



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DE TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

**IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN  
RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS,  
2024**

**AUTORES:**

**EMERSON ÁLVARO RAMÍREZ ÁNGEL  
ANGIE IVETH TOMALÁ AQUINO**

**TUTOR:**

**AB. PEDRO XAVIER ÁLVAREZ BETANCOURT. MGT.**

**LA LIBERTAD-ECUADOR**

**2025**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DE  
TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

**IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN RECONOCIDOS EN  
LOS RÉGIMENES LABORALES ECUATORIANOS, 2024**

**AUTORES:**

**EMERSON ÁLVARO RAMÍREZ ÁNGEL**

**ANGIE IVETH TOMALÁ AQUINO**

**TUTOR:**

**AB. PEDRO XAVIER ÁLVAREZ BETANCOURT. MGT.**

**LA LIBERTAD-ECUADOR**

**2025**

**UPSE**

## APROBACIÓN DEL TUTOR

### CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título "IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS, 2024" presentado por los estudiantes RAMIREZ ANGEL EMERSON ALVARO Y TOMALA AQUINO ANGIE IVETH portadores de las cédulas de ciudadanía N° 2450585332 y N° 2450385626 respectivamente, como requisito previo a optar el título de ABOGADOS, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.

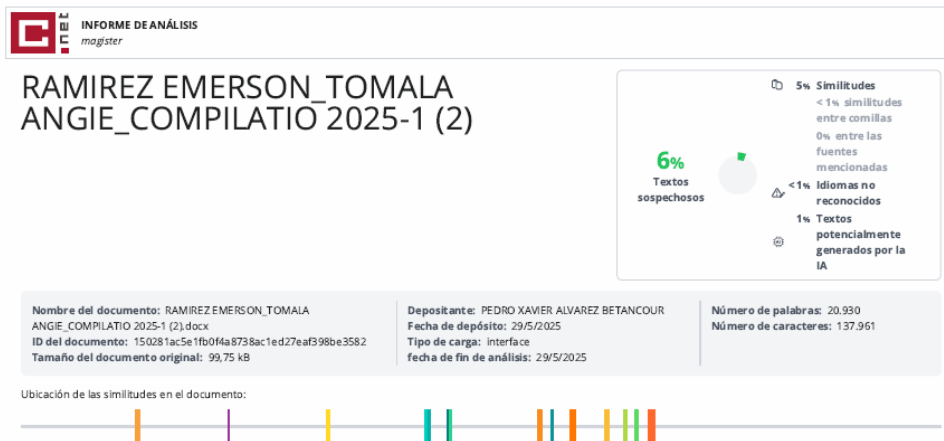


Ab. Pedro Álvarez Betancourt, Mgt.

TUTOR

## CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular: "IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS, 2024", perteneciente a RAMIREZ ANGEL EMERSON ÁLVARO y TOMALA AQUINO ANGIE IVETH estudiantes de la Carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema anti plagio COMPILATIO, obteniendo un porcentaje de similitud del 6%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.



Ab. Pedro Álvarez Betancourt, Mgt.  
TUTOR

## VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICO

### CERTIFICO

Que, he revisado el trabajo de Integración Curricular de título: IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS, 2024. Elaborado por la y el estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: TOMALÁ AQUINO ANGIE IVETH Y RAMÍREZ ANGEL ENERSON ALVARO, previo a la obtención del título de Abogada/o.

Que, he realizado las observaciones pertinentes en los ámbitos de la gramática, ortografía y puntuación del documento, mismas que han sido acogidas proactivamente por los mencionados jóvenes, corroborando que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo en mención.

Por lo expuesto, autorizo a la y el peticionario, hacer uso de este certificado como a bien convengan.

Atentamente,



Oswaldo Flavio Castillo Beltrán  
**Magíster en Docencia y Gerencia en Educación Superior**  
Cuarto Nivel  
C.C. No. 0910147073  
Registro SENESCYT 1006-11-733293  
Teléfono No. 0986524719

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros Emerson Álvaro Ramírez Ángel y Angie Iveth Tomalá Aquino, estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular II, declaramos la autoría de la presente propuesta de investigación, de título "Igualdad Formal de los Modelos de Asociación Reconocidos en los Regímenes Laborales Ecuatorianos, 2024". Desarrollada en todas sus partes por los suscritos estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente



Emerson Álvaro Ramírez Ángel

CC. 2450585332

Celular: 0939967615



Angie Iveth Aquino Tomalá

CC. 2450385626

Celular: 0999618040

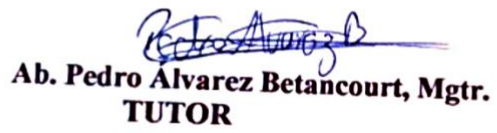
## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



**Ab. Victor Coronel Ortiz, Mgtr.  
DIRECTOR DE CARRERA  
DE DERECHO**



**Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Msc.  
DOCENTE ESPECIALISTA**



**Ab. Pedro Alvarez Betancourt, Mgtr.  
TUTOR**



**Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgtr.  
PROFESORA UIC**

## **DEDICATORIA**

A mi familia, por ser la base sobre la cual he construido cada una de mis metas y sueños, gracias por su amor, paciencia y apoyo constante. Su confianza en mí ha sido la fuerza que me impulsó a seguir adelante, esta meta alcanzada es reflejo de todo lo que me han enseñado y del cariño que siempre me han brindado.

Este logro es tan mío como suyo.

**RAMÍREZ    ÁNGEL    EMERSON  
ÁLVARO**

A mi madre por ser mi refugio, fortaleza y constante apoyo en cada etapa de mi vida. A mi enamorado por su paciencia, comprensión y motivación en los momentos de mayor desafío. A mi Olivia, por ser mi apoyo emocional. A mi familia, amigos, vecinos, que me apoyaron con fe y por sus palabras de ánimo, gracias.

Este logro no es solo mío, es el reflejo del amor, la compañía y el impulso que ustedes me brindaron. Gracias por caminar a mi lado.

**TOMALÁ AQUINO ANGIE IVETH**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos en primer lugar a DIOS, por darnos salud, sabiduría y fortaleza necesaria para culminar esta etapa académica con responsabilidad y compromiso.

Expresamos nuestro más profundo agradecimiento a nuestro tutor de tesis, por esta valiosa guía, exigencia académica y orientación jurídica, que fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo de investigación, su acompañamiento constante nos permitió mejorar nuestras capacidades analíticas y argumentativas.

De igual manera agradecemos a los docentes abogados de la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA quienes con sus enseñanzas y vocación contribuyeron a nuestra formación profesional.

Agradecemos también a nuestras familias y amigos por su apoyo incondicional, comprensión y motivación a lo largo de todo este proceso universitario, sin su respaldo, este logro no habría sido posible.

Finalmente, extendemos nuestra gratitud a todas las personas que colaboraron directa o indirectamente en la elaboración de este trabajo de titulación, aportando conocimientos, tiempo y experiencia.

**RAMÍREZ EMERSON Y TÓMALA ANGIE.**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Págs.</b>
PORTADA .....	I
CONTRAPORTADA .....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	III
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICO .....	V
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	VI
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL .....	VII
DEDICATORIA .....	VIII
AGRADECIMIENTOS .....	IX
ÍNDICE GENERAL .....	X
ÍNDICE DE TABLAS .....	XIII
RESÚMEN .....	XIV
ABSTRACT .....	XV
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	3
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	3
1.1 Planteamiento del problema .....	3
1.2 Formulación del problema .....	5
1.3 Objetivos: General y Específicos .....	6
1.4 Justificación de la investigación .....	7
1.5 Variables de investigación .....	8
1.6 Idea a defender .....	8
CAPÍTULO II .....	9
2. MARCO REFERENCIAL .....	9
2.1 Marco teórico .....	9
2.1.1 Derecho al Trabajo .....	9
2.1.2 El contrato y sus generalidades .....	10
2.1.3 El contrato colectivo y sus características .....	11
2.1.4 Derecho a Sindicalizarse: Pilar fundamental del derecho al trabajo .....	12
2.1.5 Principios Generales del Derecho Laboral .....	15
2.1.6 Acceso a la sindicalización. Definición – Naturaleza Jurídica .....	16

2.1.7	Requisitos y estatutos, inscripción de la asociación sindical, personería jurídica	17
2.1.8	Definición del sector público y su dinámica sindical	18
2.1.9	Sindicalización en el sector privado: Libertades y derechos colectivos garantizados	20
2.1.10	Relación entre libertad sindical y democracia participativa	22
2.1.11	Formas de garantizar la sindicalización	23
2.1.12	Igualdad formal y material en los regímenes laborales	24
2.1.13	Teoría del derecho y los derechos colectivos	25
2.1.14	Negociación colectiva	27
2.1.15	Gremios y asociaciones	29
2.1.16	Medidas de acción directa: Huelga	30
2.1.17	Comparación entre los derechos colectivos de ambos sectores	32
2.1.18	Equidad Jurídica	34
2.1.19	Libertad de federaciones	36
2.1.20	Libertad de expresión	37
2.1.21	Libertad de representación	39
2.1.22	Disolución de las organizaciones	41
2.2	MARCO LEGAL	42
2.2.1	Constitución de la República del Ecuador	42
2.2.2	Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	44
2.2.3	Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	45
2.2.4	Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública	46
2.2.5	Convención Americana sobre Derechos Humanos	48
2.2.6	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”	48
2.2.7	Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	49
2.2.8	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	51
2.2.9	Reglamento de Ley Orgánica de Servicios Públicos	52
2.2.10	Código de Trabajo	53
2.2.11	Mandato Constituyente No°2 (Remuneración Mensual Unificada Máxima para el Sector Público)	54

2.2.12	Mandato Constituyente No. 8 (Eliminación y prohibición de la tercerización)	
	56	
2.3	MARCO CONCEPTUAL .....	56
CAPÍTULO III .....		58
3.	MARCO METODOLÓGICO .....	58
3.1	Diseño y tipo de investigación .....	58
3.2	Recolección de investigación.....	58
3.3	Tratamiento de la información.....	61
3.4	Operacionalización de variables .....	62
CAPÍTULO IV .....		64
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	64
4.1	Análisis, interpretación y discusión de resultados .....	64
4.2	Verificación de la idea a defender .....	79
CONCLUSIONES.....		80
RECOMENDACIONES .....		81
BIBLIOGRAFÍA .....		82
ANEXOS.....		87

## ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla No. 1 Diferencias entre sector privado y sector público .....	3
Tabla No. 2 Clasificación general de contratos .....	11
Tabla No. 3 Principios generales del derecho laboral y su relación con la libertad sindical .....	15
Tabla No. 4 Población .....	59
Tabla No. 5 Muestra .....	59
Tabla No. 6 Métodos, Técnicas e Instrumentos .....	60
Tabla No. 7 Operacionalización de variables .....	62

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**“IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN  
RECONOCIDOS EN LOS RÉGIMENES LABORALES  
ECUATORIANOS, 2024”**

**Autores: Emerson Álvaro Ramírez Ángel y Angie Iveth Tomalá Aquino.**

**Tutor: Pedro Álvarez Betancourt, Mgtr.**

**RESÚMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo central analizar de manera detallada y exhaustiva la igualdad formal de los modelos de asociación reconocidos en los regímenes laborales ecuatorianos, centrándose fundamentalmente en la comparación de los derechos colectivos entre los servidores públicos y trabajadores del sector privado. El análisis inicia con una revisión amplia y profunda de la evolución histórica y normativa del derecho al trabajo en Ecuador, destacando como a partir de la promulgación de la Constitución de 2008, así como de la suscripción y ratificación de diversos tratados internacionales vinculantes al derecho al trabajo, se reconoce una serie de derechos fundamentales, entre los cuales se encuentran la libertad sindical y la igualdad de trato sin distinción alguna. Sin embargo, a pesar de este marco normativo y de los avances alcanzados en materia de derechos laborales, se evidencia que los servidores públicos se ven frente a restricciones específicas y limitaciones normativas que dificultan la constitución de sindicatos con plenas facultades, la negociación colectiva y el ejercicio efectivo del derecho a huelga, mientras que, por otro lado, los trabajadores del sector privado cuentan con mayores garantías y facilidades superiores para ejercer estos mismos derechos. La investigación se apoya en el análisis en conjunto de las normativas, como lo son la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público, el Código de Trabajo y los principales convenios internacionales ratificados, permitiendo así identificar de manera precisa los mecanismos normativos que perpetúan la desigualdad en la protección, eficacia y aplicación de los derechos colectivos. El enfoque metodológico aplicado es el cualitativo, sustentado en el análisis doctrinal y jurídico, y complementando con entrevistas a expertos y dirigentes sindicales, lo que permite profundizar en la

comprensión de la problemática desde una perspectiva integral y completa, abarcando tanto los aspectos teóricos como los prácticos.

**Palabras claves:** Igualdad Formal, Asociación, Regímenes Laborales

### **ABSTRACT**

The main objective of this research paper is to analyze in detail and exhaustively the formal equality of the association models recognized in Ecuadorian labor regimes, focusing primarily on comparing the collective rights of public servants and private sector workers. The analysis begins with a broad and in-depth review of the historical and regulatory evolution of the right to work in Ecuador, highlighting how, since the enactment of the 2008 Constitution and the signing and ratification of various international treaties related to the right to work, a series of fundamental rights have been recognized, including freedom of association and equal treatment without distinction. However, despite this regulatory framework and the progress made in the area of labor rights, it is evident that public servants face specific restrictions and regulatory limitations that hinder the establishment of unions with full powers, collective bargaining, and the effective exercise of the right to strike, while, on the other hand, private sector workers have greater guarantees and facilities to exercise these same rights. The research is based on a comprehensive analysis of regulations, such as the Constitution of the Republic of Ecuador, the Organic Law on Public Service, the Labor Code, and the main ratified international conventions, thus allowing for the precise identification of the regulatory mechanisms that perpetuate inequality in the protection, effectiveness, and application of collective rights. The methodological approach applied is qualitative, based on doctrinal and legal analysis, and complemented by interviews with experts and union leaders, which allows for a deeper understanding of the issue from a comprehensive and complete perspective, covering both theoretical and practical aspects.

**Keywords:** Formal Equality, Association, Labor Regimes

## INTRODUCCIÓN

La evolución del derecho laboral ecuatoriano ha estado marcada por la búsqueda constante de equidad y justicia en el reconocimiento y ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. A pesar de todos estos avances normativos implementados con el paso de los años, persisten diferencias sustanciales entre los regímenes aplicables al sector público y al sector privado, particularmente en lo que respecta a derechos constitucionales como lo son la libertad de asociación, sindicalización y la negociación colectiva, esta situación vulnera directamente el principio de igualdad formal al menoscabar y limitar el acceso efectivo de estos derechos al sector público.

En el presente trabajo de investigación se centrará específicamente en la siguiente estructura:

El Capítulo I abordará el problema de investigación, comenzando por un recorrido histórico sobre la evolución de los derechos colectivos en favor de los trabajadores, haciendo énfasis en la desigualdad formal existente entre los servidores públicos frente a los trabajadores del sector privado comparando los derechos sindicales y asociativos en ambos sectores, es así que aterriza en la problemática central: la falta de igualdad formal en el acceso y ejercicio efectivo de los derechos colectivos derivadas de las diferencias normativas entre la Ley Orgánica de Servicio Público que desde ahora en adelante la llamaremos LOSEP y el Código de Trabajo, bajo esta premisa dentro del mismo capítulo se formulan los objetivos generales y específicos que en conjunto servirá de apoyo para comprobar la idea a defender y poder evidenciar la falta de igualdad formal dentro de los modelos de asociación reconocidos en los regímenes laborales ecuatorianos.

Dentro del Capítulo II se desarrolla el marco referencial, el cual comprende tanto el marco teórico, el marco legal y marco conceptual. Primero el marco teórico examina los conceptos fundamentales del derecho al trabajo, el contrato individual y colectivo, la libertad sindical, principios generales del derecho laboral y la naturaleza jurídica de la sindicalización y las asociaciones, en segundo lugar y demás temas que serán el sustento del presente trabajo de investigación, en segundo lugar, por su parte el marco legal el cual recopila y analiza la normativa nacional, tratados internacionales y otros instrumentos pertinentes que regulan los derechos colectivos en el país, por último encontramos el marco conceptual donde se plasman palabras con su respectivo , cuyo entendimiento podría no ser inmediato para el lector.

El Capítulo III está dedicado al marco metodológico, donde se describe el diseño y tipo de investigación adoptados, así como los métodos y técnicas empleados para la recolección de información, los cuales cumplen un rol importante para el desarrollo del presente trabajo, haciendo uso de los métodos analítico, exegético y deductivo, que de la mano con la entrevista como la técnica adecuada para la recolección de información, servirá de ayuda para comprobar la hipótesis planteada.

Por último en el Capítulo IV se presentan de manera detallada los análisis y resultados obtenidos a partir de del trabajo de campo realizado durante la investigación, esto es a través de las técnicas e instrumentos previamente seleccionadas, en este apartado se exponen las principales opiniones de varios abogados de la provincia especializados en materia laboral que a su vez llevan una amplia trayectoria ejerciendo esta profesión y en particular esta rama del derecho, de la misma manera se contó con la opinión de la máxima autoridad del Gremio Sindical General de trabajadores de la UPSE como la del Procurador Sindico del GADMSE, quienes tienen vasta experiencia y son conocedores del tema en cuestión.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Planteamiento del problema

El reconocimiento de los derechos laborales ha sido un proceso que ha ido evolucionando con el tiempo, con el paso de los años múltiples derechos fueron reconocidos progresivamente para grupos que habían sido históricamente discriminados, como las mujeres y las minorías étnicas que no tenían acceso e igualdad dentro del ámbito laboral.

Pero no fue hasta la aprobación de la Constitución de 2008, el cual dio un impulso significativo al reconocimiento de los derechos laborales, lo que marcó un hito importante, en el mismo se incluyeron una amplia gama de derechos y garantías para los trabajadores. Es así que apareció la libertad sindical lo que permite a los empleados poder formar organizaciones con el fin de proteger y mejorar sus intereses dentro de su área laboral.

Bajo esta premisa, a pesar de ser uno de los derechos laborales más importantes reconocido dentro de la constitución para los empleados, existe una diferencia puesta por la normativa, los servidores públicos se ven limitados al acceso a este y varios derechos sindicales, en comparación con los servidores privados.

A continuación, se establecerán las diferencias que existen dentro de las normativas respectivas:

**Tabla No. 1**  
**Diferencias entre sector privado y sector público**

<b>DERECHOS</b>	<b>CÓDIGO DEL TRABAJO (Sector Privado)</b>	<b>LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (Sector Público)</b>
DERECHO SINDICALIZACIÓN	A Amplio derecho a formar sindicatos, protegido por la Constitución y el Código del Trabajo	Solo pueden formar asociaciones, mas no sindicatos.

	<p>- Constitución de la República del Ecuador, Art. 326, numeral 7: Garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.</p> <p>- Código del Trabajo, Art. 440: Permite la formación de asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, estableciendo la libertad de asociación sindical de los trabajadores.</p>	<p>- Constitución, Art. 326, numeral 7: Garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.</p> <p>- LOSEP, Art. 23: Define los derechos de los servidores públicos, sin incluir explícitamente el poder formar sindicatos.</p>
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<p>Posibilidad de negociar condiciones laborales favorables (salarios, beneficios, etc.) con los empleadores a través de sindicatos.</p> <p>- Código del Trabajo, Art. 220: Regula el contrato colectivo de trabajo.</p>	<p>LOSEP, Art. 23: Define los derechos de los servidores públicos, sin incluir explícitamente la negociación colectiva, además las condiciones laborales se establecen por ley o decreto, es decir se encuentra restringido.</p>
DERECHO A HUELGA	<p>Protegido, usado en donde lo establecido dentro de las negociaciones no sea aplicado.</p> <p>- Constitución, Art. 326, numeral 14: Reconoce el derecho a la huelga para trabajadores y empleadores.</p> <p>- Código del Trabajo, Art. 467: Se le reconoce este derecho, permitiendo la paralización de sus actividades laborales de no darse el cumplimiento a lo establecido dentro del contrato colectivo.</p>	<p>Prohibición de paralización de servicios públicos, lo que elimina el derecho a huelga para los servidores públicos.</p> <p>- Constitución, Art. 326, numeral 15: Prohíbe la paralización de los servicios públicos.</p> <p>- LOSEP, Art. 24, literal h: Prohíbe a los servidores públicos paralizar sus actividades laborales.</p>
AFILIACIÓN FEDERACIONES	<p>A</p> <p>Los sindicatos pueden afiliarse libremente a federaciones nacionales e internacionales.</p>	<p>Limitado por la naturaleza de las asociaciones, no tienen las mismas facultades ni pleno derecho de sindicación.</p>

Elaborado por: Ramírez Ángel Emerson y Tomalá Aquino Angie

Es evidente que la diferencia en la capacidad de los trabajadores del sector público y privado para ejercer sus derechos colectivos refleja una desigualdad que afecta principalmente a los servidores públicos, mientras que los trabajadores del sector privado pueden organizarse en sindicatos con plenas facultades y ejercer varios de los derechos con los que cuentan, los servidores públicos se ven limitados para acceder a estos mismos derechos y herramientas fundamentales para la defensa de sus intereses laborales.

La libertad sindical y la igualdad de trato en el empleo es una parte importante dentro del ámbito laboral, cuando se restringen estos derechos para ciertos grupos, como es el caso de los trabajadores del sector público, se perpetúa una forma de discriminación estructural que afecta no solo su capacidad para mejorar sus condiciones laborales, sino también su calidad de vida lo que puede radicar en una precarización del trabajo en este ámbito, los servidores públicos al no contar con los mismos mecanismos de defensa que los trabajadores del sector privado se ven en una posición inferior.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cómo las restricciones normativas en el ejercicio de los derechos colectivos de los servidores públicos, en comparación con los trabajadores del sector privado en Ecuador, afectan la igualdad formal en los modelos de asociación reconocidos en los regímenes laborales ecuatorianos?

### **1.3 Objetivos: General y Específicos**

#### **Objetivo General**

Analizar los derechos sindicales de los servidores públicos y del sector privado en Ecuador, mediante el estudio doctrinal y jurisprudencial para determinar la posible vulneración del principio de igualdad formal en la constitución de los modelos de asociación.

#### **Objetivos Específicos**

- Examinar los derechos laborales, y la igualdad formal y los requisitos para constitución de sindicatos en el sector público.
- Comparar las condiciones de sindicalización, negociación colectiva y derecho a huelga entre el sector público y privado.
- Evidenciar las restricciones del derecho de libertad asociativa de los servidores públicos y trabajadores del sector privado mediante entrevistas a dirigentes sindicales y abogados expertos en derecho laboral.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

El presente estudio de investigación es importante, el mismo abordara uno de los problemas más relevantes dentro del ámbito laboral ecuatoriano: las limitaciones impuestas por las mismas normativas, las cuales afectan directa y únicamente a los derechos colectivos de los servidores públicos, en comparación de sus contrapartes del sector privado. Teniendo en cuenta que la Constitución es clara y establece estos derechos para los trabajadores independientemente de donde se desenvuelvan, es decir, sin distinción alguna, no obstante, los servidores públicos enfrentan limitaciones considerables que restringen la capacidad de poder ejercer estos derechos.

Este estudio radicara en el análisis a profundidad de las restricciones normativas y así comprender sus daños no solo en el plano legal, sino que además también en el bienestar y la estabilidad laboral de los servidores públicos, mientras que los trabajadores del sector privado tienen muchas más libertades, mismas que les permiten formar sindicatos con más facilidad y poder acceder a todos los demás derechos que se desprenden de la sindicalización, los servidores públicos para estos mismos derechos carecen de protecciones o herramientas que hagan efectivo el aplicar de estos derechos, es así que se genera una desigualdad, la que afecta directamente la capacidad de los servidores públicos para ejercer y hacer prevalecer sus derechos, afectando negativamente en su calidad de vida y su entorno laboral.

Con la presente investigación, se evidenciará las diferencias normativas, entre el sector público y privado, sino además entender como estas limitaciones impactan en la práctica diaria de los funcionarios públicos, lo que va a permitir desarrollarse y fomentar así una mayor equidad, igualdad e inclusión en la aplicación de los derechos colectivos, esta investigación se magnifica al considerar que, dentro de una encuesta llevada a cabo por la Confederación Sindical Internacional (CSI), Ecuador esta encuentra ubicado en el tercer lugar entre los países considerados como los peores para acceder al derecho a sindicalizarse.

Este ambiente crea una preocupación por como esto afecta a los derechos colectivos como lo son, el derecho a huelga, libertad de expresión y la negociación, el estudio se sustenta en la necesidad de cerrar esta brecha existente entre los derechos colectivos de los trabajadores de ambos sectores que integran el área laboral, buscando asegurar que todos los trabajadores puedan acceder a los mismos derechos, protecciones y herramientas para acceder a estos derechos consagrados tanto a nivel internacional como por la Constitución del Ecuador.

## **1.5 Variables de investigación**

### **Identificación de variable**

Variable dependiente: Igualdad Formal de Modelos de Asociación

Variable independiente: Regímenes Laborales Ecuatorianos

## **1.6 Idea a defender**

Los derechos asociativos de los servidores públicos regulados por la LOSEP, establece un trato diferenciado respecto a los trabajadores del sector privado lo que vulnera el principio de igualdad formal en los modelos de asociación de los regímenes laborales ecuatorianos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 Marco teórico**

##### **2.1.1 Derecho al Trabajo**

El derecho al trabajo es uno de los pilares más importantes en la construcción de sociedades justas y equitativas, históricamente, ha ido evolucionando desde ser una mera relación contractual hasta llegar a ser reconocido como un derecho humano de suma relevancia, considerado como un derecho más con el que se cuenta por el simple hecho de ser un ser humano, su importancia está en la capacidad para garantizar el sustento diario de las personas y la dignidad inherente a todo individuo a través del empleo.

En sus inicios, el trabajo era considerado como una actividad de intercambio puramente económico, regulado exclusivamente como acuerdos entre empleador y empleado, sin embargo, con la revolución industrial y el auge del capitalismo en los siglos XVIII y XIX, las condiciones de trabajo se tornaron precarias, pasando por desigualdades, lo que ocasiono un creciente clamor social por regulaciones laborales que protegieran a los trabajadores. A raíz de estos movimientos, se establecieron los primeros derechos laborales en Europa, los cuales establecieron límites tanto a la jornada laboral y prohibición del trabajo infantil.

El reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho primordial para los trabajadores tiene su base en varios instrumentos internacionales como lo son, la declaración de universal de los derechos humanos de 1948, mismo que consagra que toda persona tiene derecho al trabajo, libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias y diversas protecciones, del mismo modo el pacto internacional de derecho económicos, sociales y culturales, apoyando lo ya mencionado y garantizando el deber de los estados a adoptar medidas para efectivizar este derecho.

Por su parte la convención americana sobre derechos humanos otorga especial importancia al derecho al trabajo, vinculándolo con el desarrollo de sociedades democráticas y la erradicación de la pobreza, asimismo, obligando a los estados parte de este a reconocer el

derecho al trabajo como un elemento indispensable para garantizar la dignidad humana y el bienestar. La Organización Internacional del Trabajo la cual de ahora en adelante la llamaremos OIT ha sido el encargado de la evolución de este derecho, a través de convenios promovió la adopción de políticas que garanticen el pleno empleo y el respeto a los derechos de los trabajadores y la igualdad de oportunidades laborales.

En Ecuador, el derecho al trabajo está consagrado dentro de la norma suprema, en su artículo 33, que lo define como un derecho y un deber social, además de un medio para el desarrollo personal y colectivo, reconociéndolo no solo como una fuente de ingresos, sino también como una actividad que debe ser dignificada y permitir contribuir al progreso de la sociedad.

### **2.1.2 El contrato y sus generalidades**

Un contrato o convención es un acuerdo entre dos o más partes que crea obligaciones legales entre ellas, en este acuerdo, una parte se compromete a realizar, dar, hacer o no hacer algo a cambio de algo que la otra parte ofrece, este intercambio puede ser de bienes, servicios, dinero, o incluso la abstención de realizar una acción.

La misma que como elementos clave son las partes, pueden ser individuos o entidades colectivas, cada parte puede estar compuesta por una o varias personas, cada parte puede estar compuesta por una o varias personas; las obligaciones, cada parte asume una obligación específica, por ejemplo, una parte puede estar obligada a entregar un bien, mientras que la otra parte se compromete a pagar por ese bien; el consentimiento, es necesario que ambas partes estén de acuerdo con los términos del contrato sin coacción ni engaño; el objeto del contrato es lo que se debe dar, hacer, o no hacer, el mismo que debe ser legal y posible; y la causa, es el motivo por el cual se celebra el contrato, debe ser real y lícita.

Existen diversos tipos de contratos laborales que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, estos contratos están diseñados para adaptarse a diferentes necesidades y circunstancias.

**Tabla No. 2**  
**Clasificación general de contratos**

TIPOS	CONCEPTO
Por su forma de celebración	<b>Expreso:</b> se acuerdan explícitamente los términos y condiciones, ya sea de forma escrita o verbal.
	<b>Tácito:</b> surge de las acciones y conductas de las partes sin un acuerdo explícito.
Por su forma de ejecución	<b>A sueldo:</b> el trabajador recibe una remuneración fija por su labor
	<b>A jornal:</b> pago por día trabajado
	<b>En participación:</b> basado en los beneficios generados por la actividad del trabajador
	<b>Mixto:</b> combina características de los anteriores
Por duración	<b>Contrato indefinido:</b> no tiene límite temporal y ofrece estabilidad laboral
	<b>Contrato a plazo fijo:</b> tiene una duración máxima de un año, renovable hasta dos veces más
	<b>Contrato por obra cierta:</b> finaliza al completar la obra o servicio contratado
	<b>Contrato ocasional:</b> para necesidades temporales y extraordinarias, con una duración máxima de 180 días al año

Elaborado por: Ramírez Ángel Emerson y Tomalá Aquino Angie.

### **2.1.3 El contrato colectivo y sus características**

El contrato colectivo, es un acuerdo formal celebrado entre uno o varios empleadores y una o varias organizaciones sindicales que representan a los trabajadores, según la Corte Nacional de Justicia del Ecuador (2023) define al contrato colectivo como:

Un pacto, un convenio celebrado entre el empleador y los trabajadores, que tiene la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo de una organización, empresa o sector; este acto de voluntades no debe entenderse como una ley general que por su alcance debe ser aplicada para todos; pues su cobertura se concreta a las partes que convienen dicho contrato y que constituye un mandato para ellas. (p.1)

Al referirse a mejorar sus condiciones de trabajo se entiende que su objetivo principal es establecer condiciones laborales justas y equilibradas, regulando aspectos como salarios, jornadas, beneficios, derechos y obligaciones de ambas partes.

Dentro de sus características el autor Mujica (2016) nos nombra tres esenciales:

1. Ha desempeñado, mediante los sindicatos y sus principales acciones de negociación y conflicto, un papel indispensable en el surgimiento del derecho del trabajo.
2. Tiene vocación instrumental: se constituye el sindicato para negociar y se negocia para obtener mayores ventajas a las previstas por la ley.
3. Es interdependiente, de modo que no existe plena libertad sindical, en el sentido amplio del término, sino se reconocen sus tres instituciones básicas: sindicación, negociación colectiva y huelga. Un sindicato que no puede negociar o hacer huelga, carece de las herramientas esenciales para su funcionamiento. (pág. 7)

A través de los sindicato y sus herramientas como la negociación colectiva y la huelga, se busca proteger y ampliar los derechos de los trabajadores más allá de lo que la ley establece, esta rama del derecho no sólo reconoce la importancia de la organización sindical como sujeto principal, sino que también enfatiza que sin la posibilidad real de negociar y ejercer la huelga la libertad sindical pierden su sentido y eficiencia por ello estas tres instituciones sindicalización y negociación colectiva y huelga, son inseparables y esenciales para que el derecho colectivo cumpla su función de representar y defender los intereses colectivos de los trabajadores frente a los empleadores.

#### **2.1.4 Derecho a Sindicalizarse: Pilar fundamental del derecho al trabajo**

El derecho a sindicalizarse es un componente primordial, esencial e intrínseco del derecho al trabajo, así mismo cabe destacar que es una herramienta indispensable en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, este derecho siendo un motor de cambio social, permitiendo a los trabajadores organizarse para reivindicar mejoras en sus condiciones laborales y promover el diálogo social para con sus empleadores.

La autora Paulina Gutiérrez (2011), en su trabajo investigativo señala lo siguiente:

El ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical garantiza la representación genuina de los trabajadores, no solamente en los procesos de toma de decisiones, sino también de

los beneficios del desarrollo. Esto es, fortalecer la presencia de las asociaciones de los trabajadores como interlocutores con el suficiente poder de negociación para hacer valer los intereses de los trabajadores en las decisiones colectivas.

La libertad sindical implica un derecho con capacidad para transformar, dentro del marco legal, al propio Estado mediante la exigencia de que garantice los derechos de los trabajadores frente a los intereses económicos y con ello romper con el círculo vicioso de pobreza y desempleo que lleva a las personas a aceptar trabajos precarios, con bajos ingresos, sin protección social, etc.... y con ello generar una mayor justicia social y compensar los desequilibrios mediante sistemas de solidaridad redistributivos. (pág. 42).

El reconocimiento de este derecho tiene raíces en los movimientos obreros del siglo XIX, cuando los trabajadores comenzaron a unirse para enfrentar las condiciones inhumanas en las que vivían, mismas que fueron impuestas con la revolución industrial. Las huelgas, protestas y formación de sindicatos marcaron un inicio de una lucha por el reconocimiento legal de las asociaciones de trabajadores, este proceso culminó con el reconocimiento a nivel internacional de este derecho como un derecho humano fundamental.

La declaración universal de los derechos humanos establece las bases de este derecho, el mismo menciona que toda persona tiene derecho a acceder, formar y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses. De manera similar lo establece el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, el mismo protege el derecho de los trabajadores si desearan organizarse y formar sindicatos, así como a ejercer libremente en actividades sindicales, estos instrumentos internacionales resultan importantes para los sindicatos como medios para alcanzar la igualdad y lo justo dentro del ámbito laboral.

Según Morales Tobar (2003), afirma que:

Los derechos humanos son inmanentes a la persona, lo que significaría que desde el inicio de la creación los hombres y mujeres de este mundo habíamos tenido “derechos” que ejercer y, sobre todo, garantías mediante las que se posibiliten su ejercicio y cristalización de los mismos. (párr.1)

A pesar de estos avances, según Otero (2024) argumenta que:

gran parte de las disposiciones normativas que limitan el derecho de sindicalización se originaron durante el periodo de flexibilización laboral de las décadas de 1980, 1990 y parte de la de 2000. Sin embargo, a pesar de la promulgación de una nueva Constitución, no se modificaron dichas disposiciones normativas -por ejemplo, el número mínimo de personas trabajadoras para constituir un sindicato-; de hecho, se impulsaron nuevas regulaciones tendientes a incidir en el funcionamiento de las organizaciones sindicales. (pág. 96)

La OIT por su parte también ha desempeñado un papel importante en la promoción de este derecho a través de convenios como lo son: Convenio 87 que trata sobre la libertad sindical y la protección del derecho a sindicación y el Convenio 98 el cual menciona los derecho de sindicación y negociación colectiva, bajo esta premisa estos instrumentos establecen estándares internacionales que exigen a los estados partes a garantizar que los trabajadores puedan organizarse sin interferencias indebidas y negociar colectivamente para mejorar sus condiciones laborales.

Para aquello la OIT (2012), menciona que:

La igualdad de oportunidades y de trato permite a todas las personas desarrollar plenamente sus talentos y calificaciones de conformidad con sus aspiraciones y preferencias, y gozar de igualdad de acceso al empleo y de igualdad respecto de las condiciones de trabajo. (párr. 3)

Con lo antes expuesto, el derecho a sindicalizarse también está íntimamente vinculado con la democracia, los sindicatos fortalecen la voz colectiva de los trabajadores, permitiéndoles participar en la toma de decisiones que afectan su bienestar, facilitando el dialogo social entre empleador y empleado, contribuyendo a una resolución pacífica de conflictos laborales y el desarrollo de políticas inclusivas.

La igualdad sindical es más que un concepto jurídico, es una herramienta importante en materia laboral, la misma que busca garantizar que todos los trabajadores, independientemente de condición, estatus social, entre otras, tengan acceso pleno a estos derechos colectivos que les permitan defender y mejorar sus condiciones laborales. Al analizar estas restricciones impuestas en Ecuador se hace evidente que estas perpetúan una desigualdad estructural, afectando especial y únicamente a los servidores públicos.

La discriminación directa no solamente afecta a los trabajadores en su capacidad organizativa, además limita el desarrollo de un entorno laboral democrático, la falta de igualdad en el acceso a derechos colectivos ocasiona un importante vacío que impacta negativamente en la calidad de empleo y en las posibilidades de un dialogo social efectivo. La protección de la igualdad sindical es importante para poder construir una sociedad más equitativa, en ese sentido, debería lograrse una igualdad sindical efectiva, misma que no solo fortalecería a los trabajadores, también a las instituciones laborales, promoviendo relaciones más equilibradas y sostenible entre las partes.

### 2.1.5 Principios Generales del Derecho Laboral

El derecho en esencia es mucho más que un simple conjunto de normas es un sistema que se sustenta en varios principios que actúan como guías y pilares que orientan la interpretación y su aplicación, estos principios arraigados en la justicia, equidad y los derechos humanos, conforman las bases sobre el cual se sostiene todo ordenamiento jurídico.

El derecho laboral asimismo se fundamenta en una serie de principios que garantizan la justicia y equidad en las relaciones laborales y que además son la base para la creación de los derechos. Estos principios arraigados en la historia y en las luchas sociales, han evolucionado a lo largo del tiempo para adaptarse a las nuevas realidades del mundo del trabajo, a continuación, se detallarán los principios del derecho laboral y su relación con la libertad sindical:

**Tabla No. 3**

**Principios generales del derecho laboral y su relación con la libertad sindical**

<b>PRINCIPIOS</b>	<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>	<b>RELACIÓN</b>
<b>PRINCIPIO DE AUTONOMÍA COLECTIVA</b>	Permite a los trabajadores articular sus demandas y negociar condiciones laborales justas. Además, fomenta un ambiente donde se respeta la diversidad de opiniones y se promueve el diálogo social.	Se expresa de manera diferente en el sector público y el privado sobre los mismos derechos reconocidos para ambos sectores laborales.
<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD</b>	Reconoce el derecho de las personas a gozar de una igualdad no solo formal, sino también material, haciendo que el estado no se limite a garantizar igualdad ante la ley, sino que debe adoptar medidas para corregir las desigualdades existentes.	Este principio es afectado por las diferencias existentes entre las normativas de ambos sectores. Mientras que los sectores privados ejercen con mayor facilidad sus derechos colectivos, los servidores públicos tienen restricciones hacia estos mismos derechos.
<b>PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD</b>	El Estado tiene la responsabilidad de asegurar que los derechos laborales de los trabajadores avancen de forma continua hacia mayores niveles de protección y bienestar.	En el ámbito privado estos se benefician de un conjunto de normas que les permite acceder a estos derechos, los trabajadores del sector público enfrentan limitaciones impuestas por las normativas respectivas que les restringen a asociarse y ejercer sus derechos sindicales.
<b>PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO</b>	Establece que en caso de duda sobre el significado de una norma, se debe optar por la interpretación que sea más favorable en beneficio del trabajador.	Estrechamente vinculados, el derecho a sindicarse es una manifestación de este principio dentro del ámbito colectivo, pero al verse limitado en el sector público, se produce una serie de

		consecuencias que afectan directamente a este principio.
<b>PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL</b>	Principio fundamental de la OIT, el cual establece el derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir libremente organizaciones que promuevan y defiendan sus intereses dentro del trabajo y de afiliarse a las mismas, sin intervención alguna del Estado.	Violación directa este principio, ya que cuando se limitan los derechos sindicales en el sector público, producen consecuencias las cuales debilitan la negociación colectiva, haciendo que la participación de los trabajadores se vea restringida cuando se habla de tomar decisiones que afecten sus condiciones laborales.
<b>PRINCIPIO PROTECTOR</b>	Este parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra.	Los sindicatos son el principal medio por el cual se hace efectivo este principio, pero cuando este es limitado, este principio se ve socavado.
<b>PRINCIPIO DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.</b>	Permite establecer libremente las condiciones que estarán sobre sus relaciones jurídicas.	La limitación en el acceso a estos derechos colectivos afecta a este principio, ya que restringe la capacidad de los servidores públicos para participar plenamente en la negociación colectiva.

Elaborado por: Ramírez Ángel Emerson y Tómalá Aquino Angie.

Los principios fundamentales de la normativa laboral no solo informan la exposición y aplicación de estos estatutos, sino que demuestra simultáneamente la adhesión a una dedicación ética y jurídica al trato equitativo, estos principios enmarcan el estado de derecho para todos los cuerpos normativos, por lo tanto, su aplicación debe es con el fin de salvaguardar los derechos laborales y fomentar la equidad y el respeto entre las partes.

Sin embargo, en la práctica, muchas veces su cumplimiento se ve obstaculizado por restricciones normativas o interpretaciones que limita su alcance, aunque los principios deberían proteger los intereses laborales y fomentar un entorno de equidad y respeto mutuo en las relaciones laborales, su aplicación efectiva a menudo queda minimizada, dejando a muchos trabajadores sin las garantías necesarias para ejercer plenamente sus derechos colectivos.

### **2.1.6 Acceso a la sindicalización. Definición – Naturaleza Jurídica**

La sindicalización es definida como el proceso de agrupamiento de los trabajadores en organizaciones, federaciones o confederaciones para promover y defender sus derechos e intereses laborales, así mismo, la negociación colectiva con el empleador promueve

relaciones laborales justas para los trabajadores. La sindicalización genera un sentido de responsabilidad, pertenencia y de solidaridad con los trabajadores.

En Ecuador este derecho está respaldado por la Constitución de la República de 2008 y en el código de trabajo, los cuales garantizan el derecho a la libertad de asociación, la forma de organizaciones sindicales sin oposición alguna de las autoridades. Además, su naturaleza jurídica se fundamenta en varios principios legales y derechos humanos reconocidos tanto a nivel nacional como internacional, el Derecho a la Libertad Sindical es considerado un derecho humano fundamental, reconocido por la OIT en uno de sus convenios, establece que los trabajadores tienen el derecho a formar sindicatos sin precipitaciones externas, es decir, permite la libertad de constituir organizaciones que representen sus intereses.

Pese a este convenio, según Otero (2024), señala que:

Existe una constante limitación al derecho de sindicalización de Ecuador. A esto se suman las medidas de austeridad y ajuste económico, así como la flexibilización laboral, que dificultan aún más la posibilidad de organizarse. Esto llevó a que el país sea convocado en 2022 a rendir cuentas frente a la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT por la violación de derechos laborales; en esta misma línea, el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional ubicó a Ecuador como uno de los diez peores países para las personas trabajadoras, debido al marco jurídico restrictivo en materia de derecho sindical y la violencia policial contra huelguistas que se registraron en los últimos años. (pág. 96)

La libertad de asociación al estar reconocido internacionalmente se trata de uno de los derechos y principio jurídico más relevantes, que permite a los individuos agruparse para perseguir objetivos comunes mediante contrato colectivo de trabajo, mediante el cual se establecen las pautas, condiciones y demás aspectos que los empleados requieran para su área laboral, haciendo así que estas agrupaciones tengan un medio por el cual poder mantener una conversación directa con sus empleadores y negociar expresa y tácitamente sobre todos estos puntos indispensables para su desarrollo y estabilidad laboral.

### **2.1.7 Requisitos y estatutos, inscripción de la asociación sindical, personería jurídica**

En Ecuador, no solo la constitución garantiza el derecho a la sindicalización, sino que también se rige por diversas regulaciones que definen los requisitos que los empleados deben cumplir para formar un sindicato.

Uno de los primeros requisitos para la creación de un sindicato es que los empleados deben de tener un grupo mínimo de trabajadores para la constitución de este, conforme lo establece el Código de Trabajo, este grupo mínimo es imprescindible para garantizar que el sindicato posea un grado de representatividad dentro de la empresa o institución y que así pueda actuar como un intermediario válido entre los empleados y los empleadores.

Además, los empleados que quieren establecer un sindicato deben de realizar una asamblea constitutiva en el lugar de trabajo, en donde se elabore un documento de constitución, el cual debe manifestar el deseo explícito de los empleados de fundar un sindicato, además de los nombres de los miembros fundadores y los estatutos que gobernarán la organización. Los estatutos representan un elemento crucial en el proceso de creación de un sindicato, dado que en estos se definen las reglas internas que determinarán su operación.

Entre los elementos más importantes que deben ser incorporados en los estatutos se encuentran la estructura organizativa del sindicato, los derechos y responsabilidades de los miembros, las normas para las elecciones internas de los líderes sindicales y los procesos para tomar decisiones. La elaboración de estos estatutos hace posible que el sindicato opere de forma democrática y acorde a lo establecido por las normativas y que así represente de forma eficaz a todos sus integrantes.

El siguiente paso es presentar la solicitud de inscripción del sindicato ante el ministerio de trabajo, este otorga al sindicato personería jurídica, es decir, se le da el reconocimiento legal que le permite actuar como un sujeto de derecho y obligaciones dentro del marco laboral. De lo contrario, al no estar registrado no podría ejercer formalmente sus funciones, es por lo que la personería jurídica es importante, esta permite al sindicato ser una entidad reconocida ante la ley, con capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones y ser parte de procesos legales si fuese necesario.

Con lo antes expuesto, todas estas pautas son importantes para los sindicatos, así pueden llevar a cabo su labor de defensa de los trabajadores, les otorga legitimidad formal y les permite actuar en nombre de sus afiliados

### **2.1.8 Definición del sector público y su dinámica sindical**

El sector público se lo define como aquel conjunto de trabajadores que prestan sus servicios a instituciones y organismos del Estado el cual gestiona de manera directa o indirecta, las

cuales operan bajo un presupuesto público para llevar a cabo funciones administrativas, sociales y económicas para el correcto funcionamiento de un país. Este sector incluye a todas las entidades encargadas de cubrir y satisfacer los servicios básicos como lo son: la educación, la seguridad, la salud, la justicia y el desarrollo social.

El sector público ecuatoriano abarca instituciones como lo son escuelas, hospitales y demás, los cuales tienen como objeto principal garantizar el bienestar social de la población a través de la provisión de esos servicios básicos necesarios.

“El sector público es el conjunto de instituciones y organismos administrativos de cualquier país que maneja el Estado de manera directa o indirecta, o que operan con presupuesto público” (Etece, 2021).

El sector público ecuatoriano se financia principalmente mediante los impuestos y otras contribuciones que el Estado recauda de la población, convirtiéndose en un sector importante para el desarrollo económico y social de un país. Al operar con un presupuesto del Estado, las instituciones de este sector tienen la responsabilidad de gestionar estos recursos de manera eficiente para asegurar que los servicios que ofrecen sean accesibles, equitativos y de calidad, por ello la estabilidad y el correcto funcionamiento del sector público es importante para la satisfacción de las necesidades básicas del país para el fortalecimiento del Estado.

No obstante, la relación entre el estado y los trabajadores de este sector ha sido históricamente compleja, especialmente si hablamos del derecho y acceso a la sindicalización. La Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho de los trabajadores a sindicalizarse sin distinción alguna, el sector público se ve frente a una serie de limitaciones interpuestas por la normativa, restringiendo y dificultando la organización efectiva de los sindicatos en ese ámbito.

Concordando con lo escrito por los autores Carrión León, Torres Villamarín, Arandia Zambrano, & Pino Andrade (2022), señalan lo siguiente:

La clase obrera siempre necesitará que sus derechos sean protegidos, al ser el sector laboral más vulnerable, por ello su regulación legal con el Código de Trabajo es primordial para el cumplimiento de sus fines. Si pasan a ser regulados por la LOSEP, perderían varios derechos que se han adquirido a través del tiempo y conquistas laborales, tales como el pago de horas extras, suplementarias, extraordinarias, el derecho a formar parte libremente de una asociación, sindicato o comité de empresa. A partir de ello se

visualiza trascendencia que tuviera este posible cambio para las conquistas laborales conseguidas, las cuales serían muy perjudiciales a los trabajadores. (pág. 357)

El sector público está marcado por la intervención del estado en las actividades sindicales y por las limitaciones presentes al momento de querer actuar de manera autónoma cuando hablamos de sindicatos. A lo largo de los años, las asociaciones del sector público que es lo más cercano a un sindicato al cual pueden acceder, debido a que las normativas han empleado diversos medios para debilitar su capacidad organizativa con la intervención directa del estado en la conformación de sindicatos, lo cual ha generado un ambiente en el que los trabajadores del sector público se ven en una posición inferior en sus derechos laborales, no cuentan con una manera adecuada por la cual actuar en defensa de sus intereses.

A pesar de que, si tienen el derecho de poder formar asociaciones, estas no cuentan con las mismas facultades que los sindicatos del sector privado. Las asociaciones del sector público carecen de estas oportunidades plenas para negociar mejoras en su ámbito laboral o cambios importantes en el mismo, lo que limita severamente su capacidad para representar de manera efectiva a sus miembros. Bajo esta premisa, esta situación ha generado una desigualdad entre los trabajadores de los sectores laborales, por una parte, un grupo goza de todos estos derechos los cuales son fundamentales para garantizar una protección efectiva de los derechos laborales, las mismas oportunidades a las cuales no tiene acceso su contraparte.

Las asociaciones de este sector están limitadas en su autonomía y en su capacidad para actuar de manera independiente, el cual se ve reflejado en la falta de dialogo efectivo entre el estado y las organizaciones, lo que ha exacerbado las tensiones y ha dificultado la negociación y el consenso que permita mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos.

### **2.1.9 Sindicalización en el sector privado: Libertades y derechos colectivos garantizados**

Se define al sector privado como aquel que abarca todas aquellas empresas, negocios y organizaciones que son de propiedad privada, operan de manera autónomo, es decir, que no están controladas por el estado, estas entidades funcionan con el objetivo principal de generar beneficios económicos, participando en una amplia gama de industrias, que van desde la manufactura y los servicios hasta la tecnología, el comercio y demás.

Por su parte López José señala:

Asimismo, cabe destacar que cuando hablamos de sector privado no nos estamos refiriendo necesariamente a aquellos agentes económicos cuyas actividades tienen como fin lucrarse. Por ejemplo, una ONG es una organización privada que forma parte del sector privado. De hecho, sus propias siglas lo indican: Organización No Gubernamental. (2019)

El derecho a la sindicalización reconocido por la Constitución del Ecuador, como el mecanismo por el cual un conjunto de personas puede agruparse y formar una agrupación enfocada en la protección y mejoras de sus condiciones laborales, específicamente el sector privado está regulado por el Código de Trabajo, el cual les ofrece múltiples posibilidades en este aspecto.

El Código de Trabajo, en cuanto instrumento normativo de las relaciones laborales del sector privado, confiere a los trabajadores libertad y un sinnúmero de derechos y mecanismos que les permiten organizarse en sindicatos para proteger condiciones de trabajo adecuadas de estabilidad laboral. Entre los beneficios destaca la posibilidad de sindicalizarse sin objeción alguna, de forma que puedan negociar colectivamente con el empleador, así como representar a sus miembros en la negociación colectiva misma que está amparada por el Código de Trabajo.

Se convierte en una valiosa herramienta para que los trabajadores establezcan convenios para regular variados aspectos de la relación y de la relación laboral sobre salarios, jornadas, horarios de trabajo, beneficios sociales, condiciones de seguridad en el trabajo, entre otros. Esto genera un equilibrio de las partes, de acuerdo con lo anterior los trabajadores tienen mayor control sobre sus condiciones laborales, facilitando que las mejoras se mantengan durante el tiempo.

Además de la negociación colectiva, cuentan con el derecho a ejercer la huelga, consagrado dentro de la Constitución de la República del Ecuador, como una medida legítima para hacer valer sus demandas laborales cuando la negociación con los empleados no es cumplida a cabalidad, otorgándoles la capacidad de presionar en su beneficio, teniendo una herramienta para recurrir a esta medida en defensa de sus derechos, siempre que se cumplan los procedimientos establecidos en la misma normativa.

Asimismo, los trabajadores sindicalizados tienen acceso a mecanismos de protección frente a posibles represalias por parte de sus empleadores. El Código de Trabajo, prevé medidas

que impiden que los empleadores puedan despedir o sancionar a un trabajador por su participación en actividades sindicales legítimas, garantizando la libertad sindical, al encontrarse estipulado la seguridad de los trabajadores en la defensa de sus derechos será efectivamente sin temor a represalias, este beneficio, junto con el derecho a utilidades y otros derechos más derivados de las ganancias de la empresa, otorga a los trabajadores del sector privado una mayor estabilidad económica y fomenta su participación activa en los logros de la empresa.

#### **2.1.10 Relación entre libertad sindical y democracia participativa**

La democracia participativa, siendo el sistema que permite a todos los sectores sociales participar activamente en la toma de decisiones, asegura que los intereses y derechos estén bien representados. En este sentido, la libertad sindical es un centro de negociación entre la esclavitud del trabajador y la libertad contextos para hacer demandas colectivas por parte de los trabajadores que son cruciales para generar sociedades justas y transparentes a lo largo de la historia de la humanidad, así como entre los entornos laborales en las sociedades modernas.

Uno de los aspectos más importantes de la libertad sindical es que ayuda a que exista un diálogo social real entre empleadores y trabajadores, esto se refleja sobre todo en la negociación colectiva, que es una herramienta clave para que ambas partes puedan conversar, resolver problemas y llegar a acuerdos justos de manera pacífica, gracias a este proceso no sólo, se logran mejores condiciones de trabajo, sino que, también se fomenta el respeto la transparencia y un trato equilibrado entre todos, además, este tipo de negociaciones ayuda a que las relaciones laborales sean más estables y a que la gente confíe más en las instituciones que apoyen la democracia.

Para que la libertad sindical alcance su verdadero potencial, es necesario garantizar que existan normas claras que permitan su ejercicio efectivo, como lo es el caso de Ecuador y la limitación interpuesta a una de las partes del sector laboral, como lo es el sector público, estas restricciones no solo perjudican a los trabajadores, sino que también debilitan la posibilidad de que las asociaciones actúen en defensa dentro de un sistema democrático que debería ser igualitario, inclusivo y participativo para ambos sectores.

### **2.1.11 Formas de garantizar la sindicalización**

Para poder garantizar el derecho a la sindicalización, es importante tener en cuenta varios aspectos, organizativos y sociales que faciliten la formación y el funcionamiento de sindicatos, dentro de estos se enmarcan, la Constitución la cual garantiza el derecho de organización de trabajadores y empleadores sin necesidad de autorización previa, reconociendo el derecho a la huelga. De igual modo el Código del Trabajo, establece procedimientos para la creación de sindicatos, organizaciones laborales, requisitos para la aprobación de estatutos y personería jurídica.

Por otro lado, las sentencias judiciales, como la sentencia del 26 de mayo de 2021, ha fortalecido el registro de sindicatos por rama, permitiendo una mayor protección y organización de los trabajadores.

Según el análisis a dicho caso el autor Trujillo Gabriel (2021), resalta lo siguiente:

Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos del Ecuador “ASTAC”. En el caso de esta organización, el Ministerio del Trabajo se negó en reiteradas ocasiones a registrar esta organización sindical, a pesar de no existir ningún tipo de prohibición legal expresa. Como respuesta a la negativa de la institución pública, ASTAC presentó una acción de protección, la que se resolvió en sentido favorable para las personas trabajadoras. De este modo, mediante la sentencia judicial 26 de mayo de 2021 se ordenó al Ministerio del Trabajo de Ecuador registrar la asociación de ASTAC. (pág. 5)

Aunque no existen prohibiciones legales explícitas para la creación de sindicatos por rama, en la práctica se han impuesto restricciones que dificultan su formación y reconocimiento, como el acoso a líderes sindicales y la represión de protestas, adicionalmente, la falta de estabilidad en el empleo y prácticas discriminatorias afecta desproporcionadamente a los trabajadores organizados, limitando su capacidad para formar sindicatos.

Después de lo anterior expuesto se podrían promover estrategias organizativas garantizar la sindicalización, por ejemplo, implementar programas educativos que informen a los trabajadores sobre sus derechos y el proceso de sindicalización es crucial para fomentar una cultura organizativa sólida, al mismo tiempo promover espacios de diálogo entre sindicatos, trabajadores y el gobierno puede facilitar acuerdos que beneficien a ambas partes, mejorando así las condiciones laborales.

Es fundamental desarrollar mecanismos legales que protejan a los líderes sindicales y garantizan su derecho a organizarse sin temor a represalias y de manera semejante mejorar

las condiciones laborales generales esto es un paso necesario para fomentar la sindicalización, pues los trabajadores son más propensos a organizarse cuando sus derechos son vulnerados.

En conclusión, estas estrategias no sólo ayudarán a que haya más sindicatos en Ecuador, sino que también harán que el ambiente de trabajo sea más justo y equilibrado para todos los empleados. Para lograr que la sindicalización sea más fuerte es necesario un enfoque completo que combine leyes firmes con acciones prácticas que ayuden a superar los obstáculos que existen, además, es muy importante que también el gobierno como los empleadores, se comprometan de verdad y, que se promuevan activamente los derechos laborales, sólo así, se podrá crear un ambiente donde los sindicatos puedan organizarse y funcionar de manera efectiva.

#### **2.1.12 Igualdad formal y material en los regímenes laborales**

En Ecuador, la igualdad formal y material está consagrada dentro de la Constitución, establece que todas las personas son iguales y cuentan con los mismos derechos y oportunidades, este derecho establece que el estado debe adoptar medidas para garantizar la igualdad y erradicar las desigualdades, considerando especialmente a los grupos históricamente discriminados.

En el ámbito laboral, la diferenciación normativa entre el sector público y privado es un ejemplo claro de cómo la falta de medidas que promuevan la igualdad material perpetúa desigualdades, mientras que los trabajadores del sector privado gozan de un marco normativo más amplio como lo son la Constitución junto con el Código de Trabajo, los cuales le permiten acceder y formar sindicatos y exigir todos los derechos que de este se desprenden, los servidores públicos están sujetos a restricciones impuestas por la LOSEP, estas limitaciones, aunque justificadas en parte por la naturaleza de los servicios que ofrecen, crean una brecha en la aplicación del principio de igualdad formal.

Los empleados públicos no tienen la facultad de unirse a sindicatos, sin embargo pueden armar grupos, pero con reglas bien específicas que limitan sus derechos para negociar en conjunto y otros beneficios, aunque, la ley dice que todos deben ser tratados igual las reglas del trabajo hacen que haya diferencias grandes entre los empleados del sector público y los del sector privado, es decir, las leyes laborales todavía hacen que se trate de forma no

igualitaria a los empleados públicos en comparación con los que trabajan en empresas privadas.

La igualdad material busca algo más que tratar a todos por igual, se trata de reconocer que aunque todos tengamos los mismos derechos en papel, es decir, la igualdad formal, no todas las personas parten de las mismas condiciones, por eso, es importante asegurar que cada persona, según su situación tenga lo necesario para desarrollarse en igualdad de condiciones sobre todo en el ámbito laboral, esto puede implicar hacer ajustes o aplicar estrategias especiales para que todos tengan las mismas oportunidades y puedan ser productivos.

Por otro lado, aunque la igualdad formal destaca que los derechos son para todos por igual, también intenta corregir esas diferencias sociales o económicas que impiden que ciertos grupos accedan realmente a sus derechos.

La igualdad material no solo es una cuestión de justicia laboral, sino también de cohesión social. En un país como Ecuador, donde el empleo público constituye una parte significativa del mercado laboral, las desigualdades normativas entre sectores afectan directamente la percepción de equidad, por lo que se debería de tomar más en cuenta este derecho y así garantizar condiciones más equitativas a través de la igualdad material no solo mejoraría el acceso a los derechos colectivos, sino que también contribuiría a una mayor estabilidad laboral fortaleciendo el dialogo entre las partes.

Por ejemplo, si se aplicaran medidas que permitan que las asociaciones del sector público tengan las mismas oportunidades de negociación colectiva que los sindicatos del sector privado, no sólo se estaría ayudando a los trabajadores, sino también al propio Estado como empleador. Esto podría mejorar la calidad de los servicios públicos, la igualdad material no se queda sólo en ser un derecho bonito en teoría, sino que también trae beneficios reales, tanto para las personas como para la sociedad.

### **2.1.13 Teoría del derecho y los derechos colectivos**

La teoría del derecho constituye una disciplina que ofrece herramientas conceptuales para el análisis y la comprensión de los derechos colectivos, su evolución y su rol en la regulación de las relaciones sociales, particularmente en el ámbito laboral, dichos derechos representan un equilibrio entre las normas jurídicas, los valores éticos y las dinámicas sociales. Esta última da su postura en el ejercicio de los derechos colectivos, por ejemplo, el principio de

igualdad ante la ley no siempre va a garantizar una equidad real, las normas laborales pueden favorecer a ciertos grupos sobre otros, como lo es el caso de Ecuador.

Los derechos colectivos no deberían verse sólo como reglas escritas en la ley, sino como medios que pueden ayudar a cambiar las condiciones laborales y hacerlas más justas para todos.

La teoría del derecho nos da ideas para entender estos derechos desde diversos puntos de vista, tanto filosóficos como normativos. Los derechos relacionados con la sindicalización, son importantes porque ayudan a equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, así ambos lados tienen voz y pueden defender sus intereses, permitiendo a los trabajadores actuar como un colectivo en la defensa de sus intereses. Este efecto colectivo no solo fortalece la protección de derechos laborales, sino que también promueve la justicia social y la equidad en el entorno laboral.

Desde una perspectiva positivista, los derechos colectivos son normas creadas por el legislador que regulan las relaciones laborales. Dichas normas establecen derechos y deberes concretos que permiten ejercer la libertad sindical y la negociación colectiva, sin embargo, el enfoque del positivismo que se basa únicamente en lo que está escrito en la ley, tiene ciertas limitaciones, a veces, no toma en cuenta las situaciones reales que viven los trabajadores todos los días, lo que hace más difícil aplicar estos derechos de forma justa, sobre todo cuando hay una clara desigualdad entre quienes tienen más poder y quiénes no.

Por otro lado, la corriente iusnaturalista hoy dice que los derechos colectivos tienen una base ética y universal, desde esta mirada, estos derechos no necesitan estar escritos para existir, porque forman parte de la dignidad humana, el derecho a organizarse, a negociar condiciones de trabajo o incluso a hacer huelga son vistos como expresiones naturales de la lucha por la justicia, por eso, cualquier límite que impida ejercerlos debería cuestionarse desde los principios más básicos del derecho.

Desde una perspectiva, el éxito de estos derechos no radica únicamente en su reconocimiento normativo, sino en su aplicación efectiva y en el impacto que tienen en las relaciones laborales. Por ejemplo, la existencia de sindicatos autónomos es una manifestación tangible de cómo estos derechos pueden equilibrar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En el caso de Ecuador, los derechos colectivos están reconocidos en la Constitución, pero su aplicación se ve frente a limitaciones únicamente para el sector público, las restricciones normativas impuestas, hace que sus capacidades de ejercer estos derechos se vean menoscabado, en contraste evidencia como la interpretación y aplicación de los derechos colectivos puedan perpetuar desigualdades estructurales, lo que da importancia de analizar estos derechos desde un enfoque teórico amplio.

Según el autor Restrepo Hernán (s.f) afirma que:

Por teorías generales del derecho han de comprenderse las categorías jurídicas fundamentales, básicas o esenciales, aplicables indistinta exactamente a toda clase de personas: a las naturales o individuales, a las jurídicas o colectivas; a las públicas o a las privadas. (pág. 60)

El autor Aguiló Josep (2000), por su parte señala:

nos expresa lo siguiente la teoría de las fuentes del derecho conforma un núcleo central de cualquier concepción del Derecho, a ella están vinculadas el problema de la identificación del derecho cómo distinguir el derecho del no-Derecho o lo que es lo mismo los límites del Derecho y el de la unidad del derecho cómo explicar que al final de un razonamiento jurídico la solución de un caso no sea la solución según tal o cual norma jurídica, sino la solución según el Derecho. (pág. 46)

Los derechos colectivos se definen como aquellos que protegen intereses comunes de un grupo, típicamente de trabajadores, se ejercen de manera conjunta, estos incluyen, derecho a la sindicalización, derecho a la negociación colectiva y derecho a la huelga, teniendo como objetivo primordial, asegurar la equidad y la justicia en las relaciones laborales fomentando condiciones dignas para los trabajadores.

#### **2.1.14 Negociación colectiva**

La OIT, lo define como un mecanismo fundamental del dialogo social, a través del cual los empleadores, sus organizaciones y sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas, además forma la base del sostenimiento de buenas relaciones laborales, de la misma manera, son las cuestiones que se abordan dentro de la negociación figuran los salarios, tiempo de trabajo, formación y capacitación profesional, seguridad y la salud en el trabajo e igualdad de trato.

Según los autores Gobbi y Triay afirman lo siguiente:

el significado de la palabra convención, del latín *conventio* que significa convenir o venir juntos. Es decir, cuando dos o más personas se ponen de acuerdo respecto a un objeto determinado formalizando una convención determinada a producir un efecto jurídico,

teniendo el propósito de: crear, modificar o extinguir un derecho. Los romanos lograron un gran desarrollo en el ejercicio de su derecho; y uno de sus más grandes logros fue la creación de una teoría de las obligaciones muy completa y casi perfecta. (2015)

Funciona como un mecanismo esencial tal y como lo establece la OIT, de este modo se determinan los sueldos que recibirán los trabajadores, los mismos que incluyen aspectos importantes como lo son, horarios, descansos y vacaciones, se establecen normas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en sus puestos de trabajo y busca garantizar que todos los trabajadores se presenten como un grupo, lo que les otorga más poder en las negociaciones en comparación si actuaran individualmente, por otro lado, los acuerdos alcanzados suelen resultar en mejores condiciones laborales, lo que contribuye a reducir la precariedad en el empleo.

Bajo esta premisa se puede apreciar que ambas partes tanto empleador como empleados, en el caso de la estabilidad en las relaciones laborales les ayuda a resolver conflictos a través de la negociación, se fomenta un ambiente de trabajo más estable y menos propensos a ser menoscabado, consecutivamente permite a las empresas adaptarse a cambios necesarios en su estructura o funcionamiento sin causar descontento entre las partes.

Entonces la negociación colectiva se ha establecido como un medio por el cual los empleados pueden proponer y tener una conversación para con sus empleadores para así poder mejorar sus condiciones laborales, estableciendo requisitos formales, plazos y términos, más allá de su rol que se ha implementado para lograr una igualdad, al punto de transformarse en un decisor sobre los contenidos, alcances y efectos de los resultados negociales.

En Ecuador, la situación al respecto de este tema se ve especialmente debilitado en la relación con los sindicatos y la regulación excesiva que puede obstaculizar el proceso, a pesar de que en Ecuador se ha ratificado en convenios internacionales que promueven el derecho a la negociación colectiva, la implementación efectiva de estos derechos ha sido problemática, pese a contar con un marco legal que permite este derecho, la realidad es que muchos sindicatos en Ecuador enfrentan debilidades estructurales, lo que deja en evidencia una falta de poder para negociar efectivamente con los empleadores, esto se ve reflejado incluso en diversos organismos los cuales han señalado preocupaciones sobre la falta de reconocimiento pleno del derecho a la negociación colectiva para los servidores públicos, lo cual es una clara violación directa de los convenios internacionales ratificados por el país.

### **2.1.15 Gremios y asociaciones**

Los gremios y asociaciones son grupos desarrollados por personas que comparten un mismo interés, profesión u oficio y, que se acoplan para defender y promover sus derechos, son muy importantes en el ámbito laboral y social, permiten organizarse colectivamente para buscar mejores ambientes de trabajo, además, les dan la posibilidad de negociar con empleadores y con el gobierno, lo que les da más fuerza para ser escuchados y participar en decisiones que los afecten directamente.

Según el autor Argudo señala que:

Un “gremio” en el ámbito profesional refiere a una asociación formal o grupo de personas naturales y/o jurídicas que comparten objetivos en común o están involucradas en una misma actividad, profesión u oficio. Estas agrupaciones se organizan para representar los intereses colectivos de sus miembros, abogando por cuestiones específicas relacionadas con su campo de trabajo. (2024)

El autor Basabe argumenta que:

los gremios constituyen una fuente permanente de diagnósticos y sobre todo de soluciones. A diferencia de la edad media, en la que muchas de estas organizaciones tenían que reunirse de forma secreta y mantener sus objetivos a buen resguardo, en la actualidad la presencia de los gremios es abierta, sin restricciones y a la vista de la ciudadanía. (2024)

Los gremios son un instrumento importante que permite organizar, velar y proteger los intereses laborales de los ciudadanos, su organización formal permite que los trabajadores se unan con el fin de luchar por condiciones laborales y remuneraciones más favorables, así como potenciar sus oportunidades de recurso y aprendizaje. Sin embargo, también es discutible si los líderes de los gremios ecuatorianos están ingresados en proteger los derechos colectivos de los trabajadores o simplemente intentan aprovecharse de la situación en beneficio propio. Desde luego, algunos expertos afirman que los gremios operan como grupos de presión en vez de verdaderas y responsables organizaciones que defienden los derechos colectivos ante formadores de políticas.

Asimismo, la particularidad y la visibilidad que todas las uniones tienen hoy son un contraste con las restricciones del pasado, lo que presenta una apertura para que estas organizaciones participen más activamente en la elaboración de políticas públicas y en el diálogo social, para que los sindicatos puedan abordar los desafíos laborales actuales, es imperativo que tengan la capacidad de diagnosticar problemas y formular soluciones efectivas.

En síntesis, aunque los sindicatos tienen el potencial de servir como importantes agentes de cambio en Ecuador, como es su efectividad, a pesar de, estar determinada por su capacidad para trascender intereses individuales y participar en un debate más universal sobre los derechos laborales y la justicia social, la evolución de estos grupos hacia agentes reales de representación colectiva puede ayudar a fortalecer no solo a sus miembros, sino el tejido social del país en su conjunto.

#### **2.1.16 Medidas de acción directa: Huelga**

La huelga, como una de las medidas de acción directa más emblemáticas, representa un derecho fundamental de los trabajadores para defender sus intereses colectivos frente a situaciones de injusticia o incumplimiento laboral. Reconocido a nivel internacional por diversos instrumentos, la huelga se configura como una herramienta legítima y efectiva para exigir condiciones laborales justas y dignas.

Según el autor Cassagne afirma que: “La huelga ha sido incluida entre los denominados medios de autodefensa o autotutela colectiva, cuyo objetivo es lograr la abstención concertada de las prestaciones laborales por los obligados a ellas en virtud de relaciones jurídicas preexistentes” (1993).

De la misma manera los autores Terán y Vinueza señalan que:

La huelga, es la suspensión colectiva del trabajo por parte de los trabajadores colegiados; a más de estar consagrado como un principio, es un derecho consagrado en la Constitución, se lo considera como el medio de presión más idóneo y efectivo pero que debe ser utilizado como medida extrema luego de haber agotado todos los canales de conciliación, la cual se sabe cuándo empieza, pero no se sabe cuándo ni cómo termina. (2012)

El derecho a la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, reconocido en numerosos instrumentos internacionales, sin embargo, su ejercicio está sujeto a restricciones legales para garantizar la protección de otros derechos y bienes jurídicos, así mismo la huelga puede tener consecuencias económicas y sociales importantes, tanto para los trabajadores como para los empleadores y la sociedad en general, es por ello por lo que la legislación laboral suele establecer mecanismos de conciliación y mediación para tratar de evitar las huelgas o resolver los conflictos de manera pacífica.

Las medidas de acción directa son un conjunto de actividades buscadas por los trabajadores a veces a través de sus organizaciones sindicales, cuyo propósito es poner presión sobre los

patrones a fin de obtener lo requerido por dichos trabajadores, las cuales pueden adoptarse en diferentes formas y grados de involucramiento, y no son necesariamente violentas.

Un punto aparte es el uso de la fuerza en el contexto de esta capacidad de recursos laborables para paros con efecto económico para la empresa y que podría llevar a un acuerdo de la disputa.

Sobre el derecho a la huelga, este está regulado tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, sin embargo, su uso ha tenido que enfrentarse a tesis restrictivas y que han implicado dificultades que han tratado de bajas laborales del sector público.

La ley señala que la huelga es la paralización colectiva del trabajo por parte de los empleados, pero, para que sea considerada legal, debe tener requisitos, tales como el hecho de la convocatoria por el comité de empresa o por no menos de la mitad más uno de los obreros, la misma debe ser justificada, como incumplimiento laborales o condiciones de trabajo laboralmente inadecuadas.

En Ecuador, las huelgas pueden ser generales o sectoriales y están destinadas a abordar una variedad de temas, desde salarios hasta condiciones laborales, a modo de ejemplo, está la huelga o también conocidas como Paro Nacional en Ecuador de 2022, fueron una ola de movilizaciones a nivel nacional realizadas del 13 al 30 de junio de 2022, convocadas por varias organizaciones sociales, principalmente por la Confederación de Nacionalidades indígenas del Ecuador (Conaie).

Para lo cual se puede decir que las movilizaciones:

Las movilizaciones se produjeron tras el primer año de gobierno de Lasso, tiempo en el cual se incrementó considerablemente el precio de los combustibles y la canasta básica familiar; además de agudizarse la crisis de seguridad que azota al país desde el gobierno de Lenin Moreno. Así también, se destaca el desabastecimiento y la inoperatividad del sistema de salud pública. (Wikipedia, 2022)

Contrariamente, de las tensiones y enfrentamientos con las fuerzas del orden, estas movilizaciones lograron un acuerdo con el gobierno que incluyó compromisos sobre políticas económicas y sociales.

El paro puede referirse a una interrupción temporal del trabajo que no necesariamente implica una cesación total, en algunas ocasiones, se realizan paros parciales o intermitentes como forma de presión sin detener completamente las operaciones.

Las acciones directas, como la huelga, son muy importantes para que los trabajadores puedan defender sus derechos e intereses, aunque, el derecho a la huelga está reconocido por la ley, en la práctica todavía enfrenta muchas dificultades, como restricciones legales o incluso represiones por parte del Estado, aquello demuestra que, a pesar de los obstáculos estas medidas pueden ser útiles para lograr cambios y presionar al gobierno hacia acuerdos más justos, al mismo tiempo, también deja en evidencia los conflictos que todavía existen entre los derechos laborales y las decisiones del gobierno.

### **2.1.17 Comparación entre los derechos colectivos de ambos sectores**

El derecho a la sindicalización es fundamental para los trabajadores y está reconocido tanto por normas internacionales como por la Constitución del Ecuador, gracias a este derecho los trabajadores pueden unirse, organizarse y defender en conjunto sus intereses, buscar mejores condiciones laborales y representar a sus compañeros, no obstante, en la práctica, el ejercicio de este derecho varía bastante según el sector en el que trabaja, se evidencia que, todavía hay una gran diferencia entre los trabajadores del sector privado y los del sector público.

“La igualdad en el trabajo es esencial para garantizar que todas las personas de una organización obtengan el mismo trato y los mismos derechos” (Personio, s.f).

En el sector privado, el derecho a la sindicalización está respaldado por el Código de Trabajo, queda a los trabajadores la libertad de organizarse y formar sindicatos con la capacidad de negociar y actuar legalmente, esto significa, que pueden crear sindicatos sin tantas trabas y con el apoyo de normas que protegen su derecho a unirse libremente, estos sindicatos tienen el poder de negociar con los empleadores temas importantes como los salarios, las condiciones laborales y otros beneficios lo que les da una voz fuerte en la toma de decisiones.

La negociación colectiva se convierte en una herramienta primordial, para que los trabajadores puedan ser escuchados y defender sus derechos, y así mismo están legalmente reconocidos, también tienen acceso a mecanismos que les permiten resolver conflictos y reclamar cuando los acuerdos no se cumplen o cuando hay problemas con los empleadores.

Los trabajadores del sector privado tienen el derecho a tomar medidas de acción directa, tales como la huelga, si las negociaciones no resultan en buenos resultados, este derecho es una forma de presión que les permite suspender sus actividades de manera organizada para exigir

mejoras o el cumplimiento de sus derechos, mismo que, está protegido por la Constitución y el Código de Trabajo, siempre y cuando se respeten las directrices, como realizar una votación entre los trabajadores y avisar a las autoridades, en ese sentido, la huelga es una herramienta legítima que hace que la capacidad de los sindicatos sea efectiva para defender a sus miembros y mejorar sus condiciones laborales.

Cuentan con el derecho a recurrir a medidas de acción directa, como la huelga, cuando las negociaciones con los empleadores no prosperan. El derecho a la huelga es una herramienta de presión, que otorga a los trabajadores un mecanismo para suspender sus labores de manera coordinada con el fin de exigir el cumplimiento de sus derechos o la mejora de sus condiciones laborales. Este derecho está amparado por la Constitución y el Código del Trabajo, siempre que se sigan los procedimientos establecidos para su legalidad, es un mecanismo legítimo que fortalece la capacidad de negociación de los sindicatos, permitiendo a los trabajadores ejercer un control sobre sus condiciones laborales.

La situación es notablemente diferente en el sector público, al estar sujetos a la LOSEP, la cual impone una serie de restricciones en cuanto al ejercicio de los derechos colectivos, si bien los servidores públicos tienen reconocido el derecho a organizarse, esta organización no se traduce en la creación de sindicatos, como ocurre en el sector privado, en lugar de sindicatos, los servidores públicos pueden formar asociaciones, las cuales tienen un papel mucho más limitado en la defensa de los intereses laborales.

En comparativa, las asociaciones no tienen la misma capacidad de negociación que los sindicatos del sector privado, las condiciones laborales de los servidores públicos, en donde se tratan aspectos relevantes para el desarrollo de sus actividades laborales, están predefinidas por la ley, lo que elimina la posibilidad de una negociación colectiva efectiva.

Las asociaciones en el sector público pueden representar a los trabajadores en ciertos espacios de diálogo, pero carecen del poder legal para negociar directamente con el estado como empleador, es notoria la falta de capacidad negociadora, como resultado, debilita la representación de los intereses colectivos de los servidores públicos, quienes dependen principalmente de las decisiones unilaterales del Estado en cuanto a sus condiciones laborales lo que crea una disparidad estructural en comparación con el sector privado, donde los sindicatos tienen un papel activo y efectivo.

De igual importancia es preocupante la situación con el derecho a huelga, pues está profundamente restringido en el sector público, al contrario de los trabajadores del sector privado, que pueden recurrir a la huelga como una herramienta legítima de presión. La Constitución Ecuatoriana, prohíbe la paralización de los servicios públicos esenciales, lo que en la práctica significa que la gran mayoría de los servidores públicos no puede hacer uso del derecho a huelga para presionar por mejores condiciones laborales, existiendo una problemática, si bien es cierto la prohibición tiene el objetivo de garantizar la continuidad de los servicios públicos que son esenciales para el bienestar de la sociedad, como la salud, la seguridad y la educación, pero al mismo tiempo limita considerablemente las herramientas de acción colectiva de los servidores públicos.

La ausencia de todo tipo de derecho colectivo pone a los trabajadores públicos en una posición con una desventaja frente a su parte contraria en el sector privado, por otra parte, aquellos que trabajan en el sector privado siempre pueden acudir a estas técnicas para poder defenderse y mejorar sus derechos laborales, en cambio los servidores públicos están forzados a estar sujetos a las decisiones Administrativas y Legislativas del Estado, lo cual reduce considerablemente su capacidad para actuar las condiciones laborales lo cual genera una diferencia estructural entre dichos sectores.

En conclusión, el Código del Trabajo, se distingue por ser una normativa más permisiva y efectiva en cuanto al acceso a los derechos colectivos para los trabajadores del sector privado amparados de manera sólida, por otra parte, la LOSEP establece una serie de derechos para los servidores públicos, la normativa impone restricciones significativas en cuanto al ejercicio de estos y otros beneficios laborales. Estas limitaciones crean una disparidad entre los derechos de los trabajadores del sector público y los del sector privado, evidenciando una desigualdad formal que debería no darse para garantizar una mayor equidad en el ejercicio de los derechos laborales en ambos sectores.

### **2.1.18 Equidad Jurídica**

La equidad basada en el derecho sindical se refiere a la necesidad de garantizar un trato justo y adaptado a las circunstancias específicas a los trabajadores, dentro del ámbito de las organizaciones sindicales este enfoque busca no sólo en la igualdad formal, sino también la eliminación de las desigualdades estructurales que afectan a diferentes grupos, tal y como argumenta Ledesma Carlos (2011), señala que:

A pesar de lo avanzado a nivel nacional e internacional, existen aún en la práctica determinados instrumentos legales y extralegales que excluyen al trabajador público del ámbito del derecho del trabajo y le niegan o limitan sus derechos sindicales fundamentales. (pág. 126)

Tanto en el sector público como en el privado los derechos sindicales son interdependientes, la falta de reconocimiento protección de uno, puede afectar negativamente a los demás, la diferenciación en el sector privado es muy distintiva, disfrutan de mayores libertades para organizarse y negociar colectivamente, no obstante, también enfrentan desafíos relacionados con la presión empresarial y prácticas antisindicales que pueden limitar su capacidad para ejercer estos derechos, la equidad en este sector implica reconocer las diferentes realidades laborales y adaptar las negociaciones a las necesidades específicas de los trabajadores, incluyendo aspectos como salarios, horas de trabajo y beneficios.

Los servidores privados suelen estar respaldados por leyes más robustas que protegen sus derechos sindicales, por otro lado, están los servidores públicos, a modo de ejemplo, si se limita el derecho de sindicalización, esto puede impactar la capacidad para negociar colectivamente o realizar huelgas efectivas, tal y como ya sucede en la actualidad al respecto de los casos de los servidores públicos, debido a la falta de un marco sindical sólido deja a los trabajadores del sector público expuestos a despidos arbitrarios y condiciones laborales desfavorables, esto se traduce en una mayor inseguridad laboral y una sensación de inestabilidad entre los trabajadores.

Ambos sectores requieren reformas que fortalecen los derechos laborales y promuevan una mayor equidad, esto incluye garantizar que las leyes nacionales estén alineadas con los estándares internacionales establecidos por organizaciones como la OIT, para evitar discriminaciones y asegurar condiciones laborales justas,

Según el autor Ledesma Carlos (2011), afirma que:

En la relación laboral del trabajador público se reconoce también su situación de subordinación por la desigualdad de poder existente entre este trabajador y el Estado como empleador, por lo cual correspondería la aplicación del derecho del trabajo a fin de equiparar el nivel de poderes entre las partes de la relación laboral. Por ello, el trabajador público debería encontrarse dentro del ámbito de aplicación de la normativa laboral estatal hetero tutela y, además, debería estar habilitado jurídicamente a actuar de forma colectiva para defender sus derechos y participar en la determinación de sus condiciones de trabajo autotutela. (pág. 22)

La equidad dentro del derecho sindical, es importante para la protección de los intereses de los personales de ambos sectores, sin embargo, existen obstáculos dentro del sector público y sus derechos colectivos, tal y como se evidencia en el estudio de investigación de Ledesma, bajo esta premisa, la normativa por las cuales están regidas los sectores laborales, necesita de una atención legislativa, para así asegurar que todos los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos sin discriminación y restricciones injustas.

### **2.1.19 Libertad de federaciones**

Las federaciones se encuentran constituidas por distintas organizaciones, las cuales se agrupan o asocian a trabajadores de diferentes sectores, logrando así promover sus derechos e intereses laborales.

La Constitución, garantiza el derecho a la organización de los trabajadores y su libre accionar, lo que les proporciona un marco legal favorable y estable para la formación y operación de estas federaciones, conforme lo estipula el artículo 325 de la misma normativa, sin embargo, con esto ya establecido, las federaciones están limitadas, siendo objeto de prácticas antisindicales, limitaciones normativas mismas que restringen su capacidad de operar efectivamente.

Según lo señala Darlic (1996) nos dice que:

Las federaciones son organizaciones de segundo grado y agrupan organizaciones de base, tales como asociaciones, comités de empresa y sindicatos con relación de dependencia y otras organizaciones autónomas. Estas organizaciones de integración sindical se pueden dividir en federaciones de rama y seccionales. (pág. 25)

El autor, en síntesis, nos trata de decir que las federaciones como organizaciones de segundo grado, que agrupan a sindicatos y otras organizaciones de base son fundamentales para fortalecer la voz colectiva de los trabajadores, este tipo de organización permite una mayor coordinación y colaboración entre diferentes sectores, lo que puede resultar en una representación más efectiva en la negociación de condiciones laborales. La división en federaciones de rama y seccionales también es significativa, permite a los trabajadores abordar cuestiones específicas que afectan a su sector particular, también, que al mismo tiempo fomenta la solidaridad entre diferentes grupos laborales.

Por otro lado, las confederaciones de trabajadores, o centrales sindicales, actúan como organizaciones de tercer grado que integran tanto las federaciones como a organizaciones de

base. Esta estructura jerárquica no sólo facilita la representación a nivel nacional, sino que también permite un enfoque más amplio en la defensa de los derechos laborales, la inclusión de organizaciones populares reivindicativas dentro de estas confederaciones resalta la importancia de un enfoque integral que no se limite únicamente a cuestiones laborales, sino que también aborda la necesidad social y económica más amplias de los trabajadores.

No obstante, cabe decir que es importante tomar en consideración que los muros que enfrentan los trabajadores en la práctica aun cuando tienen el reconocimiento legal, una gran cantidad de trabajadores pueden confrontar problemas para organizarse a estrategias antisindicalistas como lo son: la falta de información en conjunto con una limitación en los recursos o la exigencia de un mínimo de afiliados, para promover un sindicato puede ser un problema significativo especialmente en los sectores donde la escasez laboral tiene un alto índice.

También, el respeto del derecho tiene que ir acompañado de un ambiente seguro, en el cual el trabajador pueda hacer uso de su libertad sindical, sin tener que temer represalias, la necesidad del marco legal de la misma forma es esencial para su efectividad, puesto que, depende de la voluntad política, así como del compromiso de ambas partes, es decir, tanto el Estado como la parte de los empleadores para garantizar que los trabajadores sean respetados en la práctica de este.

### **2.1.20 Libertad de expresión**

La libertad de la expresión dentro del marco de la sindicalización es un componente esencial que habilita a los trabajadores ejecutar plenamente su derecho a organizarse, así como a defender sus intereses laborales.

Según el autor Compa Lance:

Los trabajadores/as, los sindicatos y los empleadores tienen derecho a la libertad de expresión y la libertad sindical. Sin embargo, el derecho del empleador a la libertad de expresión no puede interferir en el derecho de los trabajadores/as a la libertad sindical. Estos derechos deben ser complementarios no contradictorios. Es decir, los trabajadores deben ser capaces de ejercer la libertad sindical en un clima sin violencia presión miedo de amenazas de ningún tipo. Pocos casos internacionales abordan directamente la intersección entre la libertad sindical y de expresión, pero los que lo hacen dejan claro que cuando las opiniones expresadas interfieran en la decisión de un trabajador de afiliarse a un sindicato éstas quedarán prohibidas por el principio de libertad sindical. (2013)

Los trabajadores, sindicatos y empleadores cuentan con el derecho a la libertad de expresión, siendo este un reconocimiento primordial para que así todos los trabajadores en el entorno laboral puedan comunicarse libremente, no obstante, este derecho por parte del empleador no puede interferir en el derecho de los trabajadores a organizarse y a afiliarse a sindicatos, esto es porque la libertad sindical es un derecho esencial el cual permite a los trabajadores defender sus intereses colectivos y negociar condiciones laborales.

La noción en que los trabajadores deben ejercer su libertad sindical en un “clima sin violencia, presión, miedos ni amenazas”, solo destaca la eficiencia de un ambiente seguro para su organización o su participación, la intimidación o amenaza que se realizada por la parte del empleador podría atacar gravemente el ejercicio del derecho, lo cual podrá desembocar en una cultura o ambiente laboral tóxico, donde un trabajador se sienta intimidado a no realizar una afiliación a sindicatos o, que se abstenga de participar en actividades sindicales.

Son pocos los casos que abordan directamente esta problemática, lo que deja en evidencia que existe una brecha en la jurisprudencia que podría ser estudiada mucho más a fondo. El mayor organismo en esta área como lo es la OIT, ha establecido principios sobre la libertad sindical para un correcto uso, pero la aplicación de estos principios se ve menoscabado, puesto que los mismos no son ni cercanamente aplicados en Ecuador, donde existe distinción entre los sectores laborales con respecto a los derechos colectivos con los que deberían de contar ambos.

Por lo tanto, la libertad de expresión permite que los sindicatos informen a los trabajadores sobre sus derechos, beneficios y las ventajas de la sindicalización, esto es esencial para fomentar una cultura de participación entre los empleados, les proporciona la información necesaria para tomar decisiones informadas sobre su afiliación sindical, sin esta libertad los trabajadores pueden quedar desinformados y, por ende, menos capacitados para defender sus derechos.

La libertad de opinión se refiere al derecho de cada individuo a formar y expresar sus propios pensamientos y juicios, lo cual incluye creencias personales y valoraciones. Por otra parte, la libertad de expresión cubre una escala más amplia, posibilitando no solo una mayor propagación de opiniones, sino también la comunicación de información. Acerca de hechos,

siendo el último mencionado, el cual involucra que, en ocasiones la expresión u opinión pueda estar sujeta al contexto informativo, en el cual éste se ha presentado.

No obstante, la libertad de opinión así como la libertad de expresión, son nociones relacionadas las cuales frecuentemente son utilizadas como una misma, es de suma importancia reconocer las diferencias que éstas tienen, así como su independencia dentro del argumento del derecho sindical, la OIT recalca que, ambos derechos antes mencionados son esenciales para poder asegurar un entorno laboral justo y democrático, en el cual los trabajadores puedan declarar sus inquietudes de poder defender sus intereses sin temer a represalias por la otra parte.

Para finalizar, la confederaciones de trabajadores en el Ecuador son participantes clave en la estructuración de la legislación laboral, por medio de la disposición para representar interés en el proceso legislativo y promover los derechos en las sindicalización, aquello favorece considerablemente las bases de los derechos laborales en el país, más aún, se debe de recalcar lo esencial que es tener un trabajo continuo, con un enfoque hacia un entorno en el cual, las organizaciones puedan tener libertad para operar libremente y con eficiencia, para que así, se garanticen y puedan ser respetado sus derechos y beneficios de los trabajadores.

### **2.1.21 Libertad de representación**

La libertad de representación en el derecho sindical es un principio fundamental que garantiza a los trabajadores el derecho a organizarse y elegir a sus representantes en la negociación de condiciones laborales y derechos, dicho principio se basa en varios convenios y declaraciones internacionales, especialmente los establecidos por la OIT.

Según el autor Vargas Alexander menciona lo siguiente:

El derecho de libertad sindical abarca no sólo el derecho de sindicalización, sino también aquellos - negociación colectiva, huelga y conflicto colectivo el derecho de reunión, etc. - sin cuya existencia no sería posible garantizar el libre ejercicio de la actividad representativa y de la defensa de promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Y todos ellos como derechos de actividad, se caracterizan por formar como vertiente funcional el núcleo mínimo e indisponible o contenido esencial de la libertad sindical, sin el cual ella no sería reconocible o pierde su peculiaridad de tal. Dicho de otra forma, es la parte de su contenido que es ineludiblemente necesaria para alcanzar la satisfacción de aquellos intereses para cuya consecución del derecho se otorga. (2010)

Se resaltan elementos esenciales del derecho sindical, que son indispensables para la protección de los derechos laborales, resulta estimulante meditar sobre las amplitudes de esta

definición, en el escenario real de las relaciones de trabajo y la relevancia de una representación eficaz.

En primer lugar, la diferencia entre representantes sindicales y representantes electos es visible, los primeros son seleccionados por los sindicatos, viéndose así una estructura organizativa que facilita la unión y la actuación en conjunto de los trabajadores, esto es importante dado que los sindicatos poseen la capacidad de balancear el poder entre empleador y empleado asegurando que las opiniones de los trabajadores sean tenidas en cuenta a la hora de hablar sobre sus condiciones de trabajo.

Por otro lado, la figura de los representantes electos permite a los trabajadores elegir a sus representantes de manera directa, lo que fomenta una mayor participación dentro de la empresa.

La declaración del comité sobre la libertad sindical deja ver la importancia de permitir a los trabajadores sindicales poder ejercer y prevalecer sus derechos. Esto no solo facilita la difusión de información sobre los beneficios de pertenecer a un sindicato, sino que también hace que el principio democrático dentro de las organizaciones laborales sea un instrumento guía por el cual se rigen estos derechos, al garantizar este acceso, se fomenta un ambiente donde los trabajadores pueden tomar decisiones informadas sobre su afiliación sindical y participar activamente en la defensa de sus intereses.

Este acceso cuando es realizado con el debido respeto a los derechos de propiedad y gestión de la empresa facilita la comunicación entre sindicatos y trabajadores, teniendo en cuenta que las actividades deben desarrollarse con normalidad lo que evita que se den interrupciones innecesarias, logrando un equilibrio para mantener una relación armoniosa entre empleadores y empleados promoviendo un ambiente laboral sano.

Según la OIT, señala que:

un trabajador no puede ser despedido a causa de sus actividades realizadas en calidad de representante de los trabajadores que estén de conformidad con la legislación o con convenios colectivos o disposiciones acordadas conjuntamente. Sin embargo, un representante de los trabajadores puede ser despedido por otros motivos, cuando estén justificados, a condición de que se establezcan garantías procesales para proteger a los trabajadores contra el despido improcedente basado en actividades sindicales. (2012)

Es un paso hacia la justicia en las relaciones laborales, no sólo empodera a los trabajadores al proporcionarle información, sino que también fortalece a los sindicatos como defensores

de los derechos laborales a medida que avanzamos hacia un entorno laboral más inclusivo y participativo, seguir promoviendo estas prácticas favorecen tanto a trabajadores como empleadores, y en torno a la prohibición del despido de los trabajadores por sus actividades sindicales es un pilar esencial para la promoción de los derechos laborales, este derecho no solo protege a los trabajadores por ejercer su derecho a organizarse y participar en actividades sindicales, sino que también crea un ambiente donde los empleados puedan expresarse libremente y defender sus intereses sin temor a perder su empleo.

### **2.1.22 Disolución de las organizaciones**

En Ecuador, de manera particular en el ámbito de los sindicatos y las asociaciones laborales, la disolución de organizaciones se rige por varias normativas que definen los procedimientos y requerimientos requeridos para realizar este proceso, una de estas es la disolución voluntaria.

Dentro de la página web Portal Único de Trámites Ciudadanos, pública las directrices para la disolución de las organizaciones:

El ministerio del trabajo a través de sus ventanillas de atención en las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, sus oficinas técnicas y mediante los medios virtuales dispuestos a aceptar la solicitud de aprobar la disolución voluntaria de Organizaciones Sociales, fundaciones y microempresas asociativas.

Se deberá realizar las causales de disolución establecidas en la normativa legal y en el estatuto de cada organización; y podrá realizarse una disolución voluntaria o controvertida. (2023)

La opción de disolver de forma voluntaria es un derecho para las organizaciones, puesto que les brinda la capacidad de clausurar sus operaciones de forma organizada cuando ellos no sean capaces de alcanzar sus objetivos o cuando sus miembros lo decidan, el requerimiento de seguir un proceso formal, el cual provoca convocar a una asamblea general y obtener la aprobación de la mayoría, garantizando que la resolución de disolución sea acordada y representa el deseo de la mayoría de los miembros.

Además, el hecho de que el ministerio de trabajo y otras carreteras estatales tengan la autoridad de aprobar estas disoluciones garantiza un control administrativo, que busca proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que no haya abusos en el proceso este aspecto, es fundamental, evita situaciones en las que una organización podría intentar disolverse sin el debido proceso o sin considerar las implicaciones para sus miembros.

Por otro lado, se encuentra la disolución controvertida, este tipo de disolución se refiere a situaciones en las que se puede haber disputas internas o externas sobre la continuidad de la organización, en estos casos, la disolución puede ser solicitada por parte de los trabajadores mismos o por el empleador, lo que puede generar controversias legales que deben resolverse ante las autoridades competentes.

Según establece el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda:

Las organizaciones de la sociedad civil podrán ser disueltas y liquidadas de oficio o por denuncia una vez demostrando que han incurrido en una de las causales de disolución, la Cartera del Estado competente que otorgó la personalidad jurídica, notificará a la organización la resolución motivada de disolución, expresado con precisión la causal de disolución y sus fundamentos de hecho, dejando a salvo los recursos establecidos en el ordenamiento jurídico nacional.

La cartera de estado a cargo del otorgamiento de personalidad jurídica de la organización, en la resolución que declara disuelta de la organización, y si es el estatuto no contuviere otra disposición, nombrará una comisión liquidadora de entre los socios de organización disuelta y en proceso de liquidación, ...Los bienes muebles e inmuebles que hayan adquirido las organizaciones sujetas a este reglamento deberán ser donados a otra entidad sin fines de lucro una vez producida la respectiva disolución. (2013, pag.21)

El hecho de que la disolución puede ser realizada de oficio o por denuncia, una vez se demuestra que se ha incurrido en alguna de las causales establecidas, destaca la necesidad de un control efectivo sobre las organizaciones sociales, esto es esencial para prevenir abusos y asegurar que estas entidades operen dentro del marco legal, las causales de disolución, como desviarse de los fines para los cuales fueron constituidas o dedicarse a actividades ilícitas, son razonables y buscan proteger el interés público.

## **2.2 MARCO LEGAL**

### **2.2.1 Constitución de la República del Ecuador**

Tras la disolución de la gran Colombia a finales de 1830, la que posteriormente fue llamada Ecuador, al ser un estado independiente desde ese entonces nace la primera Constitución, estableciendo un sistema de gobierno republicano y basado en la división de poderes. Con el paso de los años y en razón de adaptarse a las nuevas necesidades, el país atravesó diversos cambios y avances constitucionales, reflejados en la constitución de 1843, 1861, 1869 y 1884.

En el año 2007, se realizó una convocatoria mediante Decreto Ejecutivo No. 2, con el fin de llevar a cabo una consulta popular para que así el país pueda decidir sobre la instalación de

una Asamblea Constituyente, con una aprobación de un 81,7%, lo que dio como resultado el 23 de julio del 2008 la culminación del proyecto de la constitución, aprobada el 28 de septiembre y finalmente el 20 de octubre del mismo año publicada dentro del registro oficial bajo el nombre de Constitución de la República del Ecuador.

Esta normativa se la conoce como una constitución garantista de derechos, la cual contiene una amplia gama de derechos fundamentales, garantías jurisdiccionales y una parte enfocada en la organización y estructura del Estado.

A continuación, se mencionarán los artículos vinculantes al tema de investigación:

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

A nivel tanto nacional y global, el trabajo es un derecho intrínseco que tiene toda persona como fuente de ingresos, la cual sirve de sustento de muchos hogares, la constitución es clara al mencionar el respeto a su dignidad y el poder desarrollar sus actividades laborales dentro de un ambiente saludable y óptimo, este enfoque implica que, al no considerarse la igualdad entre las personas del sector público y privado, afecta y causa un impacto colectivo directo hacia las personas del sector público, de esta manera debe ser gestionada en razón de que ambos sectores se beneficien en conjunto, logrando así un equilibrio.

**Art. 229.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

El mencionado artículo define a los servidores públicos como aquellos trabajadores que prestan sus servicios hacia el estado, la constitución es clara al considerar que los derechos de estos son irrenunciables, la carta suprema abarca múltiples derechos enfocados al área laboral, entre ellos el acceso libre a la organización y formación de sindicatos, gremios, asociaciones con el fin de velar y mejorar condiciones laborales. Dicho grupo de personas se ve limitado en el acceso a este derecho que es fundamental e irrenunciable puesto que,

para los trabajadores, surge como una herramienta enfocada al cuidado y al desarrollo de sus actividades de manera óptima de no ser el caso.

**Art. 326.-** Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

**Art. 326.-** Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

La constitución es clara y garantiza el acceso al derecho y libre organización de los trabajadores en general, es decir, sin distinción alguna en la formación de sindicatos, gremios, asociaciones y demás. El estado bajo esta normativa establece que no debe existir desigualdad, ambos sectores son parte del área laboral por lo que deben contar con el acceso a las mismas oportunidades.

Por su parte el derecho a huelga por parte de los trabajadores surge como una herramienta de presión para cumplir o exigir el mejoramiento de condiciones laborales, no obstante, establece una clara distinción, partiendo de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e inclusivos, el sector público al no tener acceso a la creación de sindicatos con plenas facultades para garantizar así sus derechos como trabajadores, tampoco puede acceder al derecho a huelga de ninguna manera existiendo así una limitación a la hora de ver por las personas del sector público.

### **2.2.2 Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación**

El Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, fue adoptado en 1948, la cual marco un punto importante en la historia de los sindicatos, ya que, con su consagración, estableció un marco internacional que sirvió de base para que los derechos sindicales sean reconocidos y acogidos por los diversos países que forman parte del mismo.

A continuación, se mencionará los artículos vinculantes al presente tema de investigación:

**Art. 2.-** Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así

como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

**Art. 5.-** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

**Art. 11.-** 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.

En el ámbito internacional como es de conocimiento se cuenta con una amplia gama de derechos reconocidos por las diferentes normas y tratados, el acceso libre a la organización es uno de estos derechos reconocidos dentro del Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, el cual establece el poder acceder sin limitación, oposición y distinción alguna, es decir pueden acceder libremente a este derecho, puesto que el mismo es de suma importancia para los trabajadores, como herramienta, es de gran ayuda al poder organizarse y mejorar sus condiciones laborales y al tener un régimen internacional esto hace que tenga mucho más impacto en los estados parte de este convenio al establecer y plasmar dentro de las normativas internas de cada miembro del mismo, obliga a que se adopte y se garantice este derecho a todos los trabajadores independientemente de dónde y cómo desarrollen sus actividades.

### **2.2.3 Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva**

El Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, adoptado en 1949, establece los principios y bases tanto para los trabajadores como para los empleadores en varios aspectos necesarios, siendo uno de los convenios fundamentales de la OIT para la protección de los derechos laborales.

Se menciona los artículos vinculantes al presente tema de investigación:

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

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

**Art. 2.-** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

**Art. 4.-** Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

En el presente convenio se establecen varios puntos importantes, entre los cuales tenemos la libertad sindical, partiendo de que todos los trabajadores cuentan con el acceso libre y voluntario a este derecho, siendo esto fundamental para los trabajadores, se manifiesta en su capacidad para afiliarse a sindicatos sin oposición alguna, garantizando así que los trabajadores puedan integrarse y participar activamente en sus sindicatos, estableciendo así mediante contrato colectivo un entorno laboral donde los trabajadores puedan unirse para defender sus derechos como tal.

Siendo así que insta a los Estados miembros a implementar y adoptar medidas que faciliten y estimulen el uso de la negociación colectiva, reconociéndolo como una herramienta esencial para establecer acuerdos que beneficien a ambas partes y contribuyan a un entorno laboral seguro y equilibrado, encontrando soluciones consensuadas, adaptar las condiciones laborales facilitando una relación laboral estable y colaborativa.

#### **2.2.4 Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública**

El Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, adoptado en 1978 es uno de los tratados más importantes en lo que respecta en los derechos laborales, dentro de su marco normativo establece protecciones de los derechos para los empleados públicos. Como en otros tratados de la misma índole establece normas

internacionales de trabajo con el fin de mejorar condiciones laborales en todo el mundo, por lo que los estados miembros de la OIT deben de ratificar los diversos convenios existentes.

A continuación, se menciona los artículos relacionados al tema de investigación:

**Art. 3.-** A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

**Art. 4.-** Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella.

(b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Este convenio define expresamente a la organización de empleados públicos, refiriéndose a cualquier grupo o entidad que tenga como propósito representar y proteger los intereses de los empleados públicos, dentro de la misma se le reconoce el derecho de los empleados del sector público a formar y unirse a estas organizaciones, tal como lo hacen los empleadores en el sector privado. Iniciando aquí un punto importante, Ecuador al ser parte de este convenio no ratifica lo establecido en el mismo, como se ha dejado en evidencia existe una distinción y limitación que afecta únicamente a los servidores públicos, lo que hace que no puedan expresar sus demandas colectivas ni tampoco buscar mejores en sus condiciones de trabajo.

Así mismo dentro del convenio se le garantiza que los empleados públicos el poder acceder y ejercer libremente su derecho a la afiliación sindical, protegiéndolos así contra la discriminación relacionada a la afiliación o participar en actividades sindicales, estableciendo que el estado es la autoridad encargada de ver que lo establecido en los convenios sea puesto en práctica. Entrando el segundo punto importante, Ecuador al formar parte como uno de los países que integran este convenio, a pesar de lo ya establecido en el mismo, pone en una posición inferior a los servidores públicos en lo que respecta a la libertad sindical, ya que no cuentan con una protección ni el acceso a lo que es un sindicato como tal, al que sí tienen acceso los servidores privados.

## **2.2.5 Convención Americana sobre Derechos Humanos**

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José, fue suscrita en el año de 1966, suscrita después de la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, este tratado se posiciona como uno de los más importantes a nivel global, puesto que de la misma se desprenden diversos derechos que han sentado las bases de las normativas de los diferentes estados.

Dentro del mismo se encuentran reconocidos diferentes derechos enfocados al área laboral, entre los cuales tenemos:

**Art.16.-** Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

La convención americana de derechos humanos como muchos de los diversos tratados, reconoce el derecho de todas las personas a asociarse con libertad, sin limitación en cuanto a los fines o motivos de asociación, estableciendo que la libertad sindical es fundamental para que los trabajadores puedan defender sus derechos colectivos y mejorar sus condiciones de trabajo, fomentando así un desarrollo de una sociedad plural y participativa, donde las personas puedan influir en decisiones que afecten sus intereses laborales.

Sin embargo, a pesar de estar reconocido dentro de uno de los tratados más importantes como lo es la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en Ecuador podemos apreciar que el mismo derecho se encuentra únicamente disponible en todos los sentidos para los servidores privados, puesto que su contraparte como lo son los servidores públicos se encuentra limitados por la ley en el mismo derecho a asociarse, afectando así al mejoramiento de las condiciones laborales de este último.

## **2.2.6 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”**

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, más conocido como Protocolo de San Salvador, aprobado el 17 de noviembre de 1988, en el décimo octavo periodo de la asamblea general en la organización de los estados americanos, la cual fue dada mediante Resolución Legislativa No. 000, publicada en el Registro Oficial 109 el 18 de enero de 1993.

Dentro de esta normativa podemos encontrar múltiples derechos laborales, entre los cuales tenemos el siguiente:

**Art. 8.- Derechos Sindicales**

1. Los Estados Parte garantizarán:

**a.** El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Parte permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Parte también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

**b.** El derecho a la huelga.

Este tratado reafirma lo ya anteriormente mencionado, el derecho de los trabajadores sin distinción alguna a organizar sindicatos y afiliarse a ellos libremente, como una herramienta indispensable para la protección de los intereses laborales, al permitir que estas organizaciones funcionen sin interferencias indebidas, fortalece la democracia y el respeto a los derechos laborales de la sociedad.

Además, menciona a la huelga como un medio por el cual se ejerce presión en la defensa y exigencia de condiciones de trabajos justos, para evitar así decisiones arbitrarias o condiciones laborales desfavorables. Sin embargo, al estar reconocido y ratificado, en Ecuador podemos apreciar que únicamente gozan de estos derechos los servidores privados al contar con una libertad de oportunidades cuando hablamos de sindicatos, su contraparte se encuentra en un nivel inferior al presentar límites interpuestos por la ley sobre estos mismos derechos.

### **2.2.7 Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales representa un hito en la lucha por la justicia social, fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante resolución 2200A, el 16 de diciembre de 1966 entrando en vigencia el 3 de enero de 1976, en la misma se reconocen los derechos económicos, sociales, laborales y de la salud de las personas, siendo este uno de los tratados más importantes a nivel mundial, cuenta con 171 estados que forman parte del mismo.

Tanto como en los demás convenios a los que Ecuador forma parte, en este también se reconoce y cuenta con un articulado dedicado a los derechos de los trabajadores en lo que respecta a la libertad sindical, los cuales se mencionan a continuación:

**Art.8 .-** Los Estados parte en el presente pacto 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;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones 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;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Los derechos laborales establecidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, garantizan a toda persona el acceso y pertenecer a sindicatos de su elección, siendo la libertad sindical esencial para que los trabajadores puedan organizarse y luchar colectivamente por sus derechos económicos y sociales, a su vez se establece que dichos sindicatos pueden operar sin interferencia ni oposición alguna. La autonomía sindical es importante, mantienen su independencia y la representación del interés de los trabajadores.

Consolidándose la libertad sindical como un derecho fundamental en la protección de los trabajadores, promoviendo su capacidad para organizarse y defender sus intereses, promoviendo la autonomía sindical. En Ecuador el acceso a este derecho está totalmente vetado para los servidores públicos debido que aquellas personas se encuentran limitados en este derecho, haciendo así que se aprecie una desigualdad en inferioridad entre los sectores que forman parte del área laboral.

## 2.2.8 Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

La Ley Orgánica de Servicio Público aprobada el 11 de agosto de 2010, reemplazo a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA).

Esta ley regula las relaciones y cómo funciona la administración entre los servidores públicos y el estado, regulando así las actividades y derechos de estos. El mismo es aplicado a todas las instituciones y empresas que forman parte del sector público, los cuales se detallan a continuación:

**Art. 23.-** Derechos de las servidoras y los servidores públicos, Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

f. Organizarse y designar sus directivas.

l. Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

n. No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos.

Dentro del análisis al mencionado artículo podemos mencionar nuevamente que se establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es decir, son derechos intrínsecos de los trabajadores, si bien es cierto los servidores públicos cuentan con la posibilidad de poder organizarse en asociaciones, no es lo mismo en comparación con su contraparte, las asociaciones no cuentan con las mismas facultades que un sindicato como tal, estableciendo una limitación puesta por la ley en un derecho proveniente de la máxima norma como lo es la Constitución de la República del Ecuador, la cual dentro de la normativa referente al acceso a la libre asociación, no establece distinción alguna haciendo que este derecho sea para ambas partes laborales.

**Art. 24.-** Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.

h. Paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de hidrocarburos y sus derivados; transportación pública, saneamiento ambiental, bomberos, correos y telecomunicaciones;

**Art. ...-** Derecho de huelga. - Se reconoce a las y los servidores públicos de las instituciones del Estado en las que no se encuentre prohibida la paralización de los servicios públicos, el derecho de huelga, en cumplimiento de lo señalado en la Constitución de la República y esta Ley. (Ley Orgánica de Servicios Públicos, 2010, pág. 16)

Los mencionados articulados establecen la no paralización de los servidores públicos a servicios que son necesarios para el desarrollo del país en todos los sentidos, en ese sentido podemos apreciar una limitación en comparación con los servidores privados, al encontrarse con responsabilidades delegadas por el estado, les resulta imposible poder lograr un mejoramiento en sus condiciones laborales debido a esta limitación.

### **2.2.9 Reglamento de Ley Orgánica de Servicios Públicos**

El Reglamento de la LOSEP, es un tipo de norma legal que desarrolla y complementa las disposiciones contenidas en la ley, posibilitando su aplicación y ejecución adecuada. Dicho reglamento constituye un marco normativo de regulación de las relaciones del servidor público con el Estado, el cual refuerza a la norma principal, definiendo una serie de derechos, pero también de obligaciones y prohibiciones que tienen que ver con las personas que trabajan en el sector público.

Al ser una extensión de la LOSEP, el reglamento garantiza la protección de derechos fundamentales de los servidores públicos y establece mecanismos de supervisión para asegurar que estos derechos sean respetados, promoviendo un equilibrio entre las funciones administrativas del Estado y los derechos de sus trabajadores, los cuales se mencionan a continuación:

**Art. 23.-** De su cumplimiento. – De conformidad con lo que determina el artículo 50 de la LOSEP, el Ministerio del Trabajo y la UATH o la que hiciere sus veces, vigilará el cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones de las y los servidores establecidos en la citada ley y este Reglamento General.

Los derechos de las o los servidores públicos previstos en el artículo 23 de la LOSEP son irrenunciables de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

El artículo anterior, sustenta la indivisible doctrina de los derechos laborales, piedra angular en asuntos de empleo, asegurando que los derechos de los trabajadores públicos son innegociables e inviolables para ambas partes. Este principio, escudo del empleado, refuerza el carácter obligatorio de las estipulaciones legislativas, creando un mínimo irrenunciable de derechos.

La disposición señala la obligación del Ministerio del Trabajo, de velar por el cumplimiento de los derechos, compromisos y prohibiciones para los funcionarios, el mismo que, sugiere

que las agencias públicas sean guardianes de la equidad laboral, protegiendo a cada trabajador público bajo el amparo de la ley.

La normativa establece una doble protección, por un lado, la garantía formal de los derechos irrenunciables de los servidores públicos, y por otro, un mecanismo de supervisión obligatorio por parte del Estado. Sin embargo, al aplicar esta norma en el contexto en el que los servidores públicos viven como lo es el acceso a los derechos sindicales, esto genera una contradicción entre la intención de proteger los derechos laborales y las limitaciones impuestas por la normativa del sector público.

### **2.2.10 Código de Trabajo**

Dictado el 5 de agosto de 1938 por Decreto Ejecutivo No. 201, partiendo como el primer código de trabajo, el cual con el paso de los años se ha ido adaptando a las nuevas necesidades que surgen día a día, realizando diversos cambios, recogiendo y teniendo en cuenta cada uno de los avances realizados en varias codificaciones que tuvo en 1960, 1970, 1978, 1997 y por último en 2005, con todo lo alcanzado y todos los cambios realizados a lo largo de la historia la hace una normativa que establece derechos y responsabilidades más equitativas tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Los artículos vinculantes al presente tema de investigación se mencionan a continuación:

**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.

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.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código.

Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

Dentro de esta normativa se establece el acceso a la organización libre de sindicatos por parte de los trabajadores únicamente del sector privado, lo que hace que este grupo de personas mediante organización y contrato colectivo puedan mejorar sus condiciones laborales sin impedimento alguno, estableciendo y fortaleciendo la comunicación entre trabajador y empleado.

Partiendo de que este derecho nace de la constitución, está plasmada dentro del código de trabajo haciendo que los trabajadores tengan un respaldo legal para así establecer un ambiente de trabajo óptimo mediante los acuerdos alcanzados entre las partes laborales.

**Art. 441.-** Protección del Estado. - Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:  
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase. (Código de Trabajo, 2020, pág. 120)

El estado como máxima autoridad que rige a Ecuador es el encargado de la protección de los derechos de los trabajadores en todos los aspectos, en ese sentido el mencionado artículo establece que los sindicatos estarán bajo el cuidado del estado en lo que en defensa de sus intereses, haciendo así que sus derechos tengan un impacto positivo a la hora de ver por ellos, únicamente gozan de este beneficio las personas del sector privado, el código de trabajo abarca netamente a este sector, limitando así a su contraparte a poder contar con un respaldo normativo y legal sobre este mismo derecho.

**Art. 467.-** Derecho de huelga. - La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

El derecho a huelga proveniente de la constitución, como una medida auxiliar enfocada en la paralización de las actividades laborales con el fin de ser escuchados y lograr así un cambio significativo en el mejoramiento de sus actividades laborales estableciendo así condiciones óptimas en el área de trabajo, este mismo derecho al ser únicamente para los servidores privados, deja de lado y limita a los servidores públicos, no se le permite de ninguna manera poder paralizar con sus labores, haciendo así que no puedan mejorar estas mismas condiciones laborales al encontrarse limitados por la ley.

#### **2.2.11 Mandato Constituyente No°2 (Remuneración Mensual Unificada Máxima para el Sector Público)**

El Mandato Constituyente N°2, establece un tope máximo del salario mensual unificado para los servidoras y servidores públicos, el mismo que se fija en 25 salarios básicos unificados

del trabajador privado. De igual manera, tiene por finalidad asegurar no solo la igualdad en la retribución del personal del sector público, también pretende evitar diferencias salariales desmedidas entre sus servidores y servidoras e intenta poner una “luz” sobre la gestión de los salarios de los servidores públicos, a fin de mantener los recursos públicos y de acometer manejos más responsables de los salarios. Si bien el Mandato Constitucional tiene un enfoque económico y administrativo su impacto llega a los derechos laborales colectivos y el Mandato establece un tope a la acción reivindicativa de los trabajadores del sector público.

El Mandato articula un régimen regulador que centraliza las decisiones salariales del sector público limitando las posibilidades de negociación colectiva para los servidores públicos el interés, al fijar un tope a las remuneraciones, deja fuera del ámbito de exigencias de las organizaciones de servidores públicos el interés por la mejora de remuneraciones de sus miembros. De este modo, la exigencia de mejor salarial se torna imposible en el marco del trabajo colectivo. Este límite impacta no sólo la capacidad negociadora de las asociaciones, sino, también la capacidad de estas para actuar como instancias efectivas en el marco de la exigencia y búsqueda de mejoras laborables.

Este Mandato establece las diferencias normativas entre los regímenes laborales del sector público y privado. En tanto en el privado hay más facilidades en el acceso a tales derechos, en el sector público, el Mandato está dirigido por restricciones que limitan aquella posibilidad, generando una diferenciación normativa que impacta el acceso pleno de los servidores públicos a derechos colectivos, cuestionando el principio de igualdad formal de ambos regímenes.

Asimismo, el límite a las remuneraciones impacta de modo indirecto la autonomía organizativa de los trabajadores del sector público; las asociaciones laborales se encuentran con un margen de acción más limitado, por lo cual su capacidad de intervencionismo se ve disminuida en tantos actores democráticos para atender la defensa de sus derechos sociales.

Si bien el Mandato establece un estándar mínimo de salario, y garantiza la equiparación de salario en el sector público, también puede interpretarse como una manifestación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, en tanto que asegura que ningún servidor público puede percibir un monto menor del establecido en la norma. Continuamente, entra en tensión con la limitación impuesta a la capacidad de negociación,

que restringe las posibilidades de que los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales más provechosas.

### **2.2.12 Mandato Constituyente No. 8 (Eliminación y prohibición de la tercerización)**

El Mandato Constituyente No.8 de Ecuador, que surge en el contexto de las reformas constitucionales realizadas en el país en el año 2008, desarrolló una serie de prácticas laborales, centrándose principalmente en la eliminación y prohibición de la tercerización laboral, constituye una de las medidas más importantes de consolidación de los derechos laborales, busca regular el trabajo desarrollado de forma directa y eliminar figuras que habilitaban comportamientos laborales que desprotegen a los trabajadores.

Si bien el Mandato Constituyente No.8 se centra en la eliminación de la tercerización, también tiene efectos importantes para los derechos sindicales y la organización colectiva, y al eliminar la tercerización y otras formas de subcontratación en actividades permanentes de las empresas, el mandato contribuye a que los trabajadores puedan ejercer de manera plena sus derechos laborales, incluyendo el derecho a la asociación sindical. La tercerización en el pasado permitió a algunas empresas evitar la afiliación de sus trabajadores a sindicatos, ya que los empleados subcontratados o tercerizados solían no gozar de los mismos derechos que los empleados directos, como la afiliación sindical o la negociación colectiva.

El mandato elimina la tercerización, promoviendo la igualdad de condiciones laborales asegurando que todos los empleados tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, creando un entorno más favorable para la organización sindical, pues al contar con una relación laboral directa con el empleador, los trabajadores pueden formar o afiliarse a sindicatos de manera más segura y efectiva, participando en la defensa de sus derechos. Sin embargo, al haberse eliminado esto, podemos apreciar algo parecido en la diferenciación entre el sector tanto público como privado, estos últimos cuentan con una libertad más accesible a estos derechos sindicales si los comparamos con los servidores públicos que se encuentran limitados.

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

**Igualdad formal:** Principio constitucional que establece que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera por la ley, sin distinción alguna por razones de raza, sexo, religión, posición social u otra condición.

**Igualdad material:** Principio que reconoce que no basta con establecer la igualdad ante la ley, sino que se estas deben ser visibles.

**Regímenes laborales:** Son los sistemas jurídicos que regulan las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, diferenciados por la naturaleza del vínculo laboral y por la normativa específica que les resulta aplicable, cada régimen establece derechos, deberes, procedimientos y limitaciones particulares.

**Libertad sindical:** Derecho humano y laboral fundamental que garantiza a todas las personas la facultad de constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, ejercer su autonomía interna y realizar actividades sindicales sin injerencias indebidas del Estado, los empleadores u otros actores.

**Negociación colectiva:** Mecanismo institucionalizado mediante el cual representantes de los trabajadores, celebran acuerdos relativos a las condiciones de trabajo frente a sus empleadores, tales como remuneración, jornada, salud y seguridad, los cuales tienen fuerza obligatoria para las partes.

**Personería jurídica:** Reconocimiento legal otorgado por el Estado a una organización o entidad, mediante el cual se le atribuye capacidad para ser titular de derechos y obligaciones, actuar jurídicamente en nombre propio, y ejercer funciones dentro del marco de su objeto social conforme a su estatuto.

**Sector público:** Ámbito institucional conformado por las entidades, organismos y dependencias del Estado, cuya función es administrar los recursos públicos y satisfacer necesidades colectivas. Las relaciones laborales en este sector se rigen por normas de derecho público y estatutos especiales.

**Sector privado:** Conjunto de organizaciones, empresas o personas naturales que desarrollan actividades económicas o profesionales al margen del Estado. Sus relaciones laborales se regulan principalmente por normas de derecho privado, en especial el derecho del trabajo.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Diseño y tipo de investigación**

Según (Guzmán, 2021) “Las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general” (pág. 22).

Se basará en un enfoque cualitativo, que busca analizar de manera profunda y detallada las restricciones normativas que afectan los derechos colectivos de los servidores públicos en comparación con los trabajadores del sector privado en Ecuador.

El método cualitativo permite examinar a fondo las particularidades de estas limitaciones, y cómo influyen en la capacidad de los trabajadores del sector público para ejercer estos derechos, situación con la que mayormente gozan los trabajadores del sector privado al tener más libertades con estos mismos derechos, este enfoque se centrará en la recolección de datos a través de entrevistas, lo que permitirá obtener una visión clara y precisa sobre cómo se aplican las normativas laborales tanto en el código del trabajo como en la LOSEP.

#### **Tipo de Investigación Exploratorio**

La investigación exploratoria trata de un enfoque adecuado para estudiar problemáticas complejas o poco definidas, por consiguiente, este tipo de investigación busca generar una comprensión inicial y general de la situación, sin pretender alcanzar conclusiones decisivas, al contrario, su objetivo es abrir el camino a futuras investigaciones más profundas y estructuradas, bajo este contexto, la investigación explorará cómo las normas legales, tanto en la LOSEP como en el Código del Trabajo, afectan la capacidad de los trabajadores para organizarse colectivamente y negociar con sus empleadores, partiendo de que la Constitución de la República del Ecuador reconoce estos derechos sin distinción alguna.

#### **3.2 Recolección de investigación**

##### **Población y Muestra**

La presente investigación se centra en el criterio de abogados del Ecuador en particular en la provincia de Santa Elena, con experiencia en materia laboral, en especial aquellos que han litigado en casos sindicales, para evaluar cómo estas limitaciones impactan la defensa de los derechos colectivos, así mismo representantes e integrantes de gremios familiarizados con el tema.

**Tabla No. 4**  
**Población.**

<b>Población</b>	
<b>Descripción</b>	<b>N °</b>
<b>Abogados en Ecuador</b>	115.183
<b>Sindicatos activos registrados ante el Ministerio de Trabajo.</b>	1665
<b>Jurídicos institucionales y Organizaciones con Sindicales</b>	5
<b>Total</b>	116.853

Elaborado por: Ramírez Ángel Emerson y Tomalá Aquino Angie.

### **Muestra.**

#### **Muestra para entrevista.**

Para realizar las entrevistas de la muestra se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. La selección de la muestra se enfocó en el perfil de abogados de la Provincia de Santa Elena, específicamente en aquellos con experiencia en materia laboral. Dentro de los 1349 abogados de la provincia, se seleccionó a 3 abogados especialistas con amplia trayectoria y experiencia en materia laboral, así mismo se escogió al representante del Gremio Sindical General de trabajadores de la UPSE y al Procurador Sindico GADMSE.

Esta selección responde a la necesidad de contar con perspectivas diversas en un conocimiento profundo de los derechos colectivos y la defensa de estos, asimismo, para la recolección de datos complementarios.

**Tabla No. 5**  
**Muestra.**

<b>Muestra</b>	
<b>Descripción</b>	<b>N °</b>

<b>Abogados que se especialicen en materia laboral de la Provincia</b>	3
<b>Representante del Gremio Sindical General de trabajadores de la UPSE</b>	1
<b>Procurador sindico del GADMSE</b>	1
<b>Total</b>	5

Elaborado por: Ramírez Ángel Emerson y Tomalá Aquino Angie.

## Métodos, Técnicas e Instrumentos

**Tabla No. 6**  
**Métodos, Técnicas e Instrumentos**

Métodos	Técnicas	Instrumentos
Analítico	<p><b>FICHAS TEXTUALES:</b> Se emplearán fichas textuales para poder recopilar información dentro de las normas y disposiciones establecidos en la Constitución, LOSEP y el Código de Trabajo, los que regulan los derechos colectivos de los sectores laborales, de esta manera, se facilitara obtener una comparativa precisa, identificando las diferencias dentro de las mismas normativas de manera objetiva.</p>	<p><b>CITAS DIRECTAS:</b> Se integrarán citas directas en el desarrollo del análisis para evidenciar las disposiciones específicas que establecen restricciones o limitaciones en materia de estos derechos.</p>
Exegético	<p><b>FICHAJE:</b> Recopilar y registrar información relevante de fuentes jurídicas y bibliográficas, permitiendo organizar datos importantes para su análisis y desarrollo en la investigación.</p>	<p><b>FICHAS NORMATIVAS:</b> Se utilizarán estas fichas para interpretar y sintetizar las disposiciones de la Constitución, LOSEP y el Código de Trabajo, enfocándose en los artículos relacionados con el tema en cuestión, lo que facilitará la comparación entre las normativas que regulan los derechos colectivos en ambos sectores.</p>
Deductivo	<p><b>ENTREVISTA:</b> Mediante una conversación estructurada con el</p>	<p><b>GUIA DE PREGUNTAS:</b> La guía de preguntas</p>

	<p>Basaremos la presente investigación en las normativas bases para obtener las conclusiones necesarias. Este método permite conocer y analizar las normas de la libertad sindical y todo lo que esta conlleva, acceso, protecciones y requisitos específicos para poder constituir al mismo.</p>	<p>propósito de obtener información sobre el tema en cuestión, lo que facilita la exploración de opiniones, experiencias y percepciones. Se utilizará para obtener información necesaria, la cual será grabada con el consentimiento de los entrevistados</p>	<p>consistirá en un conjunto de interrogantes organizados temáticamente para explorar las opiniones, experiencias y conocimientos de los entrevistados sobre el derecho a la libertad sindical en Ecuador, con especial énfasis en las restricciones normativas impuestas.</p>
--	---	---	--

Elaborado por: Ramírez Ángel Emerson y Tomalá Aquino Angie.

### 3.3 Tratamiento de la información

Para el tratamiento de la información, se procedió a una selección minuciosa de los entrevistados, considerando su perfil, experiencia y relación directa con los objetivos específicos de la investigación, las mismas fueron grabadas utilizando medios móviles, lo que permitió conservar con fidelidad tanto el contenido literal como el tono, matices y expresiones utilizadas por los participantes en sus respuestas, asegurando que el espíritu y la literalidad de lo manifestado por los entrevistados se mantenga intacto, lo que garantiza la autenticidad de cada una de las opiniones recabadas,

Además de ello se tomaron apuntes durante las entrevistas con el fin de registrar elementos no verbales, ideas claves, reacciones y datos emergentes que pudiera enriquecer el posterior análisis cualitativo, permitiendo complementar la información capturada en audio, otorgando mayor solidez y contexto al proceso interpretativo.

Finalmente, los resultados obtenidos a partir de las entrevistas y apuntes se presentan y analizan en el capítulo correspondiente, con su respectiva transcripción detallada de las entrevistas, seguida de una lectura comprensiva y codificación de los datos más relevantes, eso acompañados de anexos que facilitan la visualización de los hallazgos.

### 3.4 Operacionalización de variables

**Tabla No. 7**  
**Operacionalización de variables**

Titulo	Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<b>IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS, 2024</b>	<b>Variable Independiente:</b> Regímenes laborales ecuatorianos	Conjunto de normas que regulan las relaciones laborales en el sector público y privado, estableciendo derechos y limitaciones específicas para cada uno.	Naturaleza del régimen jurídico laboral	Marco legal aplicable a cada sector (Código del Trabajo vs. LOSEP)	¿Qué diferencias jurídicas existen entre los trabajadores del sector público y privado en cuanto al derecho de asociación sindical?	Entrevista estructurada a expertos en derecho laboral
					¿De qué manera nuestra normativa garantiza o limita la igualdad formal en el ejercicio de los derechos colectivos para ambos sectores?	
			Aplicación.	¿Qué opina sobre los regímenes laborales ecuatorianos y su aplicación en los sectores laboral?	Entrevista estructurada dirigida al Representante del Gremio Sindical General de trabajadores de la UPSE y al Procurador Sindico del GADMSE.	
				¿Cómo entiende usted el principio de igualdad formal dentro del ámbito laboral en Ecuador?		
				¿Considera usted que Ecuador cumple con los convenios internacionales sobre libertad sindical y derechos colectivos?		
Nivel de restricción a derechos colectivos	Existencia de limitaciones para ejercer los derechos colectivos de los trabajadores.	¿Qué restricciones enfrentan los servidores públicos respecto al ejercicio de derechos colectivos como la huelga o la negociación colectiva?				
Principio constitucional que exige que	Reconocimiento normativo del	Inclusión del derecho de asociación en los cuerpos	¿La normativa del sector público garantiza el mismo reconocimiento al derecho de asociación que el sector privado?			

	<b>Variable Dependiente:</b> Igualdad formal de los modelos de asociación	todos los trabajadores gozan de los mismos derechos colectivos, sin distinción por el régimen laboral al que pertenezcan.	derecho de asociación	normativos de cada sector		Entrevista a abogados expertos en materia laboral.
			Efectividad organizativa	Grado de eficacia de la asociación en el sector público frente al privado	¿Qué tan accesible es el derecho a la asociación en Ecuador?	Entrevista estructurada a expertos en derecho laboral
			Regulación y restricciones	Limitaciones legales al ejercicio de la huelga en el sector público, mecanismos alternativos a la huelga	¿Cómo se complementa el derecho de huelga con la prohibición de huelgas en servicios esenciales? ¿Qué límites impone la ley a las huelgas en el sector público?	Entrevista estructurada a expertos en derecho laboral

Elaborado por: Ramírez Ángel Emerson y Tomalá Aquino Angie.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados**

#### **4.2 Entrevista dirigida a abogado especializado en materia laboral**

**Nombre del entrevistado:** Ab. Ángel Pincay León

**Fecha de la entrevista:** 15 de mayo del 2025

**Hora de entrevista:** 11:00 am

**Lugar de la entrevista:** Departamento de Asesoría Jurídica IESS

**Pregunta No. 1:** ¿Qué diferencias jurídicas existen entre los trabajadores del sector público y privado en cuanto al derecho de asociación sindical?

El entrevistado señaló que la Constitución de la República, garantiza la igualdad de derechos para todos los trabajadores sin distinción alguna entre ellos, sin embargo, menciona que, en la realidad cotidiana, los trabajadores del sector privado gozan de mayores beneficios y libertades en el ejercicio de sus derechos colectivos, esto se debe en gran medida a que el sector privado se rige por el código de trabajo, el cual tiene muchas más libertades tanto en los derechos a sindicalizarse como de los que se desprenden de este.

Contrastando así a los servidores del sector público, quienes están sujetos a la LOSEP, la cual establece limitaciones respecto a estos derechos colectivos, señala que, si bien es cierto que estos pueden formar asociaciones, estos no cuentan con las mismas facultades, siendo restringidos por la normativa y por la intervención del Estado como empleador.

Indicó también que, dentro del sector privado, los sindicatos negocian anualmente a través de contratos colectivos, logrando mejoras continuas para sus afiliados gracias a su comité, pero esto no lo tienen los servidores públicos al existir obstáculos y oposiciones para la modificación de sus condiciones laborales.

**Pregunta No. 2:** ¿De qué manera nuestra normativa garantiza o limita la igualdad formal en el ejercicio de los derechos colectivos para ambos sectores?

Al respecto de esta pregunta, nos indicó que la normativa ecuatoriana, dentro de su marco constitucional, establece el principio de igualdad, reconociendo formalmente los mismos derechos colectivos tanto para trabajadores del sector público como del sector privado, ya que en el artículo 66 de la constitución está consagrado el derecho de igualdad formal, material y de asociación y el artículo 326 garantiza la libertad sindical y la negociación colectiva para todos los trabajadores, sin distinción.

Sin embargo, en la aplicación práctica de estos derechos, es evidente que la igualdad formal no siempre se traduce en igualdad material, en el sector privado los trabajadores pueden constituir sindicatos con plenas facultades amparados por el código de trabajo, por el contrario, los servidores públicos regulados por la LOSEP, la cual limita el ejercicio pleno de los derechos colectivos, aunque pueden formar asociaciones, no se les reconoce el derecho a sindicalizarse en el sentido tradicional, además de tener restringido o prohibido en la mayoría de los casos para los servidores públicos.

Por lo tanto, concluye en que si bien es cierto la normativa garantiza la igualdad formal, en el ejercicio de los derechos colectivos, en la práctica son evidentes las limitaciones normativas y administrativas que afectan principalmente a los servidores públicos, perpetuando así a una desigualdad material y vulnerando el principio de igualdad generando una brecha en el acceso y ejercicio efectivo de estos derechos entre ambos sectores.

**Pregunta No. 3:** ¿La normativa del sector público garantiza el mismo reconocimiento al derecho de asociación del sector privado?

Nos comentó que, aunque la Constitución de la República, reconoce el derecho de asociación para los todos los trabajadores, en la práctica la normativa del sector público, no otorga el mismo nivel de reconocimiento, ni las mismas facilidades que el sector privado, recalca que mientras los trabajadores privados pueden formar sindicatos y hacer valer todos los demás derechos con los que esta cuenta, los servidores públicos únicamente pueden formar asociaciones debido a las restricciones impuestas por su normativa.

**Pregunta No. 4:** ¿Qué tan accesible considera que es el derecho a la asociación en Ecuador?

Nos pudo indicar que el derecho a la asociación está reconocido constitucionalmente y es accesible en términos formales para todos los ciudadanos, incluidos los trabajadores de ambos sectores, pero que es mucho más accesible para el sector privado debido a la normativa por la cual está regida.

**Pregunta No. 5:** ¿Cómo se complementa el derecho de huelga con la prohibición de huelgas en servicios esenciales? ¿Qué límites impone la ley a las huelgas en el sector público?

Al respecto comento, que las huelgas con anterioridad eran el pan de cada día y muchos trabajadores protestaban por sus derechos, en la actualidad con tantos cambios que ha habido en nuestra normativa se ha limitado a imponer huelgas, es decir, impone límites claros, especialmente para el sector público, según la normativa, está prohibido ejercer este derecho y esto se debe a que forman y brindan servicios que son indispensables, únicamente les permite mecanismos de solución de conflictos, concluye en que la huelga es un derecho fundamental, en la práctica su ejercicio está limitado por razones de interés general y protección de la ciudadanía.

### **Análisis.**

La entrevista proporcionada al abogado Ángel, fue muy valiosa para el desarrollo de este trabajo, puesto que permitió comparar lo que dicen las leyes con lo que realmente ocurre en la práctica cuando se trata de ejercer los derechos colectivos, a partir de esta experiencia, se puede notar que, aunque la Constitución de la República, reconoce y garantiza estos derechos para los trabajadores, todavía existe una gran diferencia entre lo que establece en la teoría y lo que pasa en la realidad al momento de acceder y ejercer estos derechos.

Uno de los puntos centrales que podemos resaltar de la entrevista es que la verdadera diferencia no radica en el reconocimiento constitucional de los derechos, sino en las normativas sobre las cuales están regidos los sectores laborales, este marco normativo diferenciado genera una desigualdad que afecta principalmente a los servidores públicos, quienes a pesar de contar con un reconocimiento formal de sus derechos no los pueden ejercer de manera efectiva.

#### **4.2.1 Entrevista a abogado especializado en materia laboral**

**Nombre del entrevistado:** Ab. Ángel Garcés

**Fecha de entrevista:** 15 de mayo de 2025

**Hora de la entrevista:** 14:45 pm

**Lugar de la entrevista:** Oficina Consultorio Jurídico-Santa Elena.

**Pregunta No. 1:** ¿Qué diferencias jurídicas existen entre los trabajadores del sector público y privado en cuanto al derecho de asociación sindical?

El entrevistado con respecto a esta pregunta manifestó que desde una perspectiva jurídica y conforme a lo estipulado dentro de nuestro marco normativo, existen diferencias claras, estructurales y evidentes entre los trabajadores del sector público y del sector privado respecto al derecho de asociación sindical.

Considera que, en el sector privado, los trabajadores cuentan con el derecho de poder conformar, sindicatos por lo que también cuentan con el poder hacer uso de la negociación colectiva y ejercer el derecho a huelga, derechos reconocidos tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, lo que les otorga a estas organizaciones la facultad de representar y defender los intereses laborales de sus miembros, no siendo así para el sector público a pesar de que la Constitución reconoce el derecho de asociación, la LOSEP limita este derecho a la conformación de asociaciones y no de sindicatos en sentido estricto.

Señala que esto vulnera el principio de igualdad y perpetua una importante diferenciación en el ejercicio efectivo de los derechos colectivos en el ámbito laboral ecuatoriano.

**Pregunta No. 2:** ¿De qué manera nuestra normativa garantiza o limita la igualdad formal en el ejercicio de los derechos colectivos para ambos sectores?

Nos comenta que la normativa, a través de la Constitución, si garantiza de manera formal la igualdad en el ejercicio de estos derechos para los trabajadores sin distinción de sector, sin embargo, dentro de la normativa secundaria específicamente hablando el Código de Trabajo, para el sector privado y la LOSEP para el sector público, la que determina el alcance real de estos derechos colectivos estableciendo las principales limitaciones en este caso directamente hacia el sector público.

**Pregunta No. 3:** ¿La normativa del sector público garantiza el mismo reconocimiento al derecho de asociación del sector privado?

Indico al respecto sobre esta pregunta que a pesar de que la posibilidad de asociarse esta reconocida para todos los trabajadores, el alcance y protección de este derecho varían considerablemente según el régimen laboral aplicable, en el sector privado de la mano con el Código de Trabajo, permite la formación de sindicatos las cuales cuentan con amplias facultades, en cambio el sector público en conjunto con la LOSEP, únicamente les permite a los trabajadores la creación de asociaciones, las cuales no gozan de las mismas facultades y beneficios que su contraparte, por lo que concluye que no puede afirmarse que la normativa del sector público garantice el mismo reconocimiento al derecho de asociación que el sector privado.

**Pregunta No.4:** ¿Qué tan accesible considera que es el derecho a la asociación en Ecuador?

Manifestó que, si bien el proceso formal para constituir una asociación en es relativamente sencillo y accesible para cualquier grupo de personas, la verdadera diferencia radica en el alcance y la protección que brinda este derecho según el régimen laboral aplicable, manifestó que más bien ve a las asociaciones como un grupo de amigos, los cuales no cuentan con las mismos derechos y facultades que las de un sindicato, por lo que el derecho a asociación es formalmente accesible, estos no tiene o no causa mayor impacto el estar afiliado a una asociación, como si lo haría un sindicato.

**Pregunta No. 5:** ¿Cómo se complementa el derecho de huelga con la prohibición de huelgas en servicios esenciales? ¿Qué límites impone la ley a las huelgas en el sector público?

Considera que el derecho a huelga reconocido para los trabajadores, tiene claros limites, especialmente en el sector público y en los servicios esenciales, la ley prohíbe la paralización de actividades como la salud, seguridad, educación y otros servicios básicos, con el fin de garantizar el bienestar y la seguridad de la población, viendo la otra cara de la moneda este mismo derecho está regulado por el Código de Trabajo es mucho más accesible, concluye en que estas limitaciones, aunque están justificadas desde la perspectiva del interés público, contribuyen a la desigualdad entre los sectores públicos y privados.

**Análisis.**

De la postura y experiencia compartida por el abogado Garcés en su experiencia laboral, es claro en que persiste una marcada diferencia entre la igualdad formal y la igualdad material en ambos sectores, el entrevistado desde una perspectiva práctica y jurídica puso en evidencia que las principales brechas no se encuentran en el reconocimiento general de estos derechos, es decir, en la Constitución, sino en la normativa por las cuales están regidos las cuales regulan el acceso y el alcance real de los mismos.

Es evidente que, el sector privado es el que cuenta con más libertades con respecto a los derechos colectivos, a lo largo de la entrevista se pudo apreciar cada uno de estos aspectos en favor de este sector, por su parte el sector público se encuentra limitado, careciendo de las atribuciones y herramientas necesarias para la defensa efectiva de los intereses laborales de sus miembros. Esta información obtenida por parte del entrevistado refuerza la idea central de esta investigación, ya que las restricciones normativas impuestas al sector público perpetúan y vulneran el principio de igualdad, limitando el ejercicio efectivo de los derechos colectivos

#### **4.2.2 Entrevista a abogado especializado en materia laboral.**

**Nombre del entrevistado:** Ab. Javier Laínez Mateo.

**Fecha de la entrevista:** 15 de mayo del 2025.

**Hora de entrevista:** 12:00 am

**Lugar de la entrevista:** Departamento de Asesoría Jurídica de AGUAPEN.

**Pregunta No. 1:** ¿Qué diferencias jurídicas existen entre los trabajadores del sector público y privado en cuanto al derecho de asociación sindical?

El entrevistado acentuó que existen discrepancias entre los sectores, manifestó que, en el sector privado, donde rige el Código del Trabajo, el derecho a formar sindicatos, comités de empresas y asociaciones está plenamente reconocido y respaldado por la ley. Señaló también que, estos sindicatos les dan a los obreros un mayor impulso para negociar en conjunto y defender sus beneficios, lo que les certifica tener una participación más activa y protegida en el ámbito laboral.

En contraste con el sector público, concreto que, la LOSEP permite la creación de asociaciones, pero prohíbe la conformación de sindicatos, el cual limita el alcance del ejercicio del derecho de asociación, ya que, dichas asociaciones no poseen las mismas facultades que un sindicato, esta diferencia normativa implica en la práctica de acceso desigual a mecanismos de representación y defensa de derechos laborales.

**Pregunta No. 2:** ¿De qué manera nuestra normativa garantiza o limita la igualdad formal en el ejercicio de los derechos colectivos para ambos sectores?

Comenzó especificando que, la igualdad formal entre trabajadores públicos y privados está comprometida, aunque la Constitución garantiza derechos colectivos para todos los trabajadores en la práctica existen normativas diferenciadas que crean desigualdades.

El Código del Trabajo ofrece beneficios específicos para el sector privado, como la negociación colectiva y la huelga, por otro lado, la LOSEP establece limitaciones para los servidores públicos, adicionalmente añadió que, los trabajadores de empresas públicas estratégica se rigen por la Ley Orgánica de Empresas, lo que introduce un tercer régimen con condiciones particulares.

Estas diferenciaciones generan un sistema desigual, ya que, cada régimen otorga beneficios específicos, pero también, impone restricciones que impiden una verdadera igualdad formal en el ejercicio de los derechos colectivos.

**Pregunta No. 3:** ¿La normativa del sector público garantiza el mismo reconocimiento al derecho de asociación del sector privado?

El entrevistado se pronunció claramente al respecto con un rotundo No, aunque la Constitución establece la libertad de organización para todos los trabajadores en la práctica de la normativa del sector público, no garantiza el mismo reconocimiento del derecho de asociación el Código Orgánico Administrativo y la LOSEP restringen este derecho al permitir únicamente la conformación de asociaciones excluyendo la posibilidad de formar sindicatos, esta limitación reduce la capacidad organizativa y la negociación de los servidores públicos frente al sector privado.

**Pregunta No. 4:** ¿Qué tan accesible considera que es el derecho a la asociación en Ecuador?

El entrevistado recalco que, aunque el derecho está reconocido su ejercicio efectivo es complejo, la formación de sindicatos y la obtención del primer contrato colectivo, enfrentan varios obstáculos especialmente por los retrasos y las formalidades excesivas en un proceso de legalización y reconocimiento por parte del Ministerio de Trabajo, bajo este contexto, se desalienta a la organización sindical y obstaculiza el acceso real a los derechos colectivos,

Añadió que, sería recomendable flexionar ciertos procedimientos para facilitar la asociación y defensa de derechos de los trabajadores

**Pregunta No. 5:** ¿Cómo se complementa el derecho de huelga con la prohibición de huelgas en servicios esenciales? ¿Qué límites impone la ley a las huelgas en el sector público?

El derecho de huelga está reconocido en la Constitución, pero su ejercicio está restringido para el servidor público, las normas prohíben la paralización de servicios públicos esenciales lo cual, excluye la mayoría de los servidores públicos de este derecho.

Indicó también que, aunque en décadas pasadas se observaron huelgas en el sector público, hoy en día estas son prácticamente inexistentes, para ejercer legalmente una huelga se requiere un conocimiento profundo el marco jurídico y así mismo de los procedimientos administrativos, por ello se necesita una dirigencia sindical capacitada, que pueda conducir

adecuadamente este tipo de acciones sin que los trabajadores enfrente sanciones disciplinarias.

### **Análisis.**

En conclusión la entrevista releva con claridad que si bien la Constitución del Ecuador reconoce los derechos colectivos para todos los trabajadores, el marco normativo sectorial Código de Trabajo, la LOSEP establece diferencias significativas que genera una desigualdad formal, dicha situación limita los derechos de los servidores públicos en aspectos fundamentales como la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga lo cual evidencia una brecha que debe ser revisada desde el enfoque de derechos y el principio de igualdad. Esta realidad normativa, contradice el principio constitucional de igualdad formal y pone en evidencia una brecha legal y social que debería ser revisada y corregida desde una perspectiva de derechos humanos, justicia social y equidad laboral.

### **4.2.3 Entrevista al representante del Gremio Sindical General de trabajadores de la UPSE**

**Nombre del entrevistado:** Secretario General. José Leovaldo Vidal Vera

**Fecha de la entrevista:** 21 de mayo del 2025

**Hora de entrevista:** 14:00 pm

**Lugar de la entrevista:** Universidad Estatal Península de Santa Elena

**Pregunta No. 1:** ¿Qué opina sobre los regímenes laborales ecuatorianos y su aplicación en los sectores laboral?

El entrevistado fundamenta que, nuestro país ha aplicado esta lógica a través de la normativa laboral se ha dividido a los trabajadores, servidores públicos, docentes, obreros de empresas públicas y demás. Regulándolos a cada uno por leyes diferentes, esto no es casual, parece responder a una estrategia para debilitar posibles luchas colectivas, que serían mucho más fuertes si todos los sectores estuvieran unidos bajo un solo régimen.

El espíritu del Estado o más bien el régimen laboral actual, no fortalece los derechos colectivos, sino que, fragmenta y debilita la capacidad de reclamo frente a las injusticias y, esto se evidencia claramente, en el caso de un trabajador bien tratado y bien remunerado, no tiene necesidad de protestar, quien lo hace es porque algo no está bien.

**Pregunta No. 2:** ¿Cómo entiende usted el principio de igualdad formal dentro del ámbito laboral en Ecuador?

En la práctica la igualdad formal no existe está escrita en la ley, pero no se cumple realmente, por ejemplo, el Código de Trabajo, se permite firmar contratos colectivos que protegen derechos colectivos, mientras muchas veces terminan negociándose beneficios personales, debilitando la fuerza del colectivo.

Por otro lado, bajo la LOSEP los servidores públicos son contratados según su título profesional y el cargo que requiere la institución, las diferencias salariales son enormes en comparación con quienes se rigen por el Código de Trabajo un servidor público puede ganar entre \$733 y \$3400 o más dependiendo del puesto.

Mientras tanto, en trabajar bajo el Código de Trabajo puede ganar apenas \$561 o \$569, esto muestra que, existe 2 realidades completamente distintas como el agua y el aceite, régimen

del Código de Trabajo y la LOSEP, no tienen puntos de convergencia en derechos o beneficios, lo que deja clara la desigualdad estructural.

**Pregunta No. 3:** ¿Considera usted que Ecuador cumple con los convenios internacionales sobre libertad sindical y derechos colectivos?

Los servidores públicos regulados por la LOSEP tienen restricciones severas, el derecho a la huelga no está completado en condiciones laborales, ese derecho sí lo tienen de los trabajadores amparados por el Código de Trabajo, especialmente los obreros y trabajadores del servicio general.

Sin embargo, incluso para estos últimos años, organizar una huelga implica un proceso largo y complejo y, cuando se aprueba se limita a horario fuera de jornada laboral, lo cual desvirtúa el sentido real de la protesta.

**Pregunta No. 4:** ¿Qué restricciones enfrentan los servidores públicos respecto al ejercicio de derechos colectivos como la huelga o la negociación colectiva?

El entrevistado se manifestó diciendo que, sí en el “papel”, pero en la práctica hay muchas debilidades, una de ellas es el desconocimiento de los propios trabajadores, no basta con decir “hagamos un sindicato”, hay que conocer la ley, los requisitos y cómo organizarse legalmente.

Otro problema que manifestó el entrevistado es que, no todos los abogados dominan el derecho laboral, al menos en la Provincia de Santa Elena, por ejemplo, hay muy pocos especialistas y cuando los hay puede ser cooptados por los empleadores, quienes les ofrecen cargos, a cambio de dejar de apoyar a los trabajadores, por eso no hay confianza en que el profesional del derecho pueda liderar estos procesos de forma independiente y justa.

A pesar de eso, sí se ha logrado avanzar en algunos espacios como en la universidad, pero esto ha sido posible principalmente en instituciones públicas, en el sector privado en cambio, el derecho a organizarse está casi en un lado el poder económico, el mismo que, ejerce presión directa y ese poder es lapidario contra la clase obrera, por eso, la libertad sindical es mínima o casi nula en muchos espacios del país.

Esta entrevista evidencia con claridad que el marco normativo laboral en Ecuador ha creado una desigualdad estructural entre los trabajadores del sector público y privado, la

segmentación legal no sólo divide, sino que debilita el ejercicio de derechos colectivos fundamentales como la huelga, la negociación colectiva y la sindicalización.

Mientras que, en el Código del Trabajo permite una defensa colectiva limitada pero vigente, la LOSEP impone restricciones severas que desconocen o neutralizan estos derechos en el ámbito público, esta situación afecta directamente el principio de igualdad formal, que debe garantizar que todos los trabajadores independientemente del régimen jurídico al que pertenezcan, puedan ejercer sus derechos colectivos en condiciones equitativas

#### **4.2.4 Entrevista al Procurador Sindical del GADMSE**

**Nombre del entrevistado:** Ab. Luis Fernando Sancho Loor

**Fecha de la entrevista:** 21 de mayo del 2025

**Hora de entrevista:** 15:30 pm

**Lugar de la entrevista:** Departamento Procurador Sindical del GADMSE

**Pregunta No. 1:** ¿Qué opina sobre los regímenes laborales ecuatorianos y su aplicación en los sectores laboral?

El entrevistado enfatizó que en Ecuador coexisten regímenes claramente diferenciados es decir el código del trabajo que regula a los trabajadores del sector privado y algunos obreros públicos, y el de la LOSEP, que regula a los servidores públicos, esta división responde a una lógica jurídica donde las relaciones del derecho público involucran al Estado mientras que las del derecho privado se dan entre particulares.

Sin embargo, esta segmentación legal no es neutra, ha debilitado la organización y defensa colectiva de los trabajadores especialmente en el sector público, como señala el entrevistado, esta división se ha utilizado estratégicamente para evitar luchas laborales conjuntas, debilitando la fuerza colectiva, la fragmentación ha generado una convivencia normativa desigual que, deja en clara desventaja a quienes trabajan bajo la LOSEP sin posibilidad real de formar sindicatos ni negociar colectivamente

**Pregunta No. 2:** ¿Cómo entiende usted el principio de igualdad formal dentro del ámbito laboral en Ecuador?

En primer lugar, es importante tener en cuenta que la Constitución distingue entre igualdad formal e igualdad material, durante muchos años el Estado de derecho promovió una igualdad formal es decir una igualdad ante la ley y las normas jurídicas, existe incluso un principio de origen romano "Summum ius, summa iniuria", que señala lo que significa que la aplicación estricta de la ley puede terminar causando injusticia, especialmente cuando se trata de personas que en los hechos no se encuentran en igualdad de condiciones.

**Pregunta No.3:** ¿Considera usted que Ecuador cumple con los convenios internacionales sobre libertad sindical y derechos colectivos?

Tanto la LOSEP como el Código del Trabajo, reconocen los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en cuanto a la libertad sindical y los derechos colectivos.

No obstante, es cierto que el Código de Trabajo, no ha sido reformado en muchos años y eso hace que algunas de sus disposiciones no reflejen las nuevas perspectivas del derecho laboral colectivo, una figura clave en este ámbito es el contrato colectivo de trabajo, un instrumento propio del derecho laboral colectivo en el sector público, la aprobación de un contrato colectivo requiere de un dictamen favorable del Ministerio de Economía y Finanzas. dado que. se involucran fondos públicos. Esta tutela responde al deber del Estado de proteger los recursos públicos, pertenecen a toda la ciudadanía.

En comparación con el sector privado, el contrato colectivo se celebra entre sindicato y el empleador, y sólo, necesita la aprobación del Ministerio de Trabajo sin requerir la intervención del Ministerio de Economía, estas diferencias reflejan los distintos niveles de responsabilidad y control que existen en cada régimen.

**Pregunta No.4:** ¿Qué restricciones enfrentan los servidores públicos respecto al ejercicio de derechos colectivos como la huelga o la negociación colectiva?

La huelga y la negociación colectiva en el sector público están sujetas a condiciones específicas, en primer lugar, toda acción debe ser notificada previamente, debe ser pacífica, no puede interrumpir los servicios públicos esenciales.

El entrevistado señaló que el artículo 83 de la Constitución de la República, establece que es deber de los ecuatorianos anteponer el interés general del interés particular y el artículo 3 menciona como una de las funciones esenciales del Estado, la garantía de los derechos de las personas.

Por tanto, aunque se reconozca el derecho a la huelga o a la negociación colectiva, estos no pueden ejercerse en detrimento de los servicios públicos, ello podría vulnerar derechos de terceros.

Estas restricciones en el ámbito público son necesarias para proteger el interés general y garantizar el funcionamiento del Estado, por ello mientras que en el sector público las negociaciones pueden tener mayor flexibilidad en el sector público se requiere

compatibilizar los derechos laborales con la responsabilidad del Estado para proteger el bienestar colectivo.

**Análisis.**

La evidencia recogida en la entrevista revela que existe una marcada desigualdad, en el acceso y ejercicio de los derechos colectivos laborales entre trabajadores del sector público y privado, mientras que, el sector privado existen mecanismos efectivos para la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga, en el sector público, estos derechos están restringidos o simplemente prohibidos, lo cual, contradice el principio constitucional de igualdad formal y vulnera los compromisos internacionales del Ecuador en materia de derechos laborales.

## **4.2 Verificación de la idea a defender**

El análisis de los datos recolectados mediante entrevistas a abogados especializados en materia laboral y a su vez de los dirigentes y autoridades de distintos sindicatos de la provincia de Santa Elena, así como la revisión de la normativa, permite constatar la existencia de un trato diferenciado en el ejercicio de los derechos colectivos entre los trabajadores del sector público y del sector privado.

Las opiniones obtenidas a través de los instrumentos de investigación coinciden en señalar que, aunque la Constitución del Ecuador reconoce en sus artículos 326 el derecho a la igualdad de trato y la libertad de asociación derechos que son intrínsecos del derecho de los trabajadores, aseguran que estos derechos son aplicables sin distinción entre sectores, sin embargo, se evidenció que los trabajadores del sector público, regulados por la LOSEP, están mucho más limitado en el ejercicio pleno de estos derechos, a diferencia de sus pares del sector privado al estar normados por el Código de Trabajo, quienes pueden constituir sindicatos con más facilidades bajo una serie de requisitos pero que a su vez cuenta con amplias facultades para la defensa de sus intereses, esta diferencia normativa fue reiteradamente señalada por los entrevistados, quienes manifestaron la sensación de desprotección y la limitada capacidad de incidir en la mejora de condiciones laborales.

Esta disparidad normativa revela que, aunque la igualdad formal está consagrada en la Constitución, en la práctica la LOSEP y el Código de Trabajo ocasiona un trato diferenciado que afecta la materialización de los derechos colectivos de los servidores públicos. Así, la verificación empírica y jurídica confirma que la regulación no garantiza una igualdad real en los modelos de asociación recocidos en los regímenes laborales ecuatorianos, la cual debería estar en concordancia con el mandato constitucional.

## CONCLUSIONES

- Se puede notar claramente que existe una desigualdad, tanto teoría como en la práctica, cuando se trata de los derechos colectivos de los trabajadores de ambos sectores, mientras que los empleados del sector privado tienen el derecho completo a sindicalizarse, negociar colectivamente y hacer huelga, los trabajadores del sector público solo pueden formar asociaciones que no tienen poder real de negociación, esto va en contra del principio de igualdad formal que está garantizado en la Constitución de la República del Ecuador.
- Las limitaciones normativas impuestas por la LOSEP contravienen los estándares internacionales sobre libertad sindical reconocidos en la OIT, así como el principio de igualdad ante la ley, dicha diferenciación de trato vincula una forma de discriminación estructural, la misma que afecta directamente a la calidad de vida y a los derechos laborales de los servidores públicos.
- El hecho de que los trabajadores públicos no pueden practicar completamente sus derechos colectivos los deja en una posición de vulnerabilidad frente al Estado que actúa como empleador, pues, al no contar con mecanismos efectivos para defenderse, se vuelve más difícil avanzar hacia condiciones laborales justas, en otras palabras, esta situación va en contra de principios importantes como la igualdad formal, la progresividad y la libertad sindical.
- El análisis desarrollado pone de manifiesto que la ausencia de un reconocimiento pleno y efectivo de los derechos colectivos para los servidores públicos no solo constituye una limitación de carácter legal, sino que, además desincentiva a la participación activa y la organización de los trabajadores dentro del sector público, en consecuencia, reduce considerablemente la capacidad de los servidores en incidir en la mejora de condiciones laborales y restringe el fortalecimiento de un trato igualitario.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el Ministerio de Trabajo impulse una revisión integral de la LOSEP y el Código de Trabajo, con el fin de armonizar las disposiciones a estos derechos, garantizando que los servidores cuenten con mecanismos de representación y defensa colectiva más eficaces y equiparables a los del sector privado.
- El Ministerio de Trabajo debería expedir una norma técnica específica que regule la conformación, funcionamiento y atribuciones de las asociaciones de servidores públicos, dotándolas de mayores facultades para la defensa de los intereses laborales, permitiendo su participación efectiva en procesos de negociación colectiva.
- Se recomienda impulsar la organización y participación de los servidores públicos en asociaciones o gremios, de esta forma, se les motivaría a desarrollar liderazgo y a conocer mejor sus derechos, que como resultado les permitiría que, sus voces sean tomadas en cuenta en la creación de políticas laborales y en posibles reformas a las leyes.
- También es fundamental que el Estado Ecuatoriano, cumpla y haga respetar los convenios internacionales que ha ratificado sobre temas laborales, especialmente los que se refieren a los derechos colectivos, así se aseguraría que las normas del país estén en línea con los principios y recomendaciones de la OIT.

## BIBLIOGRAFÍA

- ¿Qué es una Huelga? Definición y Tipos. (s.f). *Billin*. Obtenido de <https://www.billin.net/glosario/definicion-huelga/>
- Aguiló, J. (2000). Teoría General de las fuentes del Derecho (y del orden jurídico). En A. Josep, *Teoría General de las fuentes del Derecho (y del orden jurídico)* (págs. 1-46). Barcelona, Barcelona: Ariel S.A.
- Argudo, C. G. (2024). *Gremios y asociaciones: federarse, ventajas y beneficios*. Obtenido de Diario Expreso: <https://www.expreso.ec/guayaquil/gremios-asociaciones-federarse-ventajas-beneficios-186004.html>
- Basabe, S. (2024). *Los gremios ... ¿Existen en Ecuador?* Obtenido de Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/gremios-politica-ecuador-oposicion/>
- C087 - *Convenio sobre la libertad sindical y la proteccion del derecho de sindicacion*. (1948). Obtenido de <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf>
- Carrión León, K. E., Torres Villamarín, M. A., Arandia Zambrano, J. C., & Pino Andrade, E. E. (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador. *14, S4*, 350-358. Ecuador: Revista Universidad y Sociedad.
- Cassagne, J. C. (1993). *La huelga en los servicios esenciales*. (M. d. Justicia., Editor) Obtenido de In Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas: [boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-M-1993-10037900396](http://boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-1993-10037900396)
- Cockrof, D. (s.f.). *Los derechos de los trabajadores son derechos humanos*. Obtenido de Manual de consulta de la ITF para sindicalistas del sector del transporte: [https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/WorkersRights\\_es.pdf](https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/WorkersRights_es.pdf)
- Compa, L. (2013). *LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y LIBERTAD SINDICAL: ENCONTRAR EL EQUILIBRIO*. Obtenido de Documento de posición de la Confederación Sindical Internacional: [https://www.ituc-osi.org/IMG/pdf/free\\_speech\\_and\\_freedom\\_of\\_association\\_es\\_final.pdf](https://www.ituc-osi.org/IMG/pdf/free_speech_and_freedom_of_association_es_final.pdf)
- CONGRESO NACIONAL. (2020). *CODIGO DE TRABAJO*. QUITO: LEXIS FINDER.
- Constituyente, Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San Jose)*. (1978). Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convención\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convención_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)
- Convencion Americana sobre Derechos Humanos*. (1978). San Jose De Costa Rica. Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convención\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convención_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación*. (1949). Obtenido de <https://www.ei-ie-al.org/sites/default/files/files/C098.pdf>
- Convenio sobre el derecho de sindicacion y de negociacion colectiva*. (1949). Ginebra. Obtenido de <https://www.ei-ie-al.org/sites/default/files/files/C098.pdf>
- Convenio sobre la libertad sindical y la proteccion del derecho de sindicacion*. (1948). San Francisco. Obtenido de <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf>
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*. (1978). Obtenido de [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON,es,C151,/Document](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C151,/Document)
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administracion publica*. (1979). Ginebra. Obtenido de [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO)
- Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2023). *Diccionario Laboral*. Recuperado el 2025, de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Diccionario/Laboral/004.pdf>
- Darlic, V. (1934-1996). ORGANIZACIONES SINDICALES. En V. Darlic, *ORGANIZACIONES SINDICALES*. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS; Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, MTRH.
- Diaz, C., & Jalon, A. (2016). Las asociaciones. *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 81-116. Obtenido de CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6353195>
- Didier, M. (2012). *El principio de igualdad en las normas jurídicas*. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Etece, E. (24 de Noviembre de 2021). *Sector Publico*. Obtenido de Enciclopedia Concepto: <https://concepto.de/sector-publico/>.
- Gobbi, F., & Triay, A. (2015). EL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD EN LAS CONTRATACIONES. Obtenido de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/7541/gobbi-f.comparacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/7541/gobbi-f.comparacion.pdf)

- González, P. (12 de JUNIO de 2024). *PRIMICIAS*. Obtenido de Ecuador es uno de los peores países para la sindicalización laboral, según índice global: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/ecuador-sindicatos-trabajadores-oit-derechos/>
- Gutiérrez Jiménez, P. (2011). La libertad sindical como derecho fundamental para la construcción del estado social de derecho. *Tesis de Maestría*. México: FLACSO México. Obtenido de Repositorio Digital FLACSO Ecuador: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/3002>
- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*. Obtenido de <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/17/47>
- Hernandez, M. M. (2020). *Método Exegético*. Recuperado el 9 de 11 de 2024, de StuDocu: <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-juarez-delestado-de-durango/legislacion-aduanera/metodo-exegetico-nota-8/9803560>
- Huyse., P. S. (2014). *PRINCIPIOS Y DIRECTRICES SINDICALES SOBRE LA EFICACIA DEL DESARROLLO*.
- La Organización Internacional Del Trabajo. (2012). *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/preguntas-y-respuestas-sobre-las-empresas-y-la-libertad-sindical-y-de#Q8>
- Las federaciones son organizaciones de segundo grado y agrupan organizaciones de base, t. c. (2013). Las federaciones son organizaciones de segundo grado y agrupan organizaciones de base, tales como asociaciones, comités de empresa y sindicatos con relación de dependencia y otras organizaciones autónomas. Estas organizaciones de integración sindical se p. Cuenca.
- Ledesma, C. (Septiembre de 2011). *DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO EN AMÉRICA LATINA*. Obtenido de Centro de Internacional de Formación: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_571885.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_571885.pdf)
- Lopez, J. (17 de Mayo de 2019). *Sector Privado*. Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/sector-privado.html>
- LOSEP. (2020). ECUADOR. Obtenido de [https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley\\_organica\\_servicio\\_publico2.pdf](https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf)
- Mandato Constituyente No. 8 (Eliminación y prohibición de la tercerización)*. (2008). Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/836/1/MANDATO%20CONSTITUYENTE%208%20ELIMINACION%20Y%20PROHIBICION%20DE%20tercerizacion.pdf>
- Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. QUITO: LEXIS FINDER.

- Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda. (2013). Decreto Ejecutivo No. 739. Obtenido de <https://www.habitatyvivienda.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Decreto-Ejecutivo-No-739-de-03-de-agosto-de-2015.pdf>
- Morales Tobar, M. A. (2003). *DERECHOS HUMANOS Y TRATADOS QUE LOS CONTIENEN EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL Y LA JURISPRUDENCIA DE ECUADOR*. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122003000100007>
- Mujica, J. N. (2016). Derecho Colectivo del Trabajo. En *Un panorama general* (Primera ed., pág. 7). Lima: Palestra Editores S.A.C.
- NACIONAL, CONGRESO. (2022). *CODIGO CIVIL*. QUITO: LEXIS S.A.
- Negociación colectiva y relaciones laborales. (s.f). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas/negociacion-colectiva-y-relaciones-laborales#:~:text=La%20negociación%20colectiva%20es%20un%20mecanismo%20fundamental%20del%20diálogo%20social,mantenimiento%20de%20buenas%20relaciones%20laborales>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Discriminación en el empleo y la ocupación: descripción general y bases para la discriminación*. Obtenido de Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad: <https://www.ilo.org/es/resource/preguntas-y-respuestas-sobre-las-empresas-discriminaci%C3%B3n-e-igualdad#Q2>
- Otero, T. G. (2024). *EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y SINDICALES EN ECUADOR*. QUITO, ECUADOR: © Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.
- Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. (1966). Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Pacto Internacional de Derechos Economicos, Sociales y Culturales*. (1976). Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Personio. (s.f). *Igualdad en el trabajo: ¿en que consiste?* Obtenido de Igualdad en el trabajo: ¿en que consiste?: <https://www.personio.es/glosario/igualdad-en-el-trabajo/>
- Portal Único de Trámites Ciudadanos. (16 de Noviembre de 2023). *Aprobación de disolución de organizaciones sociales, fundaciones y microempresas asociativas*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.gob.ec/mt/tramites/aprobacion-disolucion-organizaciones-sociales-fundaciones-microempresas-asociativas>
- Presidencia de la Republica. (2010). *Ley Organica de Servicios Publicos (LOSEP)*. Quito.
- Protocolo Adicional a la Convencion Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Economicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*. (s.f.). Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

- Protocolo adicional a la convencion americana sobre derechos humanos en materia de derechos economicos, sociales y culturales.* (s.f.). San Jose De Costa Rica. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Protocolo adicional a la convencion americana sobre derechos humanos en materia de derechos economicos, sociales y cuturales.* (1988). San Jose De Costa Rica. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Restrepo, H. V. (s.f.). *LAS TRES GRANDES TEORÍAS GENERALES DEL DERECHO.* Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LasTresGrandesTeoriasGeneralesDelDerecho-5617389.pdf>
- Tamantini, M. E. (Noviembre de 1987). *El principio de irrenunciabilidad.* Obtenido de Sistema argentino de informacion juridica: <http://www.saij.gob.ar/maria-esther-zapata-tamantini-principio-irrenunciabilidad-daca880235-1987-11/123456789-0abc-defg5320-88acanirtcod>
- Teran, M. F., & Vinueza, W. P. (2012). *LA HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO.* Obtenido de Repositorio Intitucional UNIANDES: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14558/1/UI-ECJL-PDI-005-2012.pdf>
- Teran, M. F., & Vinueza, W. P. (2012). *LA HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO.* Obtenido de Repositorio Intitucional UNIANDES: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14558/1/UI-ECJL-PDI-005-2012.pdf>
- Toledo Toribio, O. (s.f). EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD EN MATERIA LABORAL. *DERECHO Y CAMBIO SOCIAL*, 2.
- Trujillo, G. A. (2021). SINDICALIZACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD EN ECUADOR. En G. A. Trujillo, *TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL* (pág. 30). © Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Vargas, A. G. (10 de Enero de 2010). LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de Revista Latinoamericana de Derecho Social: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640265003.pdf>
- Villacis, A. M. (2013). Las federaciones son organizaciones de segundo grado y agrupan organizaciones de base, tales como asociaciones, comités de empresa y sindicatos con relación de dependencia y otras organizaciones autónomas. Estas organizaciones de integración sindical. Cuenca: Universidad del Azuay.
- Wikipedia. (2022). *Paro Nacional de Ecuador de 2022.* Obtenido de Wikipedia: [https://es.wikipedia.org/wiki/Paro\\_Nacional\\_de\\_Ecuador\\_de\\_2022](https://es.wikipedia.org/wiki/Paro_Nacional_de_Ecuador_de_2022)

## ANEXOS

### ANEXO No. 1 ENTREVISTA A ABOGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL



### ANEXO No. 2 ENTREVISTA A ABOGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL



**ANEXO No. 3 ENTREVISTA A ABOGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL**



**ANEXO No.4 ENTREVISTA AL SECRETARIO GENERAL DEL GREMIO SINDICAL GENERAL DE TRABAJADORES DE LA UPSE.**



**ANEXO No.5 ENTREVISTA AL PROCURADOR SINDICAL DEL GADMSE**





TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR:  
“IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN  
RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS”

INVESTIGADORES: EMERSON ALVARO RAMIREZ ANGEL  
ANGIE IVETH TOMALA AQUINO

**ENTREVISTA A ABOGADOS EXPERTOS EN MATERIA LABORAL**

**OBJETIVO:** Analizar los derechos sindicales de los servidores públicos y del sector privado en Ecuador, mediante el estudio doctrinal y jurisprudencial para determinar la posible vulneración del principio de igualdad formal en la constitución de los modelos de asociación.

**1.- ¿Qué diferencias jurídicas existen entre los trabajadores del sector público y privado en cuanto al derecho de asociación sindical?**

.....  
.....  
.....

**2.- ¿De qué manera nuestra normativa garantiza o limita la igualdad formal en el ejercicio de los derechos colectivos para ambos sectores?**

.....  
.....  
.....

**3.- ¿La normativa del sector público garantiza el mismo reconocimiento al derecho de asociación que el sector privado?**

.....  
.....  
.....

**4. ¿Qué tan accesible es el derecho a la asociación en Ecuador?**

.....  
.....



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
CARRERA DE DERECHO  
TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR:  
“IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN  
RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS”



INVESTIGADORES: EMERSON ALVARO RAMIREZ ANGEL  
ANGIE IVETH TOMALA AQUINO

.....

**5.- ¿Cómo se complementa el derecho de huelga con la prohibición de huelgas en servicios esenciales? ¿Qué límites impone la ley a las huelgas en el sector público?**

.....

.....

.....

*Agradecemos vuestra colaboración*



INVESTIGADORES: EMERSON ALVARO RAMIREZ ANGEL  
ANGIE IVETH TOMALA AQUINO

**ENTREVISTA A REPRESENTANTE DEL GREMIO SINDICAL GENERAL DE  
TRABAJADORES DE LA UPSE**

**OBJETIVO:** Analizar los derechos sindicales de los servidores públicos y del sector privado en Ecuador, mediante el estudio doctrinal y jurisprudencial para determinar la posible vulneración del principio de igualdad formal en la constitución de los modelos de asociación.

**1.- ¿Qué opina sobre los regímenes laborales ecuatorianos y su aplicación en los sectores laboral?**

.....  
.....  
.....

**2.- ¿Cómo entiende usted el principio de igualdad formal dentro del ámbito laboral en Ecuador?**

.....  
.....  
.....

**3.- ¿Considera usted que Ecuador cumple con los convenios internacionales sobre libertad sindical y derechos colectivos?**

.....  
.....  
.....

**4. ¿Qué restricciones enfrentan los servidores públicos respecto al ejercicio de derechos colectivos como la huelga o la negociación colectiva?**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR:**  
**“IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN**  
**RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS”**



**INVESTIGADORES:** EMERSON ALVARO RAMIREZ ANGEL  
ANGIE IVETH TOMALA AQUINO

.....  
.....  
.....

*Agradecemos vuestra colaboración*



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR:**  
**“IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN**  
**RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS”**



**INVESTIGADORES:** EMERSON ALVARO RAMIREZ ANGEL  
 ANGIE IVETH TOMALA AQUINO

**ENTREVISTA A PROCURADOR SINDICO GADMSE**

**OBJETIVO:** Analizar los derechos sindicales de los servidores públicos y del sector privado en Ecuador, mediante el estudio doctrinal y jurisprudencial para determinar la posible vulneración del principio de igualdad formal en la constitución de los modelos de asociación.

**1.- ¿Qué opina sobre los regímenes laborales ecuatorianos y su aplicación en los sectores laboral?**

.....

.....

.....

**2.- ¿Cómo entiende usted el principio de igualdad formal dentro del ámbito laboral en Ecuador?**

.....

.....

.....

**3.- ¿Considera usted que Ecuador cumple con los convenios internacionales sobre libertad sindical y derechos colectivos?**

.....

.....

.....

**4. ¿Qué restricciones enfrentan los servidores públicos respecto al ejercicio de derechos colectivos como la huelga o la negociación colectiva?**

.....



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR:**  
**“IGUALDAD FORMAL DE LOS MODELOS DE ASOCIACIÓN**  
**RECONOCIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES ECUATORIANOS”**



**INVESTIGADORES:** EMERSON ALVARO RAMIREZ ANGEL  
ANGIE IVETH TOMALA AQUINO

.....  
.....

*Agradecemos vuestra colaboración*