamarica Guaylla
C.C. 1752188118

DR. PABLO GONZALO ÁVILA PURCACHI
NOTARIO SUPLENTE SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; **Liliana Melida Guamarica Guaylla**, Egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **"La necesidad de fortalecer la organización sindical en el Ecuador cómo mecanismo de fortalecimiento del derecho colectivo del trabajo"** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente

Liliana Melida Guamarica Guaylla

Se otorgó ante mí, en fe de ello confiero esta **PRIMERA COPIA CERTIFICADA**, sellada, signada y firmada en el mismo lugar y fecha de su celebración, en dos fojas DOY FE.

DR. PABLO GONZALO AVILA PURCACHI
NOTARIO SUPLENTE SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



IMPRESIÓN DE LA NOTARÍA SUPLENTE SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación va dedicado a Dios por guiarme por un buen camino, por brindarme la oportunidad de existir.

A mis padres Nancy Leonor Guaylla Chiluiza y Segundo Alejandrino Guamarica Guaray, por la oportunidad de poder estudiar, gracias al apoyo incondicional que me dieron, por la fe que mantuvieron en mí, por cada enseñanza que me ayudo a enfrentar cada obstáculo que se me atravesaba en cada paso de mi carrera universitaria, su paciencia fue esencial para avanzar, pues sin ellos no lo hubiese logrado, su bendición siempre me ha protegido.

A mis hermanos y hermanas que durante la etapa de mis estudios siempre estuvieron dándome ánimos y apoyándome cada instante de mi vida con sus buenos consejos que fortalecieron más mi autoestima.

A mi abuelita y mis tíos, quienes me apoyaron moralmente, enseñándome que la superación está en uno mismo a través del esfuerzo y la perseverancia.

A mis sobrinos, por el amor recibido constantemente con palabras emotivas.

A mi cuñado y cuñadas que también fueron un motor principal que me ayudaron de una u otra forma, sin perder la esperanza que pueda lograr cumplir mi sueño.

Finalmente, a mis amigas y amigos que compartimos momentos gratos apoyándonos en situaciones difíciles.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero y profundo agradecimiento a mi madre quien fue que me impulso a seguir y cumplir mi sueño, la persona que me motivo a ser una mejor persona, sé que ahora ella me cuida desde el cielo, siempre echándome sus santas bendiciones, le estoy inmensamente agradecida por regalarme la oportunidad de estudiar. Forjando una mejor persona llena de valores siempre responsable gracias a todo lo enseñado por ella.

Agradecer también a la Universidad Estatal de Bolívar por brindarme todos los conocimientos adquiridos y la paciencia de cada uno de los docentes que dieron lo mejor para formarnos como buenos profesionales del derecho.

Finalmente agradecer al Dr. Luis Alfonso Bonilla por guiarme en mi proceso de investigación, que mediante su conocimiento permitió finalizar con éxito este trabajo investigativo

Índice General	
Certificación de Autoría.....	I
Declaración Juramentada de Autenticidad de Autoría	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
CAPITULO I- PROBLEMA	1
1. Título.....	1
1.1 Resumen	1
Glosario.....	3
1.2 Introducción	6
1.3 Planteamiento del Problema.....	9
1.4 Formulación del problema	11
1.5 Hipótesis.....	11
1.6 Variables	11
1.6.1 Variable Independiente.....	11
1.6.2 Variable dependiente	11
1.7 Objetivos	12
1.7.1 Objetivo General	12
1.7.2 Objetivos Específicos	12
1.8 Justificación.....	13
CAPITULO II – MARCO TEÓRICO	14
2. Marco Teórico.....	14
Objetivos de los Sindicatos	16
Clases de organizaciones	19
Creación de organizaciones laborales	19

Cuáles son las técnicas de trabajo de las Organizaciones Sindicales	24
Fuero Sindical.....	26
Derechos laborales y derechos sindicales.....	26
El movimiento sindical.....	28
Como actúan los Sindicatos.....	28
Oposición de los sindicatos a la ley de Creando Oportunidades por parte del Ejecutivo.	28
La Huelga	29
Financiamiento de los Sindicatos	30
Derecho de asociación y sindicalización.....	30
Las Fuentes del Derecho Sindical	31
Garantías que amparan a los dirigentes Sindicales.....	31
¿Cuál es la situación actual de los sindicatos en el Ecuador?	32
2.1 Marco Histórico	33
2.2 Marco Legal	35
CAPITULO III – METODOLOGÍA	39
3. Método de la investigación	39
Método Deductivo	39
Método Inductivo	39
Método Descriptivo	39
Método Analítico.....	39
3.1 Tipo de Investigación (metodología)	39
3.2 Técnicas e instrumentos de investigación	40
Recopilación de Información.	40
Fichas Bibliográficas.....	40

Encuesta.....	40
Observación.....	40
Internet.....	40
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión	40
3.4 Población y muestra	41
Localización geográfica del estudio	41
CAPITULO IV – RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1 Resultado.....	42
4.2 Discusión.....	43
Tabulación de la Encuesta	44
CAPÍTULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1 Conclusiones	54
5.2 Recomendaciones.....	55
Bibliografía	56
ANEXOS	60

Índice de Tablas

Tabla 1. Las ventajas y desventajas de los Sindicatos	22
Tabla 2. Diferencias y Semejanzas entre el Comité de empresa y asociaciones o sindicatos.....	23
Tabla 3. Plan de Trabajo de los Sindicatos	25
Tabla 4	44
Tabla 5	45
Tabla 6	46
Tabla 7	47
Tabla 8	48
Tabla 9	49
Tabla 10	50
Tabla 11	51
Tabla 12	52
Tabla 13	53

Índice de Gráficos

Gráfico N° 1	44
Gráfico N° 2	45
Gráfico N° 3	46
Gráfico N° 4	47
Gráfico N° 5	48
Gráfico N°6	49
Gráfico N°7	50
Gráfico N°8	51
Gráfico N°9	52
Gráfico N°10	53

CAPITULO I- PROBLEMA

1. Título

La necesidad de fortalecer la organización sindical en el Ecuador cómo mecanismo de fortalecimiento del derecho colectivo del trabajo.

1.1 Resumen

En la presente investigación se hablara sobre la necesidad de fortalecer los sindicatos, como bien se conoce estas organizaciones funcionan como un pacificador entre las dos partes que son los trabajadores y los empleadores, se ha observado que son organizaciones legales conforme al artículo 326 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador la misma que manifiesta “se garantiza el derecho y la libertad de organizaciones de personas trabajadoras, esto no requerirá autorización previa “ es decir, dando paso a formar y ser parte de los sindicatos teniendo el derecho de realizar huelgas por parte de los trabajadores y el paro por parte de los empleadores, conforme lo establece la ley, de esta manera es como ha venido trabajando.

Es así, como funcionan estas organizaciones, además se debe recalcar que se encuentran bajo el amparo y protección de los derechos de los trabajadores, así como también dentro de ello se obtiene beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa.

De tal manera, hoy en día los sindicatos han perdido importancia por lo que ya no existen afiliaciones constantes a los mismos, llegando al punto que puedan desaparecer por el desinterés de los trabajadores, es por eso que en esta investigación se buscará establecer cuál es la necesidad de formar organizaciones sindicales.

Hay que mencionar, además que al formar los sindicatos se está dando la oportunidad de fomentar el derecho colectivo del trabajo, el cual genera beneficios para aquellos que se asocian y aquellos que no lo hacen.

Conforme a esta situación a la que está pasando, es importante desarrollar este proyecto con el fin de conocer las falencias o motivos por la que está atravesando estas organizaciones, esta investigación se realiza mediante el método cualitativo, que permitirá analizar toda información recolectada de documentos, revistas jurídicas, libros, normas de

la OIT, doctrina, normas legales, esperando resultados positivos y encontrar todo lo propuesto para la investigación, que sea favorable para las personas implicadas en este proyecto.

Palabras Claves: sindicatos, libertad de organizaciones, huelgas, derechos, trabajadores

GLOSARIO

Hay que resaltar y conocer de la importancia de los conceptos que son de mucha ayuda para entender el trabajo de la mejor manera:

Organización.

“La organización es aquel diseño de una distribución formal, en la cual se establecen las funciones que se deben desempeñar dentro, donde existen los niveles de autoridad y jerarquía, esto conforme a los objetivos y actividades establecidas.” (Anonimo, s/f, pág. 2)

Es decir que, una organización es aquel sistema social conformado por un conjunto de personas cuya finalidad es cumplir a cabalidad con sus objetivos plateados dentro de la organización, cumpliendo con las respectivas normas legales

Sindicato

La palabra sindicato expresa, una forma concreta de asociación, una libertad política primordial en todas las Constituciones democráticas cuya propiedad definitoria es la alianza y organización de los trabajadores; así también lo establece como un derecho en los tratados internacionales y en la Declaración Universal de Derechos Humanos. (Grau, 2012)

Por ende, un sindicato es la conformación de trabajadores, es aquella asociación que se realiza libre y voluntariamente de carácter democrático, esto se puede realizar tanto en el sector público como en el privado, dentro de ellas existen beneficios para sus afiliados entre otros.

Organización sindical

Es aquella alianza voluntaria y permanente de trabajadores, con el objetivo de proteger y defender sus derechos y beneficios en relación a sus intereses.

Democracia Sindical

Es la facultad que tienen los trabajadores a participar al momento de tomar decisiones y, sobre todo a observar cómo se ejecuta las actividades dentro de la organización.

Derecho Colectivo de trabajo

(...) se entiende al derecho colectivo del trabajo como un conjunto de las normas jurídicas el mismo que tiene por objeto la regular las relaciones tanto en trabajadores en la defensa de sus intereses y en el empleador o un grupo de empleadores. Estas relaciones buscan llegar a convenios o decisiones que generen nuevos derechos, para que mejoren o conserven los derechos ya existentes, siendo el caso, el poder que los trabajadores pueden recurrir a la suspensión del contrato de trabajo cumpliendo con los requisitos exigidos por la norma legal. (Vela, s/f, pág. 326)

En si el derecho colectivo de trabajo está conformado por derecho del trabajo, el mismo que está encargado de estudiar las organizaciones sindicales, como lo son la negociación colectiva, los conflictos colectivos, el poder acceder el derecho a la huelga, entre otros.

Huelga

“Es la suspensión colectiva del trabajo declarada y ejecutada por los trabajadores coligados. Es la suspensión del trabajo llevado a cabo por una pluralidad de trabajadores es decir es la abstención colectiva y concentrada de la prestación laboral” (MSc. Luis Alfonso Bonilla, 2015, pág. 78).

Es un derecho que tienen los trabajadores a la huelga pues colectivo donde participan los trabajadores en el amparo de sus derechos e intereses.

Trabajador.

“Es la persona natural que presta sus servicios por cuenta u orden de otro. Es decir que el trabajador es siempre una persona natural que ejecuta una obra o que presta un servicio para recibir a cambio una remuneración” (MSc. Luis Alfonso Bonilla, 2015, pág. 45).

Empleado.

“Es aquella persona denominada trabajador que ofrece sus servicios ya sea esfuerzo físico o intelectual, que a cambio de ello percibe una remuneración ya sea mensual o quincenal” (González).

Obrero.

Es el trabajador que realiza una obra con el dominio de su capacidad física sobre el intelectual el mismo que recibirá un salario este será de manera semanal o diaria

Empleador.

“Es la persona natural o jurídica para quien se presta los servicios o por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra” (MSc. Luis Alfonso Bonilla, 2015).

Libertad Sindical.

“Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas” (Real Academia Española , 2020).

La Autonomía Sindical

“Se refiere a la capacidad que poseen los sindicatos, una vez ya constituidas y creadas para ejecutar de manera libre las actividades correspondientes para el desempeño de sus objetivos” (Aguirre, 1986, pág. 50).

1.2 Introducción

Es bueno recordar que nuestro país ha suscrito varios convenios uno de ellos y más importante es en razón a los Derechos Humanos, también con relación a materia laboral. Asimismo, hay que señalar que en el año 2008 se aprueba la Constitución de la República del Ecuador, de esta manera dando paso a ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, es de gran importancia para este tema de investigación.

En este trabajo me propongo estudiar las principales causas por las que los sindicatos han ido disminuyendo paulatinamente, que como consecuencia se puede dar la desaparición de los mismo, verificar los distintos puntos de vista que tienen los trabajadores que pertenecen a las organizaciones sindicales, como también de los que no pertenecen.

Tomando en cuenta que las organizaciones sindicales se encuentran respaldados por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Constitución de la República del Ecuador, Código de trabajo

Los trabajadores son los protagonistas de los sindicatos, puesto que tienen el derecho a formar estas organizaciones para lograr obtener una mejor condición de trabajo, mejor relación laboral entre otros, beneficiando a todos los que conforman estas afiliaciones.

Al existir los sindicatos dentro de las empresas, existe el representante y a través de él se podrá lograr cambiar ciertas irregularidades que se encuentren dentro del establecimiento de trabajo, conforme sus acciones sean conjuntas y coordinadas.

Partiendo de esto espero poder cumplir con mis objetivos que me he planteado para el trabajo investigativo conocer como ayudarían estas organizaciones sindicales para mejorar el derecho colectivo del trabajo que cada vez estas organizaciones van disminuyendo perdiendo credibilidad y afiliaciones, observar si en verdad estas organizaciones sindicales están protegiendo los derechos de los trabajadores que conforman los sindicatos

El propósito es conseguir que este trabajo favorezca positivamente a todo aquel trabajador perteneciente de una organización sindical, que puedan observar lo que piensan otros trabajadores de distintas áreas, con ayuda de las encuestas se verá las distintas opiniones.

Es así que, en el capítulo I se abordará el planteamiento del problema de cómo nace este problema para la investigación, porque es importante el investigar y para que servirá, donde también se encontrara el resumen, el mismo que contendrá un breve preámbulo del tema a investigarse en este caso la necesidad de fortalecer la organización sindical en el Ecuador como mecanismo de fortalecimiento del derecho colectivo de trabajo.

Consecuentemente se dará la formulación del problema, una vez que se haya conocido con el planteamiento del tema se formulará concretamente el problema que genera el tema de la investigación.

También dentro de este capítulo se planteará la hipótesis, que no es más que la suposición, pero que se intenta confirmar con la investigación que se realizará en torno a los sindicatos; existiendo también las variables dependiente e independiente.

Los objetivos generales y específicos también se encuentran plasmados en este capítulo para lo cual son importantes, los mismos que se debe cumplir en el trabajo de investigación, ya que son aquellos resultados que se desea obtener mediante la práctica de las actividades planteadas de manera ordenada y sucinta.

Posterior a esto se da la justificación, donde se indica las razones, motivos que encontramos indispensables para los investigadores, pues mediante estos son los que motivan a continuar y sacar adelante todo lo propuesto.

Dentro del capítulo II se da a conocer todo en relación al marco teórico, generando así los primeros resultados en base al tema a tratar, donde se va recopilando información de libros, revistas jurídicas, códigos, investigaciones previas, entre otros que tengan algo de relación a lo que se busca.

El marco histórico, son los antecedentes de como ha venido evolucionando los sindicatos, el cómo se dieron a conocer y obtener sus derechos como trabajadores.

Asimismo, el marco legal está conformado por todas las leyes que regulen a los sindicatos, es decir, dónde se establezca claramente lo que son y lo que se debe hacer, además de convenios internacionales, entre otros.

En el capítulo III se hablará sobre la metodología que se utilizará para corroborar la información que se obtenido mediante bibliografía, libros, revistas, códigos entre otros.

Las técnicas e instrumentos de investigación, con esto se pude llegar a verificar y a observar distintas posturas de los trabajadores que laboran en empresas donde existen los sindicatos a su vez donde no existe.

Con respecto a la población y muestra va dirigido a los trabajadores que en este caso son 30 trabajadores con el fin de llegar a observar la realidad por la que están pasando los sindicatos.

En cuanto a la localización del estudio es dentro del territorio ecuatoriano, para saber porque va decreciendo éstas organizaciones.

El capítulo IV se dan los resultados que se pudo obtener con las investigaciones realizadas.

Finalmente está el capítulo V donde se da las conclusiones y recomendaciones que se debe aplicar para un mejor funcionamiento conforme al tema en referencia, encontrando también a la bibliografía y anexos que se utilizaron para la posible culminación del proyecto de investigación.

1.3 Planteamiento del Problema

Es conveniente señalar que, el artículo 451 del Código del Trabajo habla sobre que las autoridades del trabajo tienen la obligación de ayudar y fomentar las asociaciones sindicales de trabajadores

En tal razón como se ha venido manifestando existen cuestionamientos que se deben realizar para el avance de la investigación como ¿Por qué la formación de los sindicatos ha venido disminuyendo en nuestro país? Este problema conlleva a verificar que es lo que está pasando con estas organizaciones, según la Organización Internacional del Trabajo, este problema responde a la afiliación sindical ha ido decreciendo paulatinamente, conjuntamente con la capacidad para organizar los sindicatos mediante el cual puedan prestar servicios.

Se debe pensar que la situación por la que pasan estas organizaciones ya mencionadas, es el descenso general donde se ven afectados distintos factores entre ellos el empleo de los manufactureros, la deslocalización de los empleos sindicalizados, la economía informal y el cambio de la relación laboral.

Es menester indicar que existen restricciones legales como también las violaciones de derechos sindicales, ya se ha hablado sobre el derecho a negociar colectivamente, organizarse, el poder presentar y representar a los trabajadores.

Con relación a la negociación con los empleadores que tienen derecho los sindicatos a pedir buenas condiciones de empleo sin que exista obstáculo alguno, visto que existe la libertad de un sindicato en el cual pueden negociar con los empleadores con el fin de cerrar convenios colectivos, pues la OIT se encarga de los procedimientos especiales donde se pueden tramitar las quejas si ha existido violación del derecho de la negociación colectiva.

Es adecuado resaltar que, existen los derechos sindicales que se han dado mediante convenios de la OIT estos son dos el primero que es el Convenio 87, del año 1948, que indica la libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización, por otro lado, el

Convenio 98, del año 1949, habla sobre el derecho de sindicalización y también de la negociación colectiva.

En cuanto al derecho colectivo del trabajo es hablar de vínculos colectivos que se encuentran en distintas organizaciones que representan los derechos de los trabajadores y empleadores en relación a los beneficios y aquellas obligaciones que se debe cumplir porque se encuentra establecido en la ley. Este derecho laboral colectivo del trabajo se encarga del estudio del sindicalismo como lo es la negociación colectiva, los problemas colectivos por los que pasan dentro del trabajo. (Mena, s.f.)

Dentro de la normativa Legal del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8 describe todo acerca de los Estados que son partes en el presente pacto y que se comprometen a garantizar

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;. (Naciones Unidas, 1976, pág. 3)

Este artículo es fundamental porque establece todo lo que se debe hacer y cumplirse dentro de una organización sindical, manifestando también los derechos a los cuales tienen acceso a realizar, de esta manera es una sociedad democrática, siendo de provecho para la seguridad nacional y el orden público.

1.4 Formulación del problema

En torno a lo sucedido, el problema radica en la disminución en la constitución de organizaciones sindicales, causando como efecto directo que trabajadores de las empresas no obtengan beneficios para su bienestar laboral, siendo un efecto colateral la disminución de la productividad de las entidades, y por ende existe menos crecimiento en el área de producción.

La importancia que tiene el investigar el tema propuesto es que, se fomente la creación de sindicatos dentro de las empresas ya sean tanto públicas como privadas, con esto contribuyendo con el derecho colectivo del trabajo logrando más estabilidad en la realización de las actividades laborales.

1.5 Hipótesis

La falta de organización sindical del en el Ecuador afecta al derecho colectivo del trabajo.

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

La Organización Sindical en el Ecuador.

1.6.2 Variable dependiente

Fortalecimiento del Derecho Colectivo de Trabajo.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Identificar los problemas que ocasionan la falta de organización laboral en el Ecuador y la poca aplicación de las instituciones jurídicas del derecho colectivo del trabajo.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Establecer la situación actual de la organización sindical en el Ecuador
- Determinar cómo ayudaría la organización sindical como un mecanismo para el fortalecimiento del derecho colectivo del trabajo
- Analizar si los sindicatos cumplen con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores.

1.8 Justificación

Esta investigación permitirá comprender lo que está pasando en la actualidad con la formación de las organizaciones sindicales, considerando siempre que existe el reconocimiento legal de los derechos que tienen los trabajadores dentro del Estado Ecuatoriano, recalcando que estos derechos son para trabajadores públicos como privados, por tanto estos tienen el derecho a formar sindicatos dentro de las instituciones donde se encuentren laborando, con el propósito de velar por el cumplimiento de cada uno de sus derechos, algunos de ellos son las remuneraciones, estabilidad laboral, resolviendo cualquier conflicto o injusticia que se de en el ámbito laboral.

Además, que este estudio contribuirá como aporte para la ciudadanía en si para los trabajadores, ya que son ellos los que pueden formar estas organizaciones. Es así que se debe tomar importancia en donde se identificara las razones por las cuales los trabajadores deciden si es bueno o no afiliarse a un sindicato, para que se generen estrategias nuevas que puedan contribuir a una mejor relación laboral con los empleadores.

Conforme a lo manifestado, es sustancial estudiar las organizaciones sindicales, ya que muchas de ellas han vulnerado los derechos de los trabajadores, por tal motivo algunos trabajadores no deciden afiliarse a estas organizaciones.

Este tema es primordial para nuestro país ya que existen una gran cantidad de trabajadores que prestan sus servicios y muchas de las veces no son escuchados por los empleadores en relación a los beneficios para ellos, por lo que aquí intervendría los representantes de estas organizaciones, pero en algunas empresas no hay formaciones de sindicatos por lo que existe el temor y miedo de por medio, pensando que pueden perder su trabajo por el hecho de reclamar alguna ilegalidad e inconformidad que tienen en contra del empleador.

El fin de esta investigación es determinar si los sindicatos siguen actuando en función de proteger los derechos de los trabajadores, a su vez verificar cuales son los factores y motivos por lo que ha disminuido las afiliaciones a las organizaciones sindicales, haciendo comparación con años pasado.

CAPITULO II – MARCO TEÓRICO

2. MARCO TEÓRICO

Es importante recalcar las investigaciones que se han venido dando en relación al tema de los sindicatos, que son de fundamental ayuda para la investigación actual entre ellas tenemos las siguientes:

Se debe tomar en cuenta que tanto las empresas como los sindicatos se encuentran organizados y trabajan juntos para lograr cumplir los objetivos planteados, apoyándose recíprocamente, actuando con transparencia el uno con el otro, poniendo interés y escuchando a cada una de las partes, sin dejar de lado el respeto. Hoy en la actualidad, existen muy pocas empresas que funcionan de esta forma, pues la administración tanto de medianas como grandes empresas en algunos casos no velan por el bienestar de los trabajadores, enfocándose solo en su productividad. (Sanhueza Burgos, Salazar Concha, Olivares Ramírez , & Wagemann Hernández, 2016)

Otro rasgo trascendental de los sindicatos es que las autoridades sindicales rindan cuentas periódicamente a sus socios, lo que no considero correcto es el hecho de que un trabajador pueda ser dirigente sindical aun cuando no haya estado afiliado a dicho sindicato, pues en el estatuto de cada organización sindical se norman los derechos y las obligaciones que rigen para sus miembros. (MSc. Luis Alfonso Bonilla, 2015, pág. 34)

Partiendo de esto, es necesario conocer que los sindicatos son organizaciones de trabajadores, que se forman para proteger derechos y velar los intereses de cada uno de los participantes con referencia a su sueldo, salario, prestaciones y las situaciones de trabajo.

Es sustancial preguntarse y saber ¿Por quiénes son creados estos sindicatos? Pues bien, los sindicatos son creados por los trabajadores y a su vez son integrados por los mismos trabajadores con el fin de proteger y beneficiar a los afiliados.

En cuestión al tema se hará referencia a varias normativas que están dentro de nuestra legislación ecuatoriana y a su vez también convenios y tratados internacionales que hagan referencia al presente tema.

Como bien se sabe nuestro país consta de una Constitución que viene a ser la norma suprema en el territorio ecuatoriano y a la cual todos los ciudadanos nos regimos a ella, pues en ella incluye diversos artículos en relación a los derechos, cabe recalcar la importancia de los derechos del trabajador.

Además, se debe resaltar que dentro del artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador nos garantiza a todos los ciudadanos que “nuestro país es un estado de derechos y justicia”

Así mismo el artículo 326 numeral 7 del mismo cuerpo legal reconoce y garantiza

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. (Constitucion de la República del Ecuador, 2020, pág. 162)

Es necesario tener en cuenta que toda persona que sea mayor de 15 años tiene el derecho a formar un sindicato o una asociación profesional.

Por otra parte, el Art. 442 del Código del Trabajo establece que “Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo” (Codigo de Trabajo, 2019).

Es decir que toda asociación legalmente conformada gozara de personería jurídica para tal efecto se constara en la Dirección Regional del Trabajo.

De acuerdo con el artículo 11 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y la protección del derecho de sindicación indica que:

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. (Organizacion Internacional de Trabajo, 1948)

Cabe señalar que, la Organización Internacional del Trabajo mediante convenios respalda a los sindicatos donde se encuentran tanto empleadores como trabajadores, así mismo es la que participa regularmente en la promoción de la libertad sindical.

Otro punto importante que se debe conocer son los Objetivos y finalidades que tienen estas organizaciones

Objetivos de los Sindicatos

Son objetivos de los sindicatos al organizarse los siguientes;

- Asistir en la legítima defensa y representación de todos sus integrantes.
- Ayudar en la promoción de sus intereses sociales, culturales y económicos.
- Conseguir las mismas condiciones laborales, que sean equitativas entre todos los trabajadores. (Marquez, 2009)

Al existir objetivos de estas organizaciones sindicales, también aparecen las finalidades que se deben cumplir, según el Autor Juan José Rentería son;

- Hacer respetar los derechos establecidos dentro del contrato de trabajo.
- Ayudar en todas sus formas a sus integrantes en la realización de una negociación colectiva
- Asistir en todo momento el cumplimiento de las normas de trabajo.
- Hacer cumplir con todo lo establecido dentro del estatuto. (Rentería, 2021)

Es conveniente mencionar la organización de un sindicato.

De esta manera se puede discutir el ¿cómo se puede organizar y formar parte de un sindicato?, por tal razón, el derecho a organizarse y formar parte de un sindicato es para todos aquellos trabajadores y empleadores, puesto que es un derecho laboral fundamental, el mismo que se encuentra protegido por la Constitución del Ecuador, Código de Trabajo, Convenios de la OIT. Estas organizaciones pueden negociar con sus empleadores para lograr obtener beneficios, algunos de ellos son; el pago por vacaciones, cobertura de seguro médico, ausencias por problemas de salud y ausencias pagadas, estabilidad laboral, entre otros, teniendo claro que no son los empleadores los que están en obligación de ofrecer los

beneficios antes mencionados, por ello existe la intervención de la persona representante del sindicato.

Es preciso destacar también que, el artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo en su numeral 1 establece que, todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen la facultad de redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, asimismo pueden elegir libremente a sus representantes, y organizar su propia administración y actividades. (C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948)

Entonces estas organizaciones son esenciales para defender los derechos de sus afiliados, y a su vez de las personas que no han podido afiliarse, teniendo en mente que estos sindicatos deben ser una organización consolidada, fuerte, que tenga la capacidad de actuar ante el empleador.

Con relación a la constitución de los sindicatos, hay que indicar los requisitos que señala el artículo 443 del Código de Trabajo.

1. Contar con al menos 30 trabajadores.
2. Copia del acta constitutiva con la firma de todos los concurrentes.
3. Tres ejemplares de los estatutos de la organización laboral.
4. Nómina de la directiva provisional por duplicado.
5. Nómina de las personas que se hubieren incorporado a la organización laboral con posterioridad.
6. El ministro de trabajo en el plazo máximo de 30 días ordenara el registro de la organización laboral. (Codigo de Trabajo, 2019)

El Ministerio de Trabajo una vez recibida la documentación, el Ministro es quien se encargará de ordenar el registro de la Organización en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo, en el plazo máximo de 30 días, en el mismo tiempo establecido, si se encontrará en los estatutos de dicha organización disposiciones que van en contra de la Constitución del Ecuador o de las leyes, el Ministro está en la facultad de disponer que no se realice el registro de la organización sindical, el mismo que indicará las razones por la que no se registra.

En caso de que el ministro de Trabajo no solucionará nada dentro del tiempo establecido, quedara registrada la personería jurídica del sindicato.

Al hablar de estatutos el autor Alfredo Marín García menciona que “son un conjunto de normas situadas a través de artículos, donde se debe cumplir obligatoriamente lo establecido en ello” (García, 2022).

Por ende, es aquel ordenamiento constitucional de asociaciones, vinculado a las normas que ayudan tanto al orden externo como interno de la organización. Como ya se ha mencionado estos estatutos no pueden ir en contra de la Carta Magna, ni el Código de trabajo

Asimismo, hay que saber cuál es el contenido que debe ir en los estatutos, para esto es fundamental conocer el artículo 447 del Código de Trabajo.

1. La denominación social y domicilio del sindicato.
2. La Representación legal del mismo.
3. Forma de organizar la Directiva.
4. Las Obligaciones y derechos de los Afiliados.
5. Las condiciones para la admisión de nuevos socios.
6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias.
7. Cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, el mismo que no deberá ser inferior al uno por ciento (1%), ni mayor al 10% de su remuneración.
8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimiento de expulsión.
9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias.
10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación.
11. La prohibición al sindicato en intervenir en actos políticos y religiosos.
12. Casos de extinción del sindicato y modo de efectuar su liquidación.
13. Los demás que determinen las leyes pertinentes o que resuelva la asamblea. (Codigo de Trabajo, 2019, pág. 122)

Esto debe ser aprobado en tres sesiones diferentes, una vez analizado, discutido y aprobado.

Clases de organizaciones

En lo que respecta las organizaciones laborales de los trabajadores podrán constituir sindicatos, comité central único de trabajadores y comité de empresas. Para lo cual es necesario indicar el funcionamiento de cada uno de estas organizaciones:

1. Sindicato. - es la unión libre de un conjunto de personas de una misma profesión u oficios conexos, dentro de una empresa, puede existir uno o varios sindicatos, cuyo objetivo es defender los intereses de sus afiliados y mejorar las condiciones de trabajo, el sindicato es una persona jurídica cuando se encuentra registrado el estatuto en el Ministerio de Trabajo.
2. Comité Central de Único de Trabajadores. - es una asociación de trabajadores que forman parte del sector público, y se organiza para cumplir con los objetivos planteados, donde uno de ellos es representar a sus afiliados en la negociación del contrato colectivo.
3. Comité de Empresa. - esta es una modalidad donde los trabajadores pueden asociarse, que son capaces de organizarse en todo tipo de empresa, la misma que deberá contar con un número determinado de trabajadores, es por esto que debe estar constituido por más del 50% de los trabajadores de la empresa, tomando en cuenta que en cada empresa solo puede existir uno, sin dejar de lado sus funciones como lo son; intervenir en conflictos colectivos, celebrar contratos colectivos y representar a los trabajadores.
4. Comité Especial de Trabajadores. - esta se debe conformar más del 50% del total de los trabajadores de la empresa, planteándose como objetivo representar a los trabajadores cuando exista la tramitación de conflicto colectivo de trabajo.

Creación de organizaciones laborales

Para la creación de las organizaciones laborales, el Ministerio de Trabajo mediante la Dirección de Organizaciones Laborales, es aquel que promueve, analiza y controla los debidos procesos para el registro de una buena actividad legal de mencionadas organizaciones, ya sean estos, sindicatos, comités de empresas y asociaciones.

Como bien lo menciona el artículo 440 del Código de Trabajo; Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción, tienen derecho a constituirse, a formar asociaciones

o sindicatos que estimaren conveniente, o comités de empresas, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. (Codigo de Trabajo, 2019)

Así como se crea las asociaciones laborales también se puede dar la disolución de estas, para ello se puede disolver de dos maneras que son las siguientes a mencionar:

1. Una es de forma totalmente voluntaria, mediante la resolución tomada en la Asamblea General de la Asociación Laboral de acuerdo a lo establecido en los estatutos internos de cada asociación.
2. Otra forma es de manera legal mediante una resolución judicial en un juicio oral laboral, esto se da cuando ha existido disminución de sus miembros a un total de menos de 30 personas o a su vez menos del 25% del total de trabajadores al tratarse de un comité de empresa.

Cuando al existir la disolución de la organización laboral se procede a la liquidación de la misma, esto quiere decir al conjunto de todas las operaciones realizadas para convertir en dinero los bienes y derechos para poder cancelar con eso las deudas que se contrajo por la organización laboral. Esta liquidación se deberá constar en los estatutos de la organización.

Por otro lado, hay que mencionar, las características de las Asociaciones de Trabajadores conforme lo indica el MSc. Luis Alfonso Bonilla Alarcón en su libro Trabajo y Seguridad Social que son las siguientes;

- Se constituye por un acuerdo libre y no por acto de autoridad
- Es una organización que tiene representatividad y libertad
- El poder está fundado en el número de sus afiliados
- La permanencia, no se puede formar un sindicato pensando en ser temporal está característica le hace diferente de otras organizaciones.

Otro punto valioso es conocer sobre los principios a los cuales se rigen éstas organizaciones de acuerdo a la autora Andrea Estephanía Villarreal Flores menciona ordenadamente;

- Libertad de organización y administración sindical de Organización, donde no se puede interponer el Estado en su forma de organización
- La libertad sindical.
- Autonomía sindical, existiendo la independencia de ideología en relación a los partidos políticos.
- Fuero sindical.
- Herramientas para la lucha sindical que son el contrato colectivo y huelgas. (Villarreal, 2015, pág. 44)

Sin dejar de lado el principio de Intangibilidad que viene a cumplir un papel esencial, ya que este tiene relación con las normas legales, pues este principio protege del abuso del poder del empleador y también del estado. Su palabra mismo lo dice intocable, es decir que no se le puede tocar.

Del mismo modo la Constitución del Ecuador en su artículo 326, numeral 2 garantiza este principio señalando que los derechos laborales son totalmente irrenunciables e intangibles y cualquier actuación que vaya en contra será invalido.

En esta figura se colocan los derechos de los trabajadores como intactos en concordancia con el principio de irrenunciabilidad.

Por tanto, este principio se caracteriza por proteger los derechos de los trabajadores ante el abuso de poder por parte de los empleadores, estado, reglamentos, decretos que infrinjan los derechos laborales.

Con todo lo referido a los sindicatos se puede decir que son aquellos que mejoran las condiciones laborales, pues tienen la capacidad de participar en las políticas laborales, como por ejemplo en la definición del salario básico del trabajador, es primordial recordar que el sindicalismo es un precedente de los Convenios Internacionales en la OIT, y que a través de este se motivó la unión tripartita entre los trabajadores, empleadores y el gobierno.

Poe otro lado, hay que tomar en cuenta, que aumentó la cantidad de organizaciones en el periodo presidencial del Economista Rafael Correa, en ese tiempo se creó la Red profesionales de salud, el CUT (Central Unitaria de trabajadores), Red Nacional de Maestros, entre otros.

Con relación a, las nuevas reformas laborales, impide el número de personas para formar los sindicatos, antes se podía formar los sindicatos con 15 personas, hoy en la actualidad como lo establece el Código de Trabajo en su artículo 443 es con 30 personas, también se redujo la conformación de sindicatos dentro del sector público donde eran los más numerosos.

De acuerdo a las autoras Mónica Orozco y Diana Serrano en nuestro país la cifra de sindicatos ha ido decreciendo, hoy por hoy constan de 1.605 organizaciones activas, esto es la mitad de lo que existía en el año 2017, con el paso del tiempo de 100 personas que tienen empleo solo 3 del total pertenecen a una organización laboral. (Orozco & Serrano , 2021)

Es decir que en el año 2022 ha descendido casi la mitad de organización sindicales según lo manifiestan las autoras, los trabajadores han dejado de afiliarse o salirse de las organizaciones, ya han pasado a segundo plano.

Tabla 1. Las ventajas y desventajas de los Sindicatos.

Sindicatos	
Ventajas	Desventajas
-Buena relación de comunicación: entre el Empleador y el Trabajador: dando a conocer alguna circunstancia que le parece injusto y de esta manera poder solucionarlo.	-En algunos casos los trabajadores reclaman más de lo que es necesario, provocando inconformidad entre el empleador y el trabajador.
-Trabajador satisfecho: el empleador al haber escuchado sus peticiones y resolverlos, se sienten satisfechos por cumplir con sus peticiones, de tal modo que el trabajador le eche más ganas a su trabajo.	- La huelga por intereses personales, debido a que genera pérdidas económicas ya que si la empresa no genera ingresos, de tal modo no podría cumplir con los beneficios de los mimos.
-Aumento de productividad: al cumplirse	-Los descuentos que se dan para el

con las peticiones de los trabajadores, los mismos se sentirán motivados y comprometidos dentro de su trabajo dando como resultado el crecimiento de la productividad.	funcionamiento del sindicato.
--	-------------------------------

Nota: *Elaboración propia. (2022)*

Fuente: *Sindicatos en las empresas: Ventajas y Desventajas.*

Tabla 2. Diferencias y Semejanzas entre el Comité de empresa y asociaciones o sindicatos

Es oportuno dejar en claro las semejanzas y diferencias

Semejanzas	
Comité de empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir con la estabilidad económica y social en favor de los trabajadores - Defender los derechos labores de los afiliados, logrando una seguridad laboral.
Asociaciones o Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> - Tienen similitud en el contenido de sus estatutos. - Tienen la facultad de celebrar contratos colectivos de trabajo.

Diferencias	
Comité de empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Distintos requisitos para su constitución y poder obtener su personería jurídica. - Se deberá contar con más de la mitad del número de trabajadores pertenecientes a la empresa.

	<ul style="list-style-type: none"> - La directiva deberá estar formada por representantes de diversas ramas de trabajo existentes en la empresa. - En cuanto a la personería jurídica se adquiere mediante la expedición de un Acuerdo Ministerial - Tienen facultades y atribuciones propias y especiales -
<p>Asociaciones o Sindicatos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Para su constitución es necesario un número mínimo de 30 trabajadores. - La personería jurídica la obtiene a través del Registro de la Organización en la Dirección General del Trabajo. -

Nota: *Liliana Guamarica. (2022)*

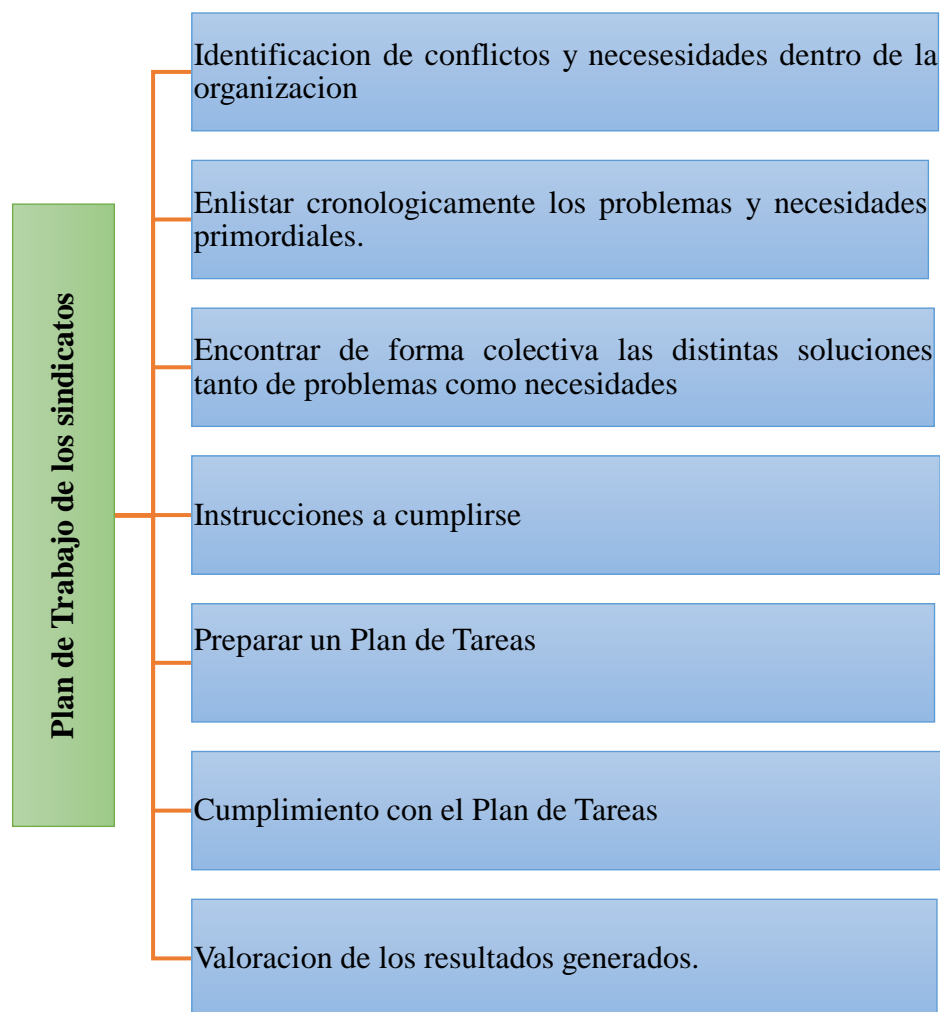
Fuente: *Organizaciones Sindicales 1934 – 1996*

Cuáles son las técnicas de trabajo de las Organizaciones Sindicales

Al hablar de técnicas de trabajo se dará el cumplimiento de las tareas establecidas, generando como primordial tarea es trazar objetivos que sean precisos, concisos y por su puesto metas a lograr cumplir. De modo que, al realizar los objetivos en mención hay que conocer sobre las dificultades, problemas y las distintas necesidades que existan dentro de la Organización Sindical. (Mardesic, 1934-1996)

A continuación, se presentará en un cuadro sobre cuál es la forma en que los sindicatos plantean su trabajo

Tabla 3. Plan de Trabajo de los Sindicatos



Nota: Lilibiana Guamarica. (2022)

Fuente: *La Organización Sindical en el Ecuador: Surgimiento y Situación actual/ 1986-1986*

El plan de trabajo tiene como finalidad el cumplimiento de actividades que se plantean cada directiva de los sindicatos, de tal manera garantizando la protección de los derechos de cada trabajador dentro del ámbito laboral, generando peticiones que deberá efectuar el empleador.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta las partes que debe contener un Plan de Trabajo en relación a los sindicatos

- Elaboración de objetivos a cumplirse
- Propósitos a cumplir en el Plan de Trabajo
- El cumplimiento de acciones a realizarse en un lapso de tiempo
- El financiamiento del plan de trabajo
- Elaboración de un cronograma de actividades
- Listado de Posibles soluciones a los problemas existentes (Aguirre, 1986, pág. 69)

Dar el cumplimiento con el Plan de Trabajo requiere de una buena organización, es decir que el Representante conjuntamente con la directiva, deberá mantener una buena comunicación y conexión entre los trabajadores y los que conforman la directiva de los sindicatos para lograr cumplir con dicho plan.

Fuero Sindical

En cuanto al fuero sindical es el resultado del amparo particular donde el Estado concede a los representantes sindicales y puedan realizar sus funciones que deben cumplir en dichas organizaciones, es decir, otorgando estabilidad laboral, como bien ya se sabe, a la protección de los derechos de los afiliados. Por ende, este fuero, la ley pretende un progreso natural de las acciones sindicales, siendo una garantía que favorece a los trabajadores en especial a los dirigentes sindicales frente al despido, con el propósito de que logren desempeñar libremente las funciones a su cargo, sin encontrarse con temor a represalias por parte de los empleadores.

Derechos laborales y derechos sindicales.

Conviene enfatizar que los Derechos humanos son fundamentales del trabajador, los mismos que se enmarcan de la siguiente manera;

- Se prohíbe la discriminación.
- Tener la libertad de escoger su religión e ideología.
- Libertad de expresión.
- Protección a la intimidad.

- Libertad de asociación.
- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de trato respecto al acceso al empleo
- Nadie podrá realizar un trabajo forzoso.

Por consiguiente, el artículo 10 de la Carta Democrática Interamericana (OEA,2001), señala que es importante la práctica y la ejecución de los derechos de los trabajadores, para el desarrollo e impulso de la democracia, asumiendo que “La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del hemisferio” (Carta Democrática Interamericana, 2001).

En sí, estos derechos son imprescindibles pues deben ser preservados no solo en nuestro país sino a nivel mundial, de esta forma se garantizará aquella igualdad social por la que ha venido luchando la OIT.

Entonces se puede decir que, todas las personas son libres de poder seleccionar su profesión u oficio al que se va a dedicar.

La relación de trabajo siempre será de manera directa entre el trabajador y el empleador, otro punto significativo es que los trabajadores tengan estabilidad en su trabajo, que solo podrán ser despedidos conforme lo estipule la ley.

Está prohibido por la ley contratar por horas en actividades denominadas permanentes, en cuanto a la remuneración deberá ser digna acorde lo indica la ley tanto en el sector público como el privado.

Además, el autor Guillermo Touma en su revista, La Tendencia, señala que, se garantiza el derecho al libre funcionamiento de las organizaciones sindicales, dentro de ello se establece su estructura, la selección de los representantes, la constitución de los distintos órganos directivos, la creación de los estatutos, existiendo dentro de estas organizaciones la negociación colectiva. De tal manera se reconoce a los representantes de las organizaciones sindicales teniendo como derecho al fuero, contando con las garantías suficientes para el desempeño de su labor como regular las condiciones y relaciones laborales ya sea en el sector público y privado. (Touma, 2008)

De tal manera se reconoce a los representantes de las organizaciones sindicales teniendo como derecho al fuero, contando con las garantías suficientes para el desempeño de su labor como regular las condiciones y relaciones laborales ya sea en el sector público y privado.

Al existir conflictos colectivos dentro del área de trabajo, estos serán tratados ante tribunales de conciliación o arbitraje, estos estarán conformado por los mismos representantes de los trabajadores y empleadores, y un tercero imparcial que deberán estar de acuerdo las dos partes

El movimiento sindical

Las organizaciones sindicales es la consecuencia de un esfuerzo de los trabajadores de industrias, talleres, fabricas, entre otros, para formar asociaciones, con la finalidad de poder tratar colectivamente con los empresarios.

Como actúan los Sindicatos

Estos sindicatos ya mencionados actúan eligiendo representantes quienes serán los que van a negociar con los jefes superiores es decir con los empleadores donde laboran, ya sea esta una empresa o una entidad pública, en favor de los intereses de todos los trabajadores de la empresa.

A esto se le denomina negociación colectiva, y totalmente va encaminado a llegar a un acuerdo positivo y factible de los afiliados, dentro de esto incluye la resolución de problemas que se den dentro de la entidad, salario, las condiciones en las que labora, horarios, vacaciones entre otros, reconocimiento, bonos, en si todos los beneficios que tengan acceso

Oposición de los sindicatos a la ley de Creando Oportunidades por parte del Ejecutivo.

De acuerdo con el autor José Jácome, en año 2021, en el mes de octubre, los sindicatos del Ecuador presentan una reforma laboral que es contraria a la ley propuesta por el Ejecutivo quién está al frente es el presidente Guillermo Lasso; el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) presentaron a la Asamblea Nacional una propuesta de reforma laboral, la misma que le contradice a la anunciada por el Presidente de la República, considerando a

esta ley por el ejecutivo es anti obrera, puesto que va en contra de los derechos de los trabajadores dando un favoritismo a los empleadores. (Jácome, 2021)

De tal modo la propuesta de reforma presentada por los sindicatos llamado "Código Orgánico del Trabajo" el que abarca normas que protegen y apoyan a los obreros y población en general. A su vez regularizaciones al teletrabajo, proporcionando seguridad en el derecho laboral.

Por lo que Ángel Sánchez presidente de FUT menciona que todos merecen un trabajo digno, al igual que una remuneración justa, para que al menos se pueda comprar una canasta básica de productos de primera necesidad.

Esta reforma realizada por los sindicatos beneficia al más frágil con relación de subordinación laboral, se respeta la seguridad social, la estabilidad, libertad sindical, remuneraciones dignas, entre otros, tomando en cuenta que está propuesta es una contestación a la ley de Oportunidad planteada por el ejecutivo beneficiando a los empresarios del país.

La Huelga

El (MSc. Luis Alfonso Bonilla, 2015) indica que La huelga es considerada como el marco jurídico de presión ya que pretende causar un daño al sujeto pasivo a fin de doblegar su voluntad, la declaratoria de huelga sobre todo tiene como finalidad principal en reconocimiento de beneficios económicos y jurídicos en favor de los trabajadores.

La huelga puede ser declarada en los siguientes casos:

- Cuando el empleador no responde el pliego de peticiones o lo hace negativamente
- Si ya notificado el empleador con el pliego de peticiones despidiere a uno o más trabajadores
- Si no se organizare o funcionare el tribunal de conciliación y arbitraje
- Si no se produjere la calificación
- Si el empleador falta a dos reuniones consecutivas en la fase de conciliación obligatoria

- Si el empleador sacara maquinarias con la intención de dismantelar la empresa En las instituciones del sector público se podrá suspender las labores 20 días después de declarada la huelga. (MSc. Luis Alfonso Bonilla, 2015)

Financiamiento de los Sindicatos

En relación al Financiamiento de las Centrales de Sindicatos es preciso mencionar que el artículo 1 hace referencia que:

Los trabajadores de las empresas o instituciones en las que exista sindicatos, comités de empresa o asociaciones afiliadas a una o más confederaciones nacionales de trabajadores, pagarán a dichas confederaciones el medio por ciento de su remuneración, como cuota obligatoria adicional a la establecida en el numeral 7 del Art. 447 del Código del Trabajo.

Los fondos provenientes de esta cuota obligatoria adicional serán fiscalizados anualmente por el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos. Así mismo, las confederaciones presentarán, anualmente, un informe público a sus afiliados, sobre el manejo de esos fondos. (Ley número 180 de financiamiento de las centrales sindicales, 1984)

Derecho de asociación y sindicalización.

Al respecto del tema indicado por la autora Daniela Alejandra Vargas señala que;

El derecho de asociación en materia laboral y el derecho de sindicalización, en conjunto con ciertas instituciones como el derecho de los conflictos laborales y el derecho de las negociaciones colectivas de trabajo pertenecen a lo que conocemos como Derecho Colectivo del Trabajo, éste último intenta conseguir un equilibrio entre las partes que intervienen en la relación laboral. (Carrera, 2016, pág. 5)

De acuerdo con lo mencionado, es preciso indicar que el derecho de sindicación es aquel que estudia las normas las mismas que regularizan tanto como el principio y las competencias, que por ende poseen las asociaciones de trabajo, asimismo con la relación del estado y con respecto a los problemas del contrato colectivo que existan.

Posterior a esto, es conveniente mostrar que el derecho sindical es donde se congrega a los trabajadores con el fin de asociarse y de esta manera poder proteger los derechos y beneficios colectivos, al igual que el derecho de asociación este se da tanto como en el derecho civil como en materia laboral.

Las Fuentes del Derecho Sindical

Se puede enfatizar que las fuentes del derecho sindical esta como primer punto la Constitución de la República del Ecuador, debido a que en ella se establece la libertad de asociación, el cual es un derecho fundamental, con relación al derecho de afiliación sindical y constitución sindical.

Al igual que el Código de trabajo vigente, tomando en cuenta que no son calificados como fuentes, los denominados contratos colectivos, mucho menos aquellos tratos o acuerdos colectivos en relación a la situación de trabajo.

Garantías que amparan a los dirigentes Sindicales

Estas garantías se encuentran tipificadas en el artículo 187 del Código del Trabajo.

- No podrá ser despedido intempestivamente ni por desahucio los dirigentes sindicales.
- En caso de realizar lo antes mencionado el empleador deberá indemnizarle por una cuantía en relación a la remuneración de un año, sin que esto perjudique las funciones dentro de la directiva hasta que culmine su período.
- Conforme a la cantidad de indemnización dicha, esta se partirá y será entregada en partes iguales a la organización sindical.
- El trabajador podrá requerir de manera judicial, en el caso que el empleador incida en mora en el tempo establecido de 30 días del pago.
- En caso de ser la sentencia condenatoria el empleador tendrá que pagar un recargo del 50 % a favor del trabajador. (Codigo de Trabajo, 2019, pág. 58)

Es decir que, el empleador si llegase a despedir a un dirigente de la organización sindical sin ninguna base legal, o asumiendo tenerla, pero que no concuerda al procedimiento que el Código de Trabajo lo indica, dando como resultado un despido de manera intempestiva.

Como resultado, el despido resultara ineficaz. De tal manera, no se llevará a efecto, teniendo en cuenta que dicho dirigente puede continuar ejerciendo sus funciones dentro de la organización sindical, mediante la culminación de su período.

No obstante, el empleador tendrá la facultad de despedir al miembro de la directiva de la organización sindical al haber infringido en las causales que son pertinentes para el visto bueno, estas causales representan una sanción disciplinaria, cabe señalar que el visto bueno debe ser concedido por el Inspector de trabajo.

¿Cuál es la situación actual de los sindicatos en el Ecuador?

Para explicar este tema se realizó una encuesta a los trabajadores del Ecuador sobre las organizaciones sindicales, y en el cual hay porcentajes altos que indican que las mismas no aun aumentado, al contrario, han ido desapareciendo, y en casos peores algunos trabajadores desconocen de estas asociaciones, gran problema, ya que, se quiere fomentar la constitución de los sindicatos en las distintas empresas.

En el Ecuador está permitido la creación o constitución de las organizaciones sindicales, como bien lo establece la Constitución del Ecuador, el Código de trabajo, los Convenios Internacionales, entre otros, por lo que no habría impedimento alguno, pero muchos de los empleadores ven esta oportunidad de fomentar el sindicalismo como algo negativo para ellos y la empresa.

Por tanto, también el desconocimiento de los trabajadores y el impedimento de los empleadores no permite el crecimiento de estas organizaciones, en razón del egoísmo de los empleadores estos sindicatos pueden irse perdiendo año tras año, ya que no existe colaboración de los empleadores, afectando al derecho colectivo del trabajo, en donde se beneficiarían, tanto empleador como trabajador, ya que el trabajador que obtiene comodidades o beneficios para trabajar con más efectividad, logrando una mayor productividad en la empresa. Ya que mayor productividad mayor ingreso de capital.

En si las organizaciones sindicales no pueden progresar ni aumentar por el desinterés tanto del empleador como del trabajador, el empleador porque no le conviene y el trabajador por el desconocimiento de las leyes, y el temor al despido por parte de sus empleadores.

2.1 Marco Histórico

Tomando en cuenta la perspectiva histórica de los sindicatos su origen comienza en el Ecuador desde el siglo XIX (diecinueve), en este periodo surgen las primeras asociaciones de trabajadores como en la ciudad de Quito, aparece la sociedad de sastres de Pichincha y en Guayaquil la sociedad de los carpinteros.

Es importante señalar que se entiende como sindicalismo al conjunto de políticas organizativas, en donde se inscriben los trabajadores de distintas profesiones, con el pasar del tiempo a lo largo de la historia del país ha llegado a tener tiempos altos y bajos en la vida tanto laboral como política. Un rasgo importante en el país es que inicia un nuevo movimiento sindical a finales del siglo XIX (diecinueve) y a inicios del siglo XX (veinte), se trataba de una producción de bienes primarios con la actividad de exportarlos.

Es así que las principales organizaciones de trabajadores fueron los sindicatos de servicios y artesanos, entre ellos se encontraban los trabajadores de trenes, peluqueros, panaderos, sastres, entre otros. En el desarrollo de la etapa capitalista y al no existir una normativa vigente que proteja legalmente las acciones de los trabajadores, en el siglo XX en sus primeras décadas se desplegaron varios movimientos y huelgas, esto se daba porque reclamaban aumento de sus salarios, mejorar tanto las condiciones como el respeto dentro del trabajo, disminución de las horas laborables.

Para el año de 1922 en Guayaquil el 23 de noviembre se decreta una huelga por parte de los trabajadores, esto termino en una masacre de aproximadamente 1.500 obreros. Después de 3 años más tarde, en el año de 1925 en el mes de julio se crea lo que hoy en día se conoce como el Ministerio del Trabajo. (Chiriboga, 2019)

En 1938 se fija la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos, se da el aumento y desarrollo ideológico el mismo que llegaría a dividirse en dos ámbitos que fueron los siguientes:

- Un ideario democrático cristiano.
- Socialista, este ha sido pionero de constituirse por CEOLS, CEDOCUT y CTE, conformando así el (FUT) Frente Unitario de los Trabajadores.

En el mismo año se emite el Código de Trabajo durante el periodo de gobierno de Guillermo Enríquez Gallo, tomando fortaleza en la Constitución del año 1945 donde establecieron algunos derechos como la contratación colectiva, la organización sindical quienes son los autores primordiales los trabajadores y empleadores, se impide el despido intempestivo, se conocen los principios intangibilidad e irrenunciabilidad,

Añadiendo que en la Constitución de 1967 se reconoce el derecho a organizarse sindicalmente específicamente para aquellos trabajadores en el sector público

Es fundamental conocer como ha venido surgiendo la historia de los sindicatos, como nacen con el transcurso de los años, que tuvo que pasar para que lleguen a ser reconocidos legalmente y poder acceder a todos los derechos que hoy se enmarcan tanto en la Constitución del Ecuador como en el Código de Trabajo, pues como se observado, antes los trabajadores eran explotados laboralmente, no se les reconocía las horas extras ni los beneficios que ahora se encuentran pasmados en las normas legales.

2.2 Marco Legal

Como ya se ha mencionado dentro del marco teórico existe la base jurídica en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numerales 7 y 8, donde claramente especifica el Derecho y a la Libertad de organización.

Código de la Niñez y Adolescencia

De acuerdo al artículo 65 del código Niñez y Adolescencia hace referencia a la Validez de los actos Jurídicos, donde en su numeral 2 menciona lo siguiente:

2. “Las personas que han cumplido quince años, además, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo según las normas del presente Código.” (Código de la Niñez y Adolescencia, 2013, pág. 7)

Art. 82.- Edad mínima para el trabajo. Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país (Código de la Niñez y Adolescencia, 2013, pág. 9)

Acorde a lo indicado a los artículos mencionados es claro observar que la edad mínima para que una persona pueda afiliarse a los sindicatos deberá tener 15 años según lo establece la ley.

Código del Trabajo

Art. 440.- Libertad de asociación. - Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. (Codigo de Trabajo, 2019)

Las asociaciones profesionales o sindicatos 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. (Codigo de Trabajo, 2019)

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato. (Codigo de Trabajo, 2019)

El Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo

Sin dejar de lado al Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), referente a la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en tanto al Convenio 98 de la OIT indica la Libertad de negociación colectiva y el derecho de sindicación.

Se debe tomar en cuenta que la Organización Internacional de Trabajo es aquel organismo tripartito del Sistema de las Naciones Unidas, son el fin de recuperar la justicia colectiva en junto con los derechos de los trabajadores en todo el mundo, por ende, crea los dos convenios ya antes mencionados, con el propósito de elevar las relaciones laborales tanto entre el trabajador como el empleador, protegiendo de esta manera los derechos de cada uno mediante la negociación colectiva.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. (Declaracion Unversal de los derechos Humanos, 1948)

Artículo 23

“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus Intereses.” (Declaracion Unversal de los derechos Humanos, 1948)

Dentro de la Declaración Universal de Derechos humanos se nota la libertad de asociarse, organizarse, fundar los sindicatos de tal manera haciendo respetar los derechos otorgados a los trabajadores.

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía. (Organización de los Estados Americanos (OEA), 1969)

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

El 10 de mayo del año 1944, en Filadelfia se da la veintea sexta reunión por parte de la Organización internacional del Trabajo donde se da a conocer sobre la Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. (Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, 1944, págs. 8-9)

Cabe señalar que dentro de la reunión se asegura los principios primordiales en los cuales se fundamentan la organización como lo es la libertad de asociación y expresión, entendiéndose que el trabajo no se trata de una mercadería

Convenio 135 de la OIT

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su

afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio (N. 135), 1971)

Artículo 2

1. “Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio (N. 135), 1971)

Convenio 138 de la OIT - Convenio sobre la edad mínima

Artículo 2

3. “La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.” (Organización Internacional del Trabajo, s/f)

CAPITULO III – METODOLOGÍA

3. Método de la investigación

Método Deductivo. – Este método parte de una premisa, mediante este se puede llegar a formar una conclusión en relación al análisis realizado con respecto al tema del presente proyecto

Método Inductivo. - Parte más de la lógica, este método va de lo particular a lo general, es decir, está conformado de los datos particulares, con el objetivo de llegar a concluir en base a la investigación realizada, con ayuda de las distintas Leyes vigentes.

Método Descriptivo. - Consiste en realizar una exhibición detallada y grafica de la ausencia de los sindicatos que hoy en día está pasando, por ende, mediante este método se plasmará un correcto análisis e interpretación en relación a la realidad de dichas organizaciones.

Método Analítico. – Mediante este método se estudió el problema planteado en la investigación, el mismo que abarca, metodología, doctrina, análisis y teoría, que son de fundamental ayuda para entender de lo que está hablando.

3.1 Tipo de Investigación (metodología)

La metodología que se aplicara para esta investigación es el método cualitativo, puesto que está orientada a identificar las necesidades de fortalecer la organización sindical en el Ecuador, además cumpliendo conjuntamente con los objetivos planteados, con el fin de que las organizaciones puedan seguir creciendo y no al contrario que sería desaparecer, de esta manera se pueda seguir protegiendo los derechos de los trabajadores.

Es así que la presente investigación es bibliográfica, documental y de campo, ya que mediante esta investigación se realizara a través de documentos, leyes, convenios y demás, para analizar la situación por la está pasando dicha organización.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Recopilación de Información.

Con este método se recopilará toda la información encontrada tanto en libros como leyes y doctrina.

Fichas Bibliográficas.

Permitirá la revisión de material bibliográfico en diferentes Bibliotecas cantonales y provinciales.

Encuesta.

Mediante esta técnica se logrará la recolección de datos con la ayuda de un formulario de preguntas realizado por la investigadora, este formulario va hacer dirigido a la cantidad de personas seleccionadas con el objetivo de conocer cuál es su punto de vista con respecto al tema de investigación.

Observación.

A través de esta se podrá observar e interpretar las actuaciones y los comportamientos de un objeto o personas.

Internet.

Esta herramienta permite acceder a variada información acerca del tema de investigación.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.

Criterio de Inclusión

La personas a encuestar para el trabajo investigativo seran netamente los trabajadores con el fin de saber si pertenecen o no a organizaciones sindicales, conocer cual es el punto de vista que llos consideran sobre el tema que se esta tratando, ¿Por qué a ellos?, porque son los los aptos para crear estas organizaciones para hacer respetar sus derechos.

Criterio de Exclusion

Son aquellas personas que no intervienen dentro de la encuesta, en este caso a los empleadores, no se les va aplicar, puesto que ellos no pueden pertenecer a los sindicatos, debido a que los mismo tiene la obligacion de cumplir con las peticiones que realice la organización.

3.4 Población y muestra

Población. - Esta va dirigido a los trabajadores

Muestra. - En relación a esta no se establece la obligación de aplicar ninguna forma estadística debido al reducido número de la población.

Estrato	Población
Trabajadores	30
Empleadores	0
Total	30

Localización geográfica del estudio

El lugar donde se realizó el trabajo de investigación es en distintos lugares del Ecuador, el mismo que se encuentra ubicado en América del Sur en el noroccidente, sus límites son al Norte Colombia; al Sur y Este Perú y finalmente al Oeste el Océano Pacífico, con una superficie de 256.370 Km² (Geografía de Ecuador)

CAPITULO IV – RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado

Dentro de la investigación se realizó el respectivo análisis en torno a la necesidad de fortalecer la organización sindical dentro del Ecuador como un mecanismo que fortalezca al derecho colectivo del Trabajo, los resultados obtenidos no son favorables, ya que muchas de las personas no pertenecen a una organización sindical, por motivos que los dirigentes ya no protegen y velan por los derechos de los trabajadores, más bien se considera que son más apegados al Código de trabajo ya que, el mismo abarca todos los derechos que debe tener un trabajador, conjuntamente con la Constitución del Ecuador.

Estos resultados ayudan a verificar las distintas falencias por la que están pasando las organizaciones sindicales, muchas de ellas son que algunos trabajadores desconocen de la creación de sindicatos dentro de las empresas y en otros casos los mismos empleadores no les permiten la creación de dichas organizaciones, dando paso al olvido, decrecimiento y por qué no al límite de llegarse a perderse los sindicatos.

Otro punto importante que se pudo apreciar bastante es el desconocimiento de los beneficios que poseen los mismos, por el cual, muchos de los trabajadores no deciden afiliarse, puesto que el no tener idea de cómo trabajan y función dentro de estas organizaciones dan como resultado dejar de lado el pertenecer a los sindicatos.

Con todos los resultados encontrados gracias a la ayuda de la encuesta se puede demostrar que los sindicatos día a día se van perdiendo, por motivos de desconocimiento de la ley, por las obstrucciones que existen dentro del lugar de trabajo, por parte de los empleadores, por el hecho de que los empleadores les afectaría la constitución de los sindicatos, sin saber que esto ayudaría mejorar la relación de comunicación entre el mismo empleador con el trabajador.

De tal modo los empleadores estarían vulnerando los derechos de los trabajadores al momento de no permitirles formar la libre asociación, la misma que se encuentra tipificada en el artículo 440 del Código de trabajo, y a su vez vulnerando los convenios 87 y 98 de la OIT.

4.2 Discusión

Son importante los resultados obtenidos mediante la encuesta, porque se puede observar que es lo que realmente está pasando con las organizaciones sindicales hoy en día, lo que ha permitido conocer los distintos puntos de vista de cada persona encuestada es decir de los trabajadores.

Donde indistintamente unos consideran que estas organizaciones no se deben perder ya que si se ve el actuar de los representantes de la organización sindical y hay otros que piensan que no, puesto que no se recibe ningún beneficio por lo que optan por no afiliarse tomándolo como una pérdida de tiempo, por tanto, los empleadores hacen caso o miso en las peticiones que realizan las organizaciones, en tal motivo Consideran que el Código de trabajo con la Constitución del Ecuador son más efectivas al momento de velar y proteger los derechos de los trabajadores.

Además, se puede decir que con esto se puede analizar el verdadero problema por lo que se han ido perdiendo afiliaciones en dichas organizaciones hasta el punto que puede llegar a perderse, ya que no todas las personas consideran un factor importante pertenecer a los sindicatos, perdiéndose así el derecho colectivo de trabajo.

Es formidable saber los beneficios que se llega a obtener dentro de la organización sindical, además que dentro de ellas se debe cumplir al estatuto interno creado por los mismos, en si no todos los sindicatos piden lo mismo, los representantes de las organizaciones piden herramientas de trabajo como también el cumplimiento de los derechos de las personas que laboran dentro de la empresa esto de acuerdo a la empresa que laboren.

En tal motivo la afiliación fomentaría el crecimiento de estas organizaciones de esta manera se dará el derecho colectivo de trabajo que favorecerá a los trabajadores, y a tener una relación de confianza entre los que laboran dentro de la organización.

TABULACIÓN DE LA ENCUESTA

Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia

1.- ¿En qué sector trabaja usted?

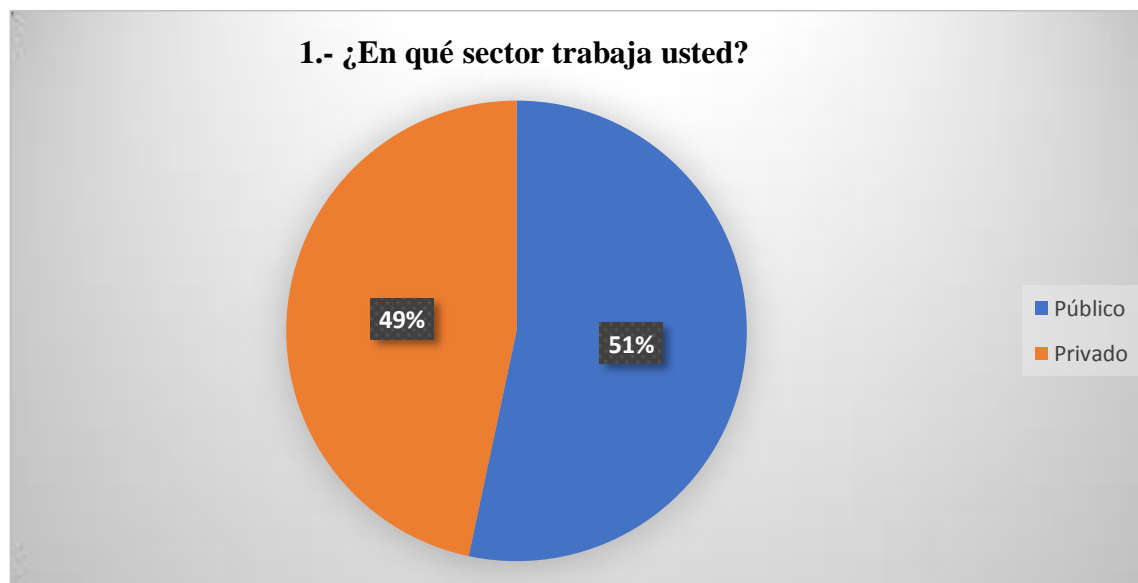
Tabla 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Público	16	51
Privado	14	49
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N° 1.



Análisis e interpretación: Dentro de esta gráfica el 51% de los trabajadores encuestados pertenece al sector público. Por otro lado, el 49% indico que laboran en el sector privado. De tal manera los sindicatos pueden formarse tanto en el sector público como privado.

2.- ¿Usted pertenece a una Organización Sindical?

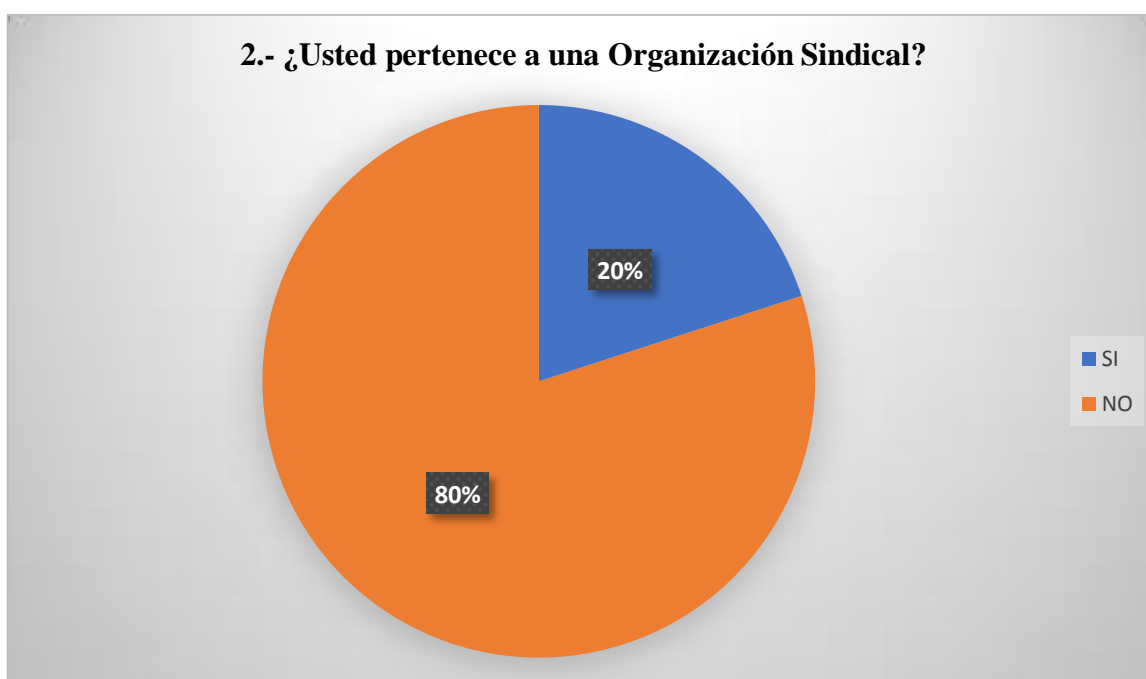
Tabla 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	20%
NO	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N° 2



Análisis e interpretación: En la pregunta establecida se puede observar que, el 80% de los trabajadores mencionaron que, no pertenecen a una organización sindical. Mientras que, el 20% si pertenece a una organización sindical.

Por consiguiente, es preciso decir que en la actualidad en este año 2022, ya muchos de los trabajadores de distintas empresas no pertenecen a una organización sindical, lo que es un punto negativo que limita el accionar de las a organizaciones laborales, llegando al punto de que se pierda en su totalidad.

3.- ¿Considera importante la afiliación de los trabajadores en la organización sindical?

Tabla 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	13%
NO	26	87%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N° 3



Análisis e interpretación: En esta pregunta se encuentra que, un 87% de los trabajadores encuestados no considera importante la afiliación a una organización sindical. Por otro lado, el 13% si considera importante la afiliación de los trabajadores a una organización sindical.

En relación a la importancia de la afiliación de los trabajadores en la organización sindical, se ha perdido, pues muchos trabajadores no consideran importante, causando el desinterés en los sindicatos, por lo que los trabajadores no les importan afiliarse.

4. ¿Usted piensa que la organización sindical sirve para la protección de los derechos del trabajador?

Tabla 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N° 4



Análisis e interpretación: Con respecto a la pregunta realizada, el 83% de los trabajadores encuestados, mencionaron que, la organización sindical no sirve para la protección de los derechos del trabajador. En cambio, el 17% de los trabajadores encuestados piensan que la organización sindical si sirve para la protección de los derechos del trabajador.

No protegen los derechos por la decadencia de las organizaciones sindicales.

5.- ¿Conoce usted los beneficios que se puede obtener al afiliarse a una organización sindical?

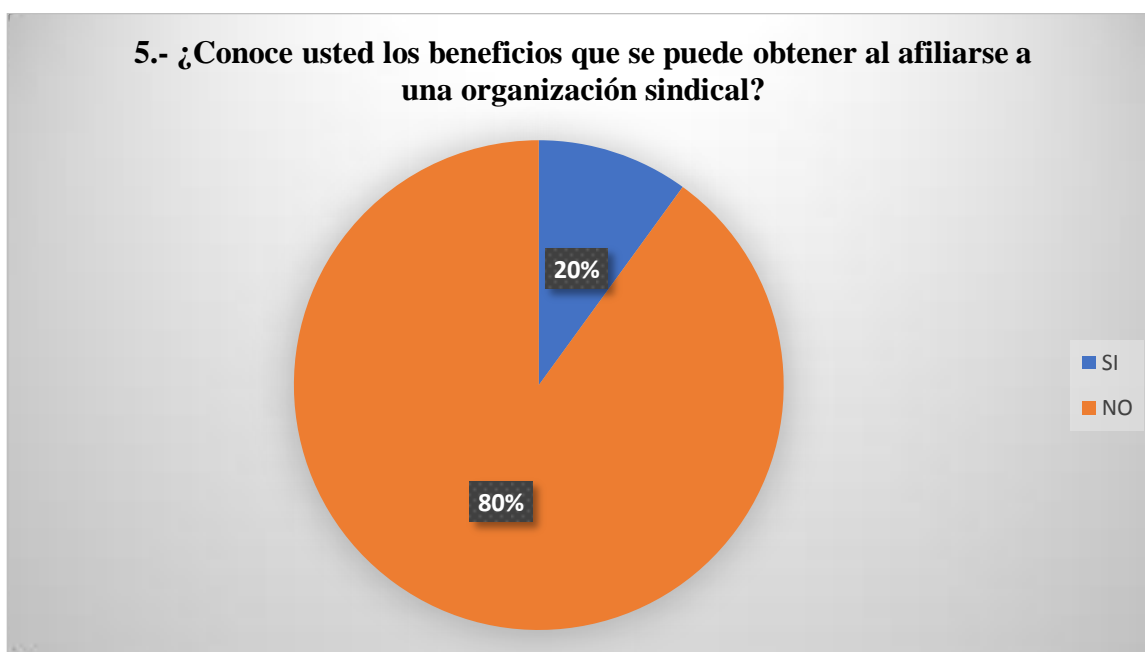
Tabla 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	20%
NO	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N° 5



Análisis e interpretación: Del total de los trabajadores encuestados el 80% no conoce cuales son los beneficios que se puede obtener al afiliarse a una organización sindical. Pero el 20% de los encuestados si conocen los beneficios que se puede obtener al afiliarse a una Organización Sindical.

Dando a notar claramente que es un porcentaje muy alto que desconoce de los beneficios de la organización sindical, de tal modo, que no favorece a la constitución de las de las mismas.

6.- ¿Usted piensa que la organización sindical influye en la determinación de la remuneración mediante la negociación de un contrato colectivo?

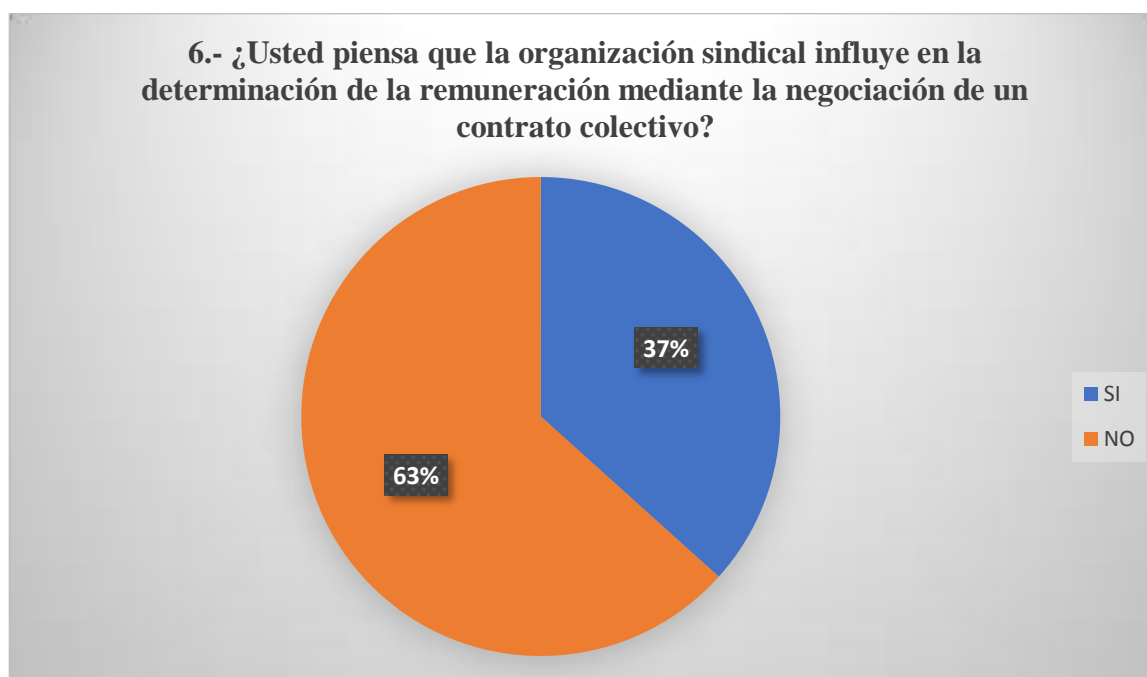
Tabla 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	37%
NO	19	63%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N°6



Análisis e interpretación: En relación a la pregunta establecida es visible que, el 63% de los trabajadores encuestados piensan que la organización sindical no influye en la determinación de la remuneración mediante la negociación de un contrato colectivo. Mientras que el 37% considera que la organización sindical si influye en la determinación de la remuneración mediante la negociación de un contrato colectivo.

7.- ¿Considera que los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo son aplicados a cabalidad dentro del Ecuador?

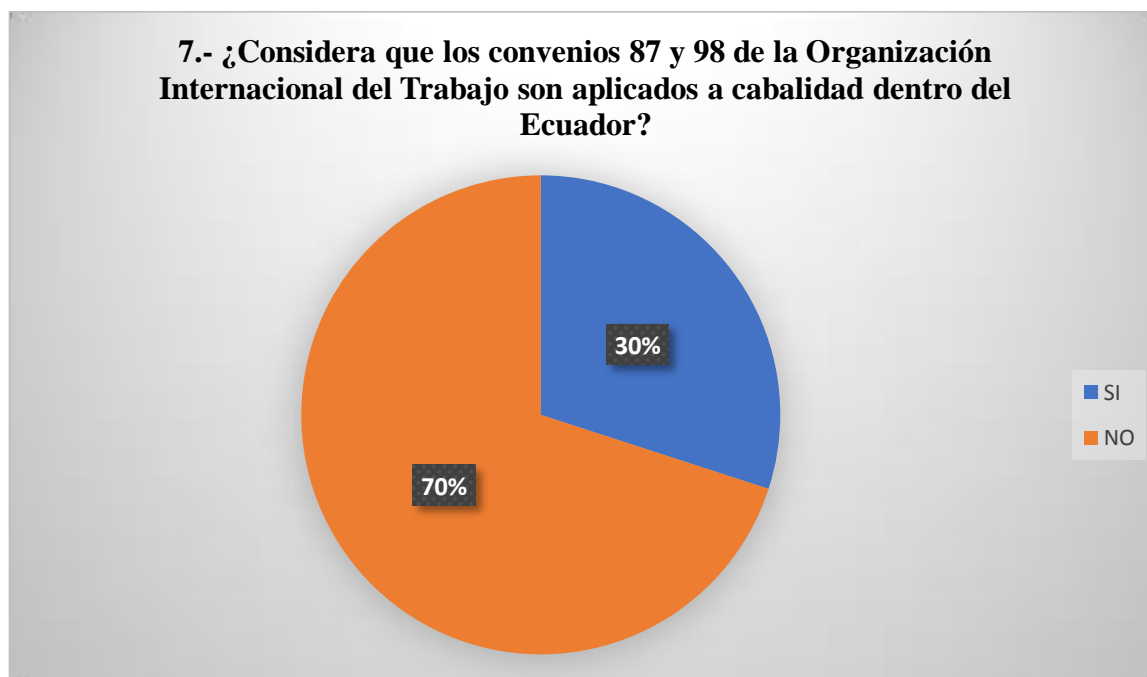
Tabla 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N°7



Análisis e interpretación: En esta grafica se puede observar que el 70% de los trabajadores encuestados consideran que los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo no son aplicados a cabalidad dentro del Ecuador. Por otro lado, el 30% indicó que los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo si se cumplen a cabalidad dentro del Ecuador.

8.- ¿Considera usted que dentro de las organizaciones sindicales debería haber capacitaciones en relación a los derechos laborales?

Tabla 11

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	43%
NO	17	57%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N°8



Análisis e interpretación: El 57% de los trabajadores encuestados, señalaron que dentro de las organizaciones sindicales no debería haber capacitaciones en relación a los derechos laborales. Sin embargo, el 43% mencionó que dentro de las organizaciones sindicales si se debe dar las capacitaciones en relación a los derechos laborales.

Es evidente que, el porcentaje mayor no considere pertinente las capacitaciones en derechos labores lo que sería beneficioso para las organizaciones sindicales, puesto que, ayudaría a incentivar a los trabajadores a afiliarse. El otro tanto está a favor ya que les beneficia a todos los trabajadores que desempeñan sus funciones laborales.

9.- ¿Usted considera que se respeta la libertad de asociación de acuerdo al artículo 440 del Código de Trabajo?

Tabla 12

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	20%
NO	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N°9



Análisis e interpretación: Dentro de la pregunta establecida se observa que el 80% de los trabajadores encuestados no considera que se respeta la libertad de asociación de acuerdo al artículo 440 del Código de Trabajo. Por el contrario, el 20% considera que si se respeta la libertad de asociación de acuerdo al artículo 440 del Código de Trabajo.

Es pertinente indicar que la mayoría de encuestados no considera que se respeta la libertad de asociación, dando como resultado que en algunas empresas no le es permitido asociarse es decir no pertenecer a una organización sindical, perjudicando a los trabajadores.

10.- ¿Considera que la organización sindical es un mecanismo que favorece al derecho colectivo de trabajo?

Tabla 13

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	43%
NO	17	57%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Trabajadores*

Elaborado por: *Liliana Guamarica (2022)*

Gráfico N°10



Análisis e interpretación: Es evidente que dentro de la pregunta plasmada el 57% de los trabajadores encuestados no considera que la organización sindical es un mecanismo que favorece al derecho colectivo de trabajo. Y por otro lado el 43% afirmó que si considera que la organización sindical es un mecanismo que favorece al derecho colectivo de trabajo.

CAPÍTULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La situación por la que está pasando los sindicatos en la actualidad es el decrecimiento de los mismos, pues los trabajadores de las distintas áreas de trabajo han dejado de pertenecer a estos, no se les toma tanta importancia, por lo que antes existía constantemente estas afiliaciones para obtener beneficios, anteriormente para el año 2017 se podía notar la existencia de 1605 organizaciones, pero con el pasar del tiempo han disminuido más de la mitad por el incumplimiento de los que están al frente al no hacer respetar y cumplir con el pliego de peticiones de los afiliados.

La organización sindical se forma con la finalidad de garantizar y proteger mediante un trabajo colectivo los derechos inherentes e irrenunciables de los trabajadores dentro la organización sindical, a más de ello favorece a las personas que no forman parte de esta organización. Es, por tanto, que ayuda a los trabajadores a obtener más beneficios que no se encuentran contemplados en la ley ni en su contrato de trabajo.

Se concluye, gracias a la encuesta realizada que algunas de las organizaciones sindicales no cumplen con su deber de proteger y velar por los derechos de los trabajadores, pues los representantes de los sindicatos han dejado de cumplir con sus actividades y deberes de pedir beneficios en favor de sus asociados, de tal forma que los trabajadores optan por no pertenecer a los sindicatos, perjudicando de manera directa al derecho colectivo de trabajo, la gran mayoría de los trabajadores encuestados no pertenecían a una organización sindical porque no le encontraban nada favorable para ellos, y otro punto es que algunos de los empleadores no les permitían formar estas organizaciones sindicales.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda que dentro de las empresas se fomente la creación de sindicatos ya que como se ha visto en la presente investigación ha ido disminuyendo, por la falta de facilidades para la creación de los sindicatos, el desconocimiento de los empleados acerca de los mismos, consiguiendo una estabilidad laboral de las personas que laboran dentro.

Sería favorable que los empleadores de las empresas realicen capacitaciones en referencia al tema de la constitución de los sindicatos, ya que la misma ayudara a fomentar el derecho colectivo de trabajo, ayudando a tener una mejor comunicación entre empleador y trabajador.

Es recomendable que las autoridades laborales como el inspector de trabajo deberían acudir a las empresas, en virtud de ver falencias violaciones derechos o las necesidades que tienen los trabajadores, para que conjuntamente con los sindicatos pueda cumplirse a cabalidad todos los derechos de los trabajadores y que se les otorgue los beneficios requeridos.

BIBLIOGRAFÍA

- Sanhueza Burgos, H., Salazar Concha, C., Olivares Ramírez, A., & Wagemann Hernández, R. (10 de mayo de 2016). *Universidad del Zulia*. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales : <https://www.redalyc.org/journal/280/28049146005/html/>
- Aguirre, G. E. (1986). *Instituto de Altos Estudios Nacionales*. Obtenido de Instituto de Altos Estudios Nacionales: <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4172/Estrella%20Aguirre%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anonimo. (s/f). *Apuntes.com*. Obtenido de Apuntes.com: <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1231/docs/unidad4.pdf>
- Asamblea Nacional. (2013). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Obtenido de Código de la Niñez y Adolescencia: <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-C%3%93DIGO-DE-LA-NI%3%91EZ-Y-ADOLESCENCIA-Leyes-conexas.pdf>
- Asamblea General. (2001). Carta Democrática Interamericana. Quebec. Obtenido de https://www.oas.org/charter/docs_es/resolucion1_es.htm#:~:text=La%20democracia%20se%20fortalece%20con,de%20los%20trabajadores%20del%20Hemisferio.&text=La%20democracia%20y%20el%20desarrollo%20econ%C3%B3mico%20y,interdependientes%20y%20se%20refuerzan%20mutu
- Asamblea General de la ONU. (1948). *Declaración Universal de los derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Art%C3%ADculo%2020&text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20a%20la%20libertad%20de%20reunir%C3%B3n%20y,a%20pertenecer%20a%20una%20asociaci%C3%B3n>.
- Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo. (s/f). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312283
- Asamblea Legislativa. (1971). Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio (N. 135). Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280
- Asamblea Legislativa de la república de Costa Rica. (1944). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. San José, Costa Rica. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

- Asamblea Nacional. (2014). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Recuperado el 9 de junio de 2022, de Código de la Niñez y Adolescencia: https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/codigo_ninezyadolescencia.pdf
- Asamblea Nacional. (2019). *Código de Trabajo*. Quito: LEXIS. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional. (2020). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: LEXISFINDER. Recuperado el mayo de 2022, de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (7 de agosto de 1984). *Ley número 180 de financiamiento de las centrales sindicales*. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/ley-180-ley-financiamiento-645314153>
- Carrera, D. A. (2016). “Sindicatos por ramade acividad: la pertinencia de la implementacion de esta figura en el Ecuador. Analisis del sector empresarial y legislacion comparada”. “*Sindicatos por ramade acividad: la pertinencia de la implementacion de esta figura en el Ecuador. Analisis del sector empresarial y legislacion comparada*”. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12538/TESIS%20DANIELA%20ALEJANDRA%20VARGAS%20CARRERA.pdf?sequence=1>
- Chiriboga, M. H. (13 de noviembre de 2019). Breves notas sobre el sindicalismo en Ecuador. *Casa de la Cultura*. Recuperado el 13 de mayo de 2022, de [https://casadelacultura.gob.ec/archivo.php?ar_id=11&no_id=15227&palabrasclaves=Sindicato%20Guayas%20Protesta%20Ecuador&title=Breves%20notas%20sobre%20%20el%20sindicalismo%20en%20Ecuador#:~:text=La%20historia%20del%20sindicalismo%20tiene,Guayaquil%2C%20la%](https://casadelacultura.gob.ec/archivo.php?ar_id=11&no_id=15227&palabrasclaves=Sindicato%20Guayas%20Protesta%20Ecuador&title=Breves%20notas%20sobre%20%20el%20sindicalismo%20en%20Ecuador#:~:text=La%20historia%20del%20sindicalismo%20tiene,Guayaquil%2C%20la%20)
- culture, G. a. (s.f.). *Geografía de Ecuador*. Obtenido de Geografía de Ecuador: <https://artsandculture.google.com/entity/m0117tms9?hl=es>
- García, A. M. (03 de marzo de 2022). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/estatuto.html>
- González, P. (s.f.). *Billin*. Obtenido de Billin: <https://www.billin.net/glosario/definicion-empleados/>
- Grau, A. B. (2012). ¿Para qué sirve un sindicato? *Scielo*. Recuperado el 10 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300016

- Jácome, J. (21 de octubre de 2021). Sindicatos de Ecuador presentan una reforma laboral opuesta a ley del Ejecutivo. *EFE Noticias*. Obtenido de <https://www.efe.com/efe/espana/economia/sindicatos-de-ecuador-presentan-una-reforma-laboral-opuesta-a-ley-del-ejecutivo/10003-4656891>
- Mardesic, V. D. (1934-1996). *ORGANIZACIONES SINDICALES 1934-1996*. Obtenido de ORGANIZACIONES SINDICALES 1934-1996: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/41766.pdf>
- Marquez, F. M. (2009). *LOS SINDICATOS Y SUS ACCIONES*. Obtenido de LOS SINDICATOS Y SUS ACCIONES: <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000385.pdf>
- Mena, D. A. (s.f.). *EUROINNOVA*. Obtenido de EUROINNOVA: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-es-el-derecho-colectivo-del-trabajo>
- MSc. Luis Alfonso Bonilla, D. (2015). *Trabajo y Seguridad Social*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado el 12 de mayo de 2022, de <file:///C:/Users/USUARIO%202022/Downloads/Libro%20Trabajo%20y%20Seguridad%20Social-.pdf>
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (3 de enero de 1976). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica". Recuperado el 9 de junio de 2022, de <https://www.refworld.org/es/docid/57f767ff14.html>
- Organización Internacional de Trabajo. (1948). *C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948*. Obtenido de https://www.planv.com.ec/sites/default/files/c87_convenio_sobre_la_libertad_sindical_y_la_proteccion_del_derecho_de_sindicacion.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Orozco, M., & Serrano, D. (17 de octubre de 2021). Solo 3 de cada 100 obreros pertenecen a un sindicato en Ecuador. *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/desempleo-obreros-conformacion-sindicatos-ecuador.html>

- Real Academia Española . (2020). *Real Academia Española* . Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/libertad-sindical#:~:text=Lab.,o%20afiliarse%20a%20las%20mismas>.
- Rentería, J. J. (2021 de septiembre de 2021). *Mis Abogados*. Obtenido de Mis Abogados: <https://www.misabogados.com/blog/es/que-son-los-sindicatos-y-como-se-constituyen>
- Touma, G. (2008). Los Derechos laborales y sindicales en la nueva Constitución. *La tendencia revista de análisis político*, 8. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/4853/1/RFLACSO-LT07-04-Touma.pdf>
- Vela, J. A. (s/f). El derecho colectivo de trabajo. *Dalnet*, 24. Obtenido de El derecho colectivo del trabajo : <file:///C:/Users/USUARIO%202022/Downloads/Dialnet-ElDerechoColectivoDeTrabajo-6203513.pdf>
- Villarreal, A. E. (2015). *El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados*. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/T1713-MDTH-Villarreal-El%20sindicato.pdf>

ANEXOS



Formato de Encuesta en relación al Tema

ENCUESTA

Responda con un visto según lo considere sobre “La necesidad de fortalecer la organización sindical en el Ecuador cómo mecanismo de fortalecimiento del derecho colectivo del trabajo.”

1. ¿En qué sector trabaja usted?

Público Privado

2. ¿Usted pertenece a una Organización Sindical?

SI. NO

3. ¿Considera importante la afiliación de los trabajadores en la organización sindical?

SI. NO

4. ¿Usted piensa que la organización sindical sirve para la protección de los derechos del trabajador?

SI NO

5. ¿Conoce usted los beneficios que se puede obtener al afiliarse a una organización sindical?

SI. NO

6. ¿Usted piensa que la organización sindical influye en la determinación de la remuneración mediante la negociación de un contrato colectivo?

SI NO

7. ¿Considera que los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo son aplicados a cabalidad dentro del Ecuador?

SI NO

8. ¿Considera usted que dentro de las organizaciones sindicales debería haber capacitaciones en relación a los derechos laborales?

SI NO

9. ¿Usted considera que se respeta la libertad de asociación de acuerdo al artículo 440 del Código de Trabajo?

SI NO

10. ¿Considera que la organización sindical es un mecanismo que favorece al derecho colectivo de trabajo?

SI NO



