

53

Fecha de presentación: febrero, 2022

Fecha de aceptación: mayo, 2022

Fecha de publicación: junio, 2022

LA LEY ORGÁNICA

DE SERVICIO PÚBLICO Y LOS DERECHOS SINDICALES DE LA CLASE OBRERA

THE ORGANIC LAW ON PUBLIC SERVICE AND THE TRADE UNION RIGHTS OF THE WORKING CLASS

Yolanda Guissell Calva Vega¹

E-mail: us.yolandacalva@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9771-6181>

Moisés Alexander Torres Villamarín¹

E-mail: matv631993@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7017-7846>

Fredy Pablo Cañizares Galarza¹

E-mail: dir.santodomingo@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2194-5092>

Juan Carlos Narváez Moncayo¹

E-mail: us.juannevarez@uniandes.edu.ec

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1382-2022>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Calva Vega, Y. G., Torres Villamarín, M. A., Cañizares Galarza, F. P., & Narváez Moncayo, J. C., (2022). La ley orgánica de Servicio Público y los derechos sindicales de la clase obrera. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S3), 525-536.

RESUMEN

La presente investigación cuenta con un diseño cualitativo, con métodos del nivel teórico del conocimiento como el inductivo deductivo, analítico sintético, y empíricos como el análisis documental y la entrevista a expertos, el estudio se enfocó en el Código de Trabajo y la LOSEP, lo que permitió encontrar las ventajas y desventajas que existen para los miembros de una asociación o sindicato de trabajadores y las consecuencias de imponer su posible eliminación, concluyendo que la normativa vigente vulnera de forma directa los derechos de libre asociación, así como los derechos humanos de los obreros del sector público. El trabajo en todas sus formas es el motor de la economía mundial, siendo un derecho y un deber social, es además un principio universal, irrenunciable e irreductible propio de los trabajadores, quienes por más de nueve siglos y constantes luchas han conseguido conquistas laborales; sea como asociaciones o sindicatos.

Palabras claves: Trabajo, clase obrera, conquistas laborales, trabajadores, servidores públicos.

ABSTRACT

The present research has a qualitative design, with methods of the theoretical level of knowledge such as deductive inductive, synthetic analytical, and empirical methods such as documentary analysis and expert interviews, the study focused on the Labour Code and LOSEP, which allowed us to find the advantages and disadvantages that exist for the members of an association or trade union of workers and the consequences of imposing its possible elimination, concluding that the current regulations directly violate the rights of free association, as well as the human rights of public sector workers. Work in all its forms is the engine of the world economy, being a right and a social duty, it is also a universal, unrenounceable and irreducible principle of the workers, who for more than nine centuries and constant struggles have achieved labour conquests, either as associations or trade unions.

Keywords: Labour, working class, labour conquests, workers, public servants.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es y será aquella fuerza humana, física, material e intelectual que las personas realizan día a día para sustento económico y superación social, al ser este un derecho humano, es deber de la sociedad y de los estados protegerlo; sin embargo, debido a las diversas formas de explotación laboral que se han producido en el transcurso del tiempo, han surgido a la par luchas de la clase trabajadora, y transcurridos varios siglos se consiguió que se eliminen formas precarias de trabajo que se practicaban sin garantías para el trabajador, logrando así que el estado genere y exija que el ejercicio del trabajo se respete en todas sus formas y se dignifique, considerando que es un desgaste de fuerzas que no son renovables y que el desempeño de labores, denominado actualmente talento humano es y será el motor principal de generación de riqueza en cualquier tipo de organización socioeconómica. (Pagura, 2010; Caamaño, 2005; Zúñiga, 2011).

Por lo que esta investigación se enfoca en las consecuencias de lo determinado al art 4 de La Ley Orgánica de Servicio Público (Ecuador. Presidencia de la Republica, 2010) que señala: “Son servidoras y servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios públicos o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Derogándose la siguiente disposición contenida en el inciso segundo que dice textualmente: “Las y los trabajadores del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo”, Ecuador. Congreso Nacional. (2005).

Entonces es necesario determinar con claridad si los obreros¹ pierden sus derechos a la sindicación exclusivamente por la razón de que van a pasar a ser regulados por la LOSEP, ley que regula a todos las y los Servidores Públicos. Ya que, según lo determinado en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 229, inciso tercero: “los obreros del sector público estarán sujetos al Código de trabajo” Constitución de la República del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Por lo que hacer este cambio de legislación de las y los obreros bajo las regulaciones de la Ley Orgánica del Servicio Público, contradice lo que propugna la carta

1 El término obrero es sinónimo de trabajador, aunque actualmente éste último término sea el más utilizado. Un trabajador u obrero es una persona (física) que tiene la edad legal o habilitada para prestar algún tipo de servicio que está ligado a una empresa o persona en particular, a partir de un vínculo de subordinación, y por cuyo trabajo recibe una retribución económica. (Definición, 2013).

Magna al cambiar al régimen establecido en la administración Pública y con ello eliminar la posibilidad de que nuevos obreros ingresen a formar parte de un sindicato, comité de empresa, violentando así la libre asociación al momento en que pasen a ser regulados por la LOSEP. (Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

Esto significaría que las conquistas laborales conseguidas por las organizaciones sindicales y la contratación colectiva y sus beneficios adquiridos quedarían insubsistentes para las nuevas generaciones de obreros, limitándose con ello la sindicación para los obreros u obreras que trabajen para el estado, discriminado sus derechos de esta manera. (Solís, 2015; Zavaleta & Rico, 2021).

Lo que provoca un retroceso social y la pérdida del posicionamiento logrado por distintas asociaciones obreras que pasaron de tener un carácter clandestino luego de múltiples huelgas, manifestaciones y otras acciones colectivas a ser reconocidas por el Estado y la legislación. (Macazana, 2013)

La importancia de este tipo de organizaciones sindicales para alcanzar un equilibrio entre el poder de los dueños del capital y los trabajadores es indudable, por ello desde hace décadas existen normas internacionales que reconocen el derecho de los trabajadores para formar parte de un sindicato, como por ejemplo lo determinado en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

La interrogante que surge es ¿Qué es lo que sucederá actualmente con los derechos de los trabajadores y obreros del sector público que pertenezcan a un sindicato dentro del territorio nacional?, Conocemos que los convenios internacionales en materia laboral fueron ratificados por nuestro País, y por ende deben ser reconocidos y acatados en todas sus disposiciones para prevenir la vulneración de derechos laborales.

Históricamente en base de luchas laborales, por aproximadamente nueve siglos se consiguieron beneficios y conquistas laborales gracias a la sindicación, principalmente de la clase obrera, que por generaciones se ha visto vulnerables ante los empleadores, ya que su fuerza directa de trabajo se deriva principalmente de su mano de obra.

MATERIALES Y MÉTODOS

Es así que la Historia Sindical se ha desarrollado paralelamente al crecimiento de la conciencia del movimiento obrero, a partir del siglo XIX. Desde los años 1950 y 1960 la historia sindical ha sido redefinida y expandida por

un gran número de historiadores, como E. P. Thompson y Eric Hobsbawm en Europa, y Julio Godio en América Latina que comenzaron a prestar mayor atención a las condiciones sociales de vida y trabajo concreta de los trabajadores, así como los entornos sociopolíticos en que se desarrollan. (Hurtado, 2016).

- El sindicato al ser una Asociación de trabajadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados, llegando entre sí a conseguir derechos y beneficios colectivos y de su propia masa o de sectores laborales similares, por lo tanto, al ser la sindicación primordial para este grupo de personas, que entre los objetivos comunes buscan lograr un adecuado ambiente de trabajo a través de mejores condiciones de seguridad, el aumento de los beneficios, una mejor remuneración y en general la democratización de derechos para la clase obrera, con este fin encontramos que se han creado diversas clases de sindicatos, entre las que tenemos: Por la amplitud de la representación, las cinco principales formas de organización sindical, de mayor a menor son:
- Centrales: agrupan a los trabajadores de todos los sectores;
- Sindicatos por rama o ramo de industria: agrupan a los trabajadores de todo un sector o un subsector de la economía (del sector metalúrgico, del sector financiero, del sector comercial, del sector de la construcción, etc.);
- Sindicatos de oficio: agrupan a trabajadores de un mismo oficio (albañiles, carpinteros, pilotos de avión, actores, docentes, panaderos, etc.);
- Sindicatos de empresa: agrupan trabajadores de una empresa o grupo empresario (sindicato de Walmart, sindicato de Carrefour, sindicato de Skanska, etc.);
- Sindicatos de planta o tienda: agrupan solamente a trabajadores de una fábrica, planta o tienda de una empresa o grupo empresario (Sitrac, Sitram, etc. (Valverde, 1996).

Por otro lado, tenemos que las principales funciones de los sindicatos son:

- Primero reunirse con los sindicatos, tras reunirse con sus asociados estos:
- Informar y llegar a acuerdos previos o toman conciencia de las necesidades del momento,
- Negocian en nombre de estos (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo.

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir, asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. La libertad sindical de los trabajadores, para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencias del Estado, patronos, empleadores u otros sindicatos.

El derecho a la sindicalización, junto a la negociación colectiva, ha sido reconocido como uno de los derechos humanos. Y así se lo determina con la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de las Naciones Unidas, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8), y gran cantidad de constituciones nacionales. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Entonces si la sindicación es un derecho universal y generalizado en los demás estados del mundo, porque en el nuestro contradiciendo lo que determina la Constitución, se elimina el derecho a la sindicación del sector más vulnerable del ámbito laboral como son los obreros.

Por ello es importante dar a conocer que existen leyes de jerarquía internacional que protegen a la sindicación como un derecho para las y los trabajadores a través de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT). Organismo que ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde su creación, así tenemos que, la primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria, con la protección de los siguientes derechos:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;

- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares. (Valverde, 1996).

Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 59 convenios (55 actualmente en vigor) entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) son los más recientes y fueron ratificados en setiembre del 2000.

Así también existe un convenio internacional al que se acoge nuestro país para prevenir la vulneración de los derechos laborales: C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87): del que se destacan los considerandos y artículos más significativos para esta investigación como son:

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 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.

Artículo 3.- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 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.

Artículo 6.- Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8.- 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9.- 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10.- En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores

Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 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. (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

La presente investigación tiene un diseño no experimental, transversal, usando métodos del nivel teórico del conocimiento como son el analítico sintético lo que nos permitió inferir sobre la necesidad de conservar los sindicatos como formas de organización que defienden los derechos de los trabajadores, los métodos del nivel empírico del conocimiento utilizados son: investigación documental que me permitió recolectar información en distintos textos y autores sobre la importancia de la sindicación a través del tiempo, investigación de campo realizada en tres Instituciones de derecho Público como son: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, PETROECUADOR y CNEL UNIDAD DE NEGOCIO DE SANTO DOMINGO y sus organizaciones sindicales objeto de estudio, todas ubicadas en Santo Domingo de los Tsáchilas, las herramientas fueron la entrevista para determinar las afectaciones y el grado de conocimiento de los trabajadores respecto de esta vulneración de derechos, la investigación cuenta además con un alcance descriptivo, porque se pudo analizar cómo es y cómo se manifiesta esta posible problemática del cambio de regulación de los obreros a la LOSEP y sus componentes, ya que por medio de este se pudieron encontrar las consecuencias en caso de suscitarse (Macazana et al., 2022)

Cuenta además con un enfoque cuali-cuantitativo: siendo que a través de este método se permitió representar y comprender los resultados obtenidos de la investigación, así como la obtención de datos numéricos específicos, conjuntamente con los métodos inductivo- deductivo analizando las particularidades y generalidades de la investigación es decir de casos específicos llegar a las generalidades de los hechos sobre la sindicación con un alcance correlacional con el análisis de la temática expuesta con aquellas comparaciones de los derechos

laborales para la clase obrera entre el Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) y la LOSEP (Ecuador. Presidencia de la República, 2010), con ello se logró vislumbrar todas las ventajas y desventajas que conlleva ser parte de un Sindicato de trabajadores.

Resultados y discusión

El principal resultado obtenido con la presente investigación nos permite dar a conocer a la comunidad obrera el cambio de régimen jurídico que sufren los obreros por el hecho de pasar a estar regulados por la LOSEP, más no por el Código de Trabajo como se ha venido dando en nuestro País.

Teniendo como principal consecuencia que, al integrarse como nuevos servidores públicos bajo el régimen de la LOSEP, ya no tendrían derecho a formar parte de un sindicato o asociación y por lo tanto de acceder a los beneficios obtenidos por este a través del contrato colectivo, además el sindicato con el paso del tiempo se quedaría sin miembros produciéndose su extinción, lo que vulnera directamente el derecho constitucional asociación que protege a la clase obrera.

Se identificaron además los distintos derechos y las diferencias existentes en cuanto a beneficios o pérdida de ellos que tiene la clase obrera al pasar a ser regulados por distinta ley.

Con esta investigación se pudo analizar y recolectar datos que muestran como resultado la importancia y la validez social que tienen los sindicatos y asociaciones de trabajadores, a la que se suman un gran número integrantes y de proceder al cambio de regulación según se determina en la LOSEP, los trabajadores perderían este derecho constitucional de libre asociación.

A continuación, se plantean las principales diferencias de mayor trascendencia entre el CÓDIGO DE TRABAJO (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP) (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) (Tabla 1):

Tabla 1. Diferencias entre la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo.

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO (LOSEP)	CODIGO DE TRABAJO
Son denominados Servidores Públicos S.P.	Son denominados Trabajadores u Obreros.
Los servidores públicos no tienen facultad legal para crear sindicatos existe los comités paritarios.	Facultad de crear sindicatos y comités de empresa.
No reciben beneficios adicionales.	Gozan de las conquistas laborales.
Para ingresar a una entidad estatal se les exige como requisito ser mayor de edad y por regla general debe cumplirse previo concurso de méritos y oposición	Para trabajar se les permite ser menores de edad, pero a partir de los 15 años y pueden ser contratados directamente.

Los servidores públicos que están amparados en la LOSEP firman contratos ocasionales.	Los que se amparan en el Código de trabajo firman contratos por tiempo fijo o indefinido según el caso.
Los nombramientos y contratos ocasionales se registran para su validez en la Unidad de Talento Humano y luego en el Ministerio de Relaciones Laborales	Los contratos se los registran solamente en el órgano rector en material laboral antes citado.
Tienen un periodo de vacaciones ya establecido de 30 días dando como el tope de días legales para tener vacaciones.	Las vacaciones en el Código de trabajo expresan que los trabajadores empiezan con 15 días y van aumentando según los años de labores hasta llegar al tope que son 30 días
La mujer embarazada su periodo de maternidad es de 84 días desde el nacimiento del hijo/a, posteriormente contarán con un periodo de lactancia de dos horas por día durante un año	La mujer embarazada tiene un derecho de licencia de 12 semanas remuneradas, estas 12 semanas pueden ser tomadas desde días antes que se produzca el nacimiento, el horario de lactancia será de 6 horas diarias durante los doce meses posterior al parto.
En caso de incidentes legales deben presentar las denuncias todos ante el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo.	En caso de incidentes legales deben presentar las denuncias ante la Inspectoría de Trabajo y Juez Laboral, siendo dos trámites legales totalmente distintos en su proceso y procedimiento.
Su derecho a demandar caduca y prescribe en el término de noventa días.	Su derecho a demandar tiene un plazo límite de tres años.
No contempla tal indemnización	Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38.
No contempla permiso para el sufragio.	Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas
No contempla la jubilación patronal.	Los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con ciertas reglas.
La forma de desvincular a un funcionario es a través de un sumario administrativo o despido, tramitado en la misma entidad	Los trabajadores previos visto bueno, tramitado en la Inspectoría de Trabajo
Ser restituidos en forma obligatoria a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido.	Es voluntad del empleador restituir o pagar indemnización o pagar indemnización de despido intempestivo.

Fuente: LOSEP y Código del Trabajo.

A partir del 21 de diciembre del 2015, el Ecuador deja de tener la diferenciación de quienes ingresen al sector público como servidores o trabajadores. A partir de la vigencia de estos cambios toda persona que inicie su trabajo en el sector público bajo la calidad o condición que sea estará sujeta a la ley que regula el servicio público (LOSEP) y no al Código de Trabajo. Sin embargo, antes de la vigencia de la LOSEP, todos los obreros eran amparados bajo el Código de Trabajo y seguirán de esa forma los trabajadores que ya pertenecían al sector público pero los nuevos no, produciéndose por tanto una discriminación negativa, ya que se les prohíbe con ello el goce de los derechos alcanzados por los sindicatos de las instituciones públicas. Lo que contradice nuevamente la constitución al discriminar a un grupo de personas impidiéndoles gozar de derecho ganados por sus similares.

En derecho consuetudinario por ejemplo en el Ecuador, en algunas entidades, los contratos colectivos preveían que el ingreso de nuevos "obrerros" sea mediante "concurso interno. lo que da claras luces de la importancia de pertenecer a un sindicato por los beneficios a los que los nuevos trabajadores podían acceder.

ENCUESTAS

Otro instrumento utilizado para lograr los resultados obtenidos dentro de este Artículo Científico fue la encuesta aplicada a un total de 51 trabajadores de CNEL, PETROECUADOR y del IESS HOSPITAL DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÀCHILAS con las siguientes preguntas:

1.- **¿Usted conoce la diferencia entre el Código de Trabajo y La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)?** (Tabla 2) (Figura 1).

Tabla 2. Respuesta de pregunta 1.

Respuesta pregunta N° 1	N° de encuestados	Porcentaje
Si	42	82%
No	9	18%
Total	51	

Fuente: Confección propia, 2022.

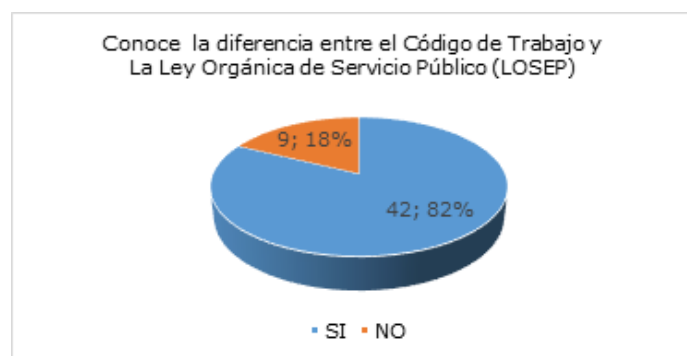


Figura 1. Respuesta de pregunta 1. Fuente: Confección propia, 2022.

INTERPRETACIÓN: Esta respuesta nos hace suponer que los trabajadores entrevistados se encuentran bien informados sobre los efectos que para ellos representa el someterse a la LOSEP.

2.- **¿Usted conoce porque ley está regulado si es por el Código de Trabajo o La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)?** (Tabla 3) (Figura 2).

Tabla 3. Respuesta de pregunta 2.

Respuesta pregunta N° 2	N° de encuestados	Porcentaje
Si	35	69%
No	16	31%
Total	51	

Fuente: Confección propia, 2022.

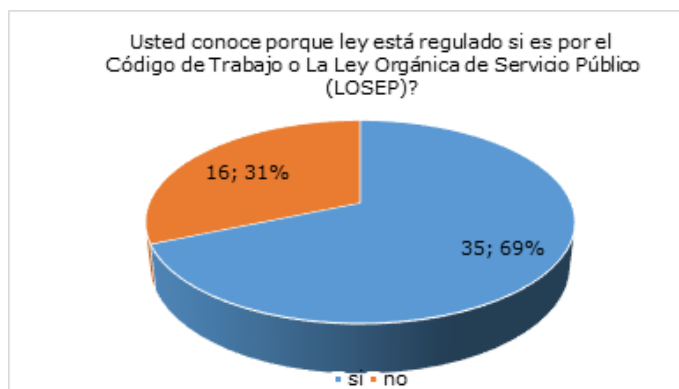


Figura 2. Respuesta de pregunta 2. Fuente: Confección propia, 2022.

INTERPRETACIÓN: Existe coherencia entre lo señalado por los trabajadores en la primera pregunta y los resultados de la segunda ya que aquí el 31% señala que no conoce por qué ley está regulado.

3.- **¿Usted estaría de acuerdo con que se le cambie de regulación al ser obrero del Código de Trabajo a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)?** (Tabla 4) (Figura 3).

Tabla 4. Respuesta de pregunta 3.

Respuesta pregunta N° 3	N° de encuestados
Si	0
No	51
Total	51

Fuente: Confección propia, 2022.



Figura 3. Respuesta de pregunta 3. Fuente: Confección propia, 2022.

INTERPRETACIÓN: Todos los obreros encuestados se oponen a ser regulados por la LOSEP.

4.- ¿Usted estaría de acuerdo que en un futuro se elimine los Sindicatos, Comités de Empresa o Asociaciones? (Tabla 5) (Figura 4).

Tabla 5. Respuesta de pregunta 4.

Respuesta pregunta N° 4	N° de encuestados
No	46
Si	5
Total	51

Fuente: Confección propia, 2022.

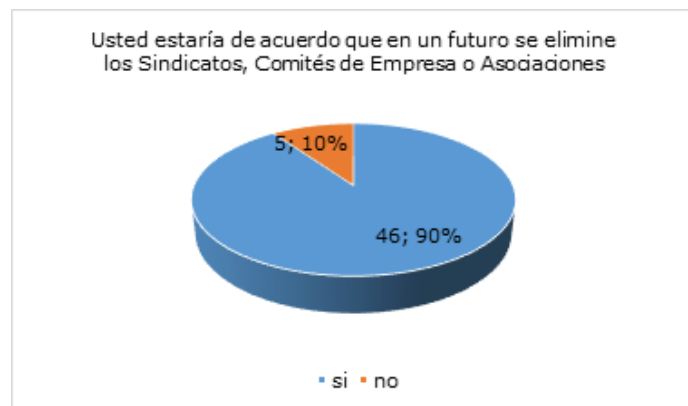


Figura 4. Respuesta de pregunta 4. Fuente: Confección propia, 2022.

INTERPRETACIÓN: La mayoría de los obreros validan la existencia de las agrupaciones laborales.

5.- ¿Usted es miembro del sindicato, comité de empresa o Asociación Sindical dentro de su institución Pública a la que pertenece como obrero? (Tabla 6) (Figura 5).

Tabla 6. Respuestas de preguntas.

	SINDICATO	COMITÉ DE EMPRESA	ASOCIACIÓN SINDICAL	No PERTENECE	TOTAL
CNEL EP SANTO DOMINGO		15		2	17
PETROECUADOR SANTO DOMINGO	17				17

HOSPITAL IESS SANTO DOMINGO	5			12	17
					51

Fuente: Confección propia, 2022.



Figura 5. Respuestas de preguntas. Fuente: Confección propia, 2022.

INTERPRETACIÓN: la gran mayoría de obreros perteneces a una forma de organización sindical.

6.- Otro de los resultados obtenidos a través de la investigación realizada al área de Administración de Talento Humano de cada una de las instituciones con el número de personas que integran los sindicatos, comités o asociaciones de trabajadores dentro de cnel, Petroecuador y hospital iess santo domingo (Tabla 7) (Figura 6):

Tabla 7. CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO SANTO DOMINGO.

CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO SANTO DOMINGO:	
total, de empleados y trabajadores 515	
Total, de empleados y obreros que integran el comité de empresa	310
Total, de empleados y obreros que integran a ninguna organización sindical	205

Fuente: Confección propia, 2022.

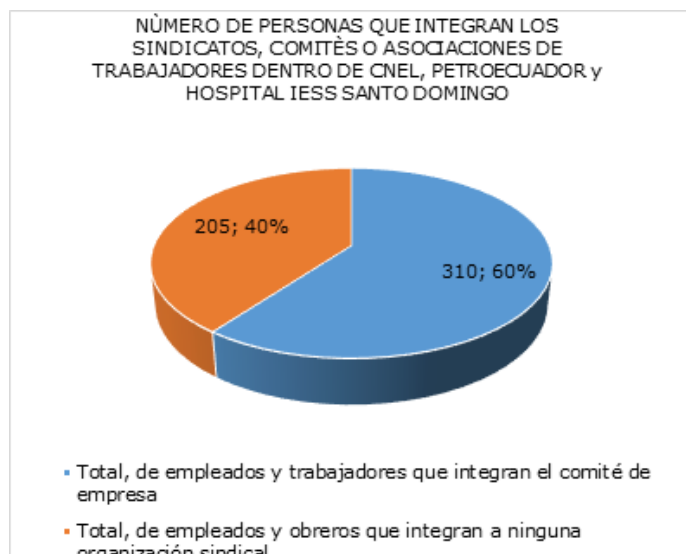


Figura 6. CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO SANTO DOMINGO. Fuente: Confección propia, 2022.

INTERPRETACIÓN: de este modelo de tabla si se puede obtener un gráfico en el que del total de 515 empleados, trabajadores y obreros 310 integran a su Comité de empresa siendo este el 60% pertenecen a una forma de organización sindical siendo este un 72% mientras que 205 no pertenecen a ninguna de ellas siendo únicamente el 40%, denotando así la importancia de que sigan existiendo esta clase de organizaciones sindicales. (Tabla 8) (Figura 7).

Tabla 8. Petroecuador a nivel nacional.

PETROECUADOR A NIVEL NACIONAL:	
Total, de empleados y trabajadores que integran EL SINDICATO	2200
Total, de empleados y trabajadores que no integran EL SINDICATO	2200
Total, de empleados y trabajadores	4400

Fuente: Confección propia, 2022.



Figura 7. Petroecuador a nivel nacional. Fuente: Confección propia, 2022.

INTERPRETACIÓN: A Nivel nacional el 50% de trabajadores pertenecen a una forma de organización sindical.

Las Tablas 9 y 10, las Figuras 8 y 9 muestran los siguientes resultados:

Tabla 8. Totales del sindicato.

Total, de empleados y obreros que integran EL SINDICATO	400
Total, de empleados y trabajadores que integran EL SINDICATO que no lo integran	3200
Total, de empleados y obreros	3600

Fuente: Confección propia, 2022.



Figura 8. Totales del sindicato. Fuente: Confección propia, 2022.

Tabla 8. HOSPITAL IESS SANTO DOMINGO.

HOSPITAL IESS SANTO DOMINGO:	
Total, de empleados y obreros que integran EL SINDICATO a nivel nacional	400
Total, de empleados y trabajadores que integran EL SINDICATO en Santo Domingo	56

Fuente: Confección propia, 2022.

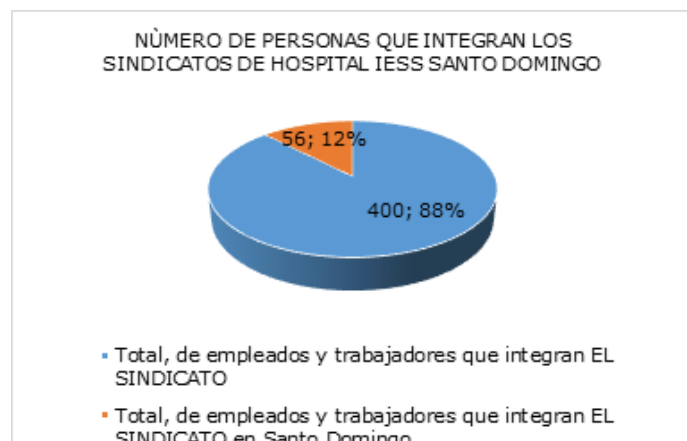


Figura 9. HOSPITAL IESS SANTO DOMINGO. Fuente: Confección propia, 2022.

INTERPRETACIÓN: de un total de 3600 empleados únicamente 400 integran un Sindicato, correspondiendo este valor al 11%. En la ciudad de Santo Domingo únicamente 56 pertenecen a esta forma de organización sindical llegando apenas al 12%, denotando que en esta Institución Pública existe un bajo índice de integrantes a su Sindicato por falta de apoyo y temor a pertenecer a este gremio.

El último, pero no menos importante resultado del presente Artículo Científico a través de una investigación documental exhaustiva la cual demuestra las:

Opiniones de otros autores sobre la eliminación de la posibilidad de sindicarse:

Antonio Baylos: El sindicato se enfrenta a un opositor fuerte: el empresario, quien manifiesta su poder en los lugares de producción fundamentalmente, donde él impone la organización del trabajo y las condiciones de prestación del mismo. No debe olvidarse que las condiciones de trabajo tienen que ver con las condiciones de vida y de existencia social. El sindicato para cumplir sus fines —para ser útil—, se despliega en el mercado (salario y tiempo de trabajo), en los lugares de producción de bienes y servicios (condiciones de trabajo) y en la esfera de lo político-social (condiciones de existencia y seguridad social). No sólo se refiere en su práctica a la cuestión

salarial, sino al cambio en el modo de producir y a una existencia social

en condiciones de dignidad y seguridad. Todo ello lo hace en un contexto de conflicto, de confrontación social, económica y cultural de las clases subalternas que se pretenden nivelar en un proceso igualitario. (Baylos, 2022)

Enrique de la Garza Toledo: Históricamente, en el siglo XX se conformaron dos tipos principales de sindicatos en la región: el clasista y el corporativista. El sindicalismo clasista predominó en Uruguay, Chile, Bolivia y, en periodos más cortos o de manera menos generalizada, en Colombia, Perú, Ecuador. El corporativista dominó en general en México, Venezuela, Brasil (antes de la CUT), Argentina, Paraguay y en periodos cortos en Perú y Bolivia

El sindicalismo clasista fue un sindicalismo de lucha de clases, muy influenciado ideológicamente por el marxismo leninismo, a veces también por el trotskismo como en Bolivia. En una ocasión (Bolivia), la Central Obrera Boliviana se comportó como si fuera un partido político. En todo caso, este sindicalismo tuvo en común el concebirse y actuar como una fuerza política para definir políticas estatales, más que ser un sindicalismo influyente o muy preocupado por las relaciones laborales al nivel de empresa. En esta medida, su enemigo, o en periodos muy cortos su amigo principal, más que el empresariado, fue el estado.

En América Latina ha sido común designar como sindicalismo corporativo a aquel subordinado más al estado que a las empresas. Se lo asocia con los regímenes populistas o desarrollistas, cuando estos lograron institucionalizar una parte del conflicto interclasista. En América Latina no basta, como en los escritos iniciales de Schmitter, con definir al corporativismo como una forma de representación de intereses a través de organizaciones no ciudadanas, ni tampoco, como en su versión final, como intermediación de intereses. De hecho, todo sindicato es una organización intermedia, de tal forma que a esa definición le falta especificidad. (de la Garza, 2001)

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Conforme el art 4 de LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) señala que “Son servidoras y servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios públicos o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.
- Las y los trabajadores del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo”, este articulado tiene

relevancia puesto que es de suma importancia conocer que toda persona que trabaje o preste algún servicio para una Institución Pública son servidores bajo su dependencia, pero tal es el caso en este caso puntual que nuestra ley es clara y precisa al realizar la diferenciación de legislación que regirán a los empleados públicos quienes son considerados aquellas personas que prestan sus servicios no materiales sino de conocimientos para la realización de su trabajo o cumplimiento del mismo. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

- Mientras que para los trabajadores que son quienes aportan con la mano de obra y su fuerza física para el cumplimiento de sus labores, por ello ambos de igual manera y sin distinción pertenecen a una Institución Pública su única diferencia es que los empleados son regulados por la LOSEP, mientras que los obreros son regulados por el Código de Trabajo Ecuatoriano, enfocándose este artículo científico que existió una posibilidad de que estos trabajadores que mencionamos anteriormente, podrían ser regulados por la LOSEP, unificando los mismos derechos y garantías para todas las y los servidores públicos, pero sin tomar en cuenta que se estaría dejando a un lado uno de los principales derechos laborales dentro de nuestra ley que es la libre Asociación ya que en la LOSEP, no se lo permite, mientras que el Código de Trabajo sí.
- Y pensemos ¿Qué pasaría si los obreros pasan a ser regulados por la LOSEP? ¿Perderían varios derechos plasmados dentro del Código de trabajo?, pues la respuesta es clara y precisa ya que si serían un gran retroceso para las conquistas laborales conseguidas a través de los años y luchas de la clase obrera, ya que principalmente perderían su derecho de libre asociación y por ende a formar parte a un Sindicato; por ello toda reforma, que se quiera hacer debe ser apegada a la norma y principalmente a velar por el respeto de lo que propugna la Carta Magna en su art en su artículo 229 inciso tercero manifiesta: “las obreras y los obreros del sector público estarán sujetos al Código de trabajo”. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).
- A través del estudio de las diferentes diferencias en cuanto a los derechos laborales entre el Código Laboral y la LOSEP, se determinó que es muy notorio que mediante el régimen laboral del Código de Trabajo, se obtiene mayores beneficios, seguridades y estabilidad laboral para sus trabajadores, por ello fuera importante que dejarán esta tipo de regulación al momento de hacer la contratación del personal dentro del sector Público tal y como existió en el 2015 antes de la reforma de la LOSEP, ya que esta ley no permite la afiliación a los diferentes tipos de sindicatos, gremios, asociaciones ni la creación de nuevos, dejando insubsistente las luchas laborales para nuevas generaciones.
- De los resultados de las encuestas a diferentes Instituciones Públicas, de nuestra Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, se obtuvo que del total de 51 trabajadores que el 42, 84% conoce lo que es el Código de Trabajo y el 9,16% desconoce que es, que del total de 51 trabajadores que el 70% conoce bajo qué ley está regulado y que el 30% desconoce su regulación, que del total de 51 trabajadores que el 100% no estarían de acuerdo con el cambio de regulación por ser obrero del Código de trabajo a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), que del total de 51 trabajadores que el 46% no estarían de acuerdo con el futuro se elimine los Sindicatos, Comités de Empresa o Asociaciones y que el 10% estaría de acuerdo, que del total de 51 trabajadores en CNEL EP de 17 trabajadores que fueron encuestados el 47% pertenecen a su Comité, en Petroecuador de 17 trabajadores que fueron encuestados el 100% de estos pertenecen a su Comité, en Hospital del IESS Santo Domingo de 17 trabajadores que fueron encuestados el 23% pertenecen a su Sindicato.
- Del resultado de la investigación realizada al área de Administración de Talento Humano, de las Instituciones Públicas mencionadas anteriormente se obtuvo resultados que denotan la importancia de los Sindicatos puesto que del total de sus empleados un alto número de trabajadores pertenecen a sus Sindicatos, Asociaciones o Comités de Empresa puesto que saben y conocen las conquistas laborales, seguridades y protecciones que tienen al ser parte de ellos así el CNEL EP el 38% pertenece a su Comité de Empresa de Santo Domingo de los Tsáchilas, en Petroecuador el 33% pertenecen a su Sindicato Nacional y en el Hospital IESS Santo Domingo el 12% pertenecen a su Sindicato Nacional.
- Y de la investigación documental se obtuvo a través de dos especialistas de derecho sindical como son: Antonio Baylos y Enrique de la Garza Toledo, que debido a que el trabajador el obrero, muchas de las veces al cumplir sus actividades o labores no tiene las seguridades necesarias por lo que se ve en la necesidad de que alguien haga cumplir y velar por sus derechos asociándose al Sindicato, Gremio o Comité constituido así es una lucha diaria de sus principales representantes para prevenir cualquier tipo de vulneración a sus derechos laborales; por ello lo gran importancia de pertenecer a este tipo de grupos, y que existen a partir del XX, dos tipos de sindicatos y que la injerencia política y social que tienen estos son de suma importancia para conseguir mejoras laborales para sus integrantes velando siempre por el bien común de sus asociados o sindicados.

CONCLUSIONES

A través del presente artículo científico hemos podido llegar a la conclusión del problema legal, jurídico, social y laboral que conllevaría el cambio de una regulación legal a los trabajadores, de la clase obrera es decir al ser regulados bajo la normativa de la LOSEP, puesto que conocemos y sabemos que esta clase de servidores públicos son los más susceptibles de violaciones a sus derechos laborales.

Dentro de las Instituciones Públicas se cree que la clase obrera es la que aporta menos en cuanto a las actividades realizadas dentro de las mismas, pero no es así ya que tanto el servidor público como el trabajador son de tal importancia para que una Institución pueda cumplir sus fines, van de la mano cada una de sus actividades diarias que sin la una no podría subsistir la otra.

Así llegamos a la conclusión que la clase obrera siempre necesitará que sus derechos sean más 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, ya que si pasarán a ser regulados por la LOSEP, perdieran muchos derechos que se han adquirido a través del tiempo y de las conquistas laborales, como el pago de horas extras, suplementarias, extraordinarias, el derecho a formar parte libremente de una asociación, sindicato o comité de empresa, vemos la trascendencia que tuviera este posible cambio que sería nefasto y fatal para todas las conquistas laborales conseguidas por las luchas de las masas laborales obreras ecuatorianas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baylos, A. (2022). ¿Para qué sirve un sindicato? Los Libros de la Catarata.
- Caamaño, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de derecho (Valdivia)*, 18(1), 25-53
- de la Garza, E. (2001). Los sindicatos frente a los procesos de transición política. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Definición. (2013). Obrero. (Sitio web Definición MX). <https://definicion.mx/obrero>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador. Presidencia de la República. (2010). Ley Orgánica del Servidor Público, LOSEP. Registro Oficial N. 294. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/mayo/LA2_MAR_DIJU_LOSEP.pdf
- Hurtado, A. (2016). SINDICALISMO. Historia, teoría y práctica. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Macazana, D. M (2013). Formación continua: ¿hacia dónde vamos? *Investigación Educativa*, 17(2), 85-96. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2943>
- Macazana, D. M., Rodríguez, C., Collazos, E., Pastor, J., & Castañeda, R. H. (2022). Evaluación auténtica y autonomía estudiantil. *Universidad Y Sociedad*, 14(S2), 185-193. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2780>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Conferencia mundial para debatir medidas urgentes contra el trabajo infantil. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Pagura, N. (2010). La teoría del valor-trabajo y la cuestión de su validez en el marco del llamado "posfordismo". *Trabajo y sociedad*, 1(15), 55-69.
- Solís, J. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista latinoamericana de derecho social*, 20, 3-29
- Valverde, G. (1996). Vulneración del derecho a la libertad sindical: la injerencia empresarial. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 1(38), 91-112.
- Zavaleta, S. K., & Rico, C. I. (2021). La pandemia del SARS-CoV-2 como riesgo global: desigualdad e inseguridad humana. URVIO, *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, (31), 62-76.
- Zúñiga, A. (2011). El derecho a la vida y el derecho a la protección de la salud en la constitución: una relación necesaria. *Estudios constitucionales*, 9(1), 37-64.