36

Fecha de presentación: febrero, 2022

Fecha de aceptación: mayo, 2022

Fecha de publicación: agosto, 2022

LOS DERECHOS LABORALES

DE LA CLASE OBRERA AL SOMETERLOS A LAS REGULACIONES DE LA LOSEP EN ECUADOR

THE LABOR RIGHTS OF THE WORKING CLASS BY SUBJECTING THEM TO THE REGULATIONS OF THE LOSEP

Kleber Eduardo Carrión León¹

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

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9122-475X>

Moisés Alexander Torres Villamarín¹

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

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

Juan Carlos Arandia Zambrano²

E-mail: uq.juanarandia@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1152-104X>

Edmundo Enrique Pino Andrade³

E-mail: up.edmundopino@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4381-8788>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Santo Domingo. Ecuador

² Universidad Regional Autónoma de Los Andes Quevedo. Ecuador

³ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Puyo. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Carrión León, K. E., Torres Villamarín, m. T., 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. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 350-358.

RESUMEN

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 las personas que forman parte de una sociedad. En el presente artículo científico se trabaja sobre la temática de las asociaciones o sindicatos, sus funciones, los beneficios que brindan a sus sindicatos o asociados. Por ello esta investigación cuenta con un diseño cualitativo, así como métodos teóricos y empíricos del conocimiento como el análisis documental y correlacional con entrevistas que permitieron obtener información de diferentes Instituciones de Derecho Público. Esto permitió comparar los diversos derechos laborales alcanzados por la clase obrera, mismos que se han plasmado en la legislación ecuatoriana. El estudio se enfocó en el Código de Trabajo y la LOSEP, posibilitando encontrar las ventajas y desventajas que existen para los miembros de una asociación de trabajadores y las consecuencias de imponer su posible eliminación, concluyendo que pese a todas las conquistas y luchas de las y los trabajadores y ante este posible cambio existirán vulneración directa a los derechos de libre asociación, así como a los derechos humanos de los obreros del sector público.

Palabras clave: trabajo, clase obrera, servidores públicos, asociaciones, sindicato

ABSTRACT

Work in all its forms is the engine of the world economy, being a right and a social duty, it is also a universal, inalienable and irreducible principle of the people who are part of a society. In this scientific article we will delve into the subject of associations or unions, their functions, the benefits they provide to their unions or associates, for this reason this research has a qualitative design, as well as theoretical and empirical methods of knowledge such as documentary analysis. and correlational with interviews that allowed obtaining information from different Public Law Institutions, which allowed comparing the various labor rights achieved by the working class, which have been reflected in Ecuadorian legislation, the study focused on the Labor Code and the LOSEP, which allowed to find the advantages and disadvantages that exist for the members of a workers' association and the consequences of imposing its possible elimination, concluding that despite all the achievements and struggles of the workers and in the face of this possible change there will be direct violation to the rights of free association as well as the rights humans of public sector workers.

Keywords: work, working class, public servants, associations, union.

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 (Villalón, 2017). Transcurridos varios siglos se consiguió que se eliminen formas precarias de trabajo que se practicaban sin garantías para el trabajador. Lo que logró 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 (Aguilera, 2019).

Es fundamental observar que la evolución del trabajo siempre se ha desarrollado bajo los principios del mismo, orientado a un conjunto de elementos que conforman el derecho laboral, mediante diferentes instrumentos, declaraciones, convenios, que se materializan en un vínculo entre trabajador y empleador. Por tanto, se espera que a medida que transcurra el tiempo, la calidad de vida como los derechos del trabajo se perfeccionen y se cumplan en todos los aspectos (Guha, et al, 2021).

El derecho al trabajo se constituye como un deber social y fuente de realización personal y base de la economía que está protegido por la Constitución del Ecuador (Rosales et al, 2019). Se caracteriza por una serie de principios que son líneas directrices, enunciados normativos que expresan un juicio deontológico acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre normas del ordenamiento jurídico (Irureta, 2021). Aquí se explica los principios a seguir por el Estado frente a los servidores públicos.

- Principio de continuidad laboral: El trabajo es la principal fuente de ingreso de las personas. La Constitución faculta al Estado a impulsar el pleno empleo, el generar políticas que ayuden a eliminar el subempleo y el desempleo, garantizar un ambiente adecuado que le permita al trabajador tener seguridad y bienestar, es decir que primero se favorecerá al trabajador sobre cualquier otra cuestión laboral.
- Principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos: Los derechos que tienen los trabajadores son irrenunciables, es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique, con ella, a terceros.

- Principio rector: El alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- Principio de no discriminación: Nace de la igualdad de todas las personas ante la ley y, de la prohibición de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, filiación política o de cualquier otra índole, origen social o posición económica o nacimiento.

Como principios laborales se podría decir que el Ecuador ha perfeccionado un progreso relevante en lo que respecta a los derechos laborales, ya que se garantiza el derecho al trabajo, se protege al trabajador en el ámbito privado y servidor público en el sector público y lo más importante, el enunciado resalta que desde el Estado se impulsará la creación de trabajo percibiendo que se dejaba el accionar en manos del Estado. Lo que propiciará así una política laboral centralista, donde se da trabajo a los partidarios del gobierno de turno, con la creación de Ministerios, Secretarías y Subsecretarías y solo por un año o máximo dos. Manejando la modalidad de ingreso a los contratos ocasionales que transforman al ambiente laboral en una incertidumbre de estabilidad, contradiciendo al numeral 5 del artículo 326 que hace referencia a generar un ambiente laboral digno.

Pero estos principios la carta magna queda en letra muerta, en razón que, en la práctica, la Asamblea Nacional aprueba la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP (Ecuador. Presidencia de la República, 2010). Por tanto, el objetivo de esta investigación es las consecuencias de lo determinado al art 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público 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", Registro Oficial Suplemento 1008 del 19 de mayo de 2017. (Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

La Constitución Ecuatoriana garantista de Derechos y Justicia social, define a quienes serán calificados como servidores públicos así también reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral de sus trabajadores, siendo estos irrenunciables; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229. Los servidores públicos se rigen en su actuar por varias normas, entre ellas la Ley Orgánica del Servicio Público, para los servidores públicos que realicen actividades de representación, dirección y de carrera, y el Código de Trabajo, para aquellos que

no realicen estas actividades, y sean considerados como obreras y obreros, según lo dispuesto en la Constitución (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La LOSEP en su artículo 58, inciso noveno y el Reglamento de la LOSEP en su artículo 143, establecen que el plazo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y se podrá renovar por única vez hasta por doce meses adicionales. Los contratos de trabajo en el sector público son renovables, lo cual hace que aumente el número de servidores que ingresan en condiciones de desigualdad, inestabilidad, pues ignoran el momento en que pueden volver al desempleo sin causa justa de por medio, pues este tipo de contratos se pueden dar por terminado unilateralmente por la Autoridad Nominadora de dicha institución o entidad pública. (Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

Por lo antes expuesto no se puede sostener de que todos los ecuatorianos gozarán de los derechos establecidos en la Constitución, menos aún que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos deberes y oportunidades; tampoco que todos los principios y los derechos de todos los servidores públicos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y desiguales y ni siquiera se refleja el impulso al pleno empleo y la eliminación del desempleo por parte del Estado ecuatoriano, sino que al contrario. El artículo 58 de la LOSEP contrasta con la norma superior al no brindar estabilidad a los servidores públicos con contratos ocasionales. Limitando con esto los derechos del servidor público, el temor a perder su fuente de ingresos, más aún cuando los servidores son cabeza de familia; perjudicando indirectamente a las familias que son el núcleo de la sociedad.

Entonces es necesario determinar con claridad si los obreros 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 (Calva et al, 2022). Ya que, según lo determinado en la Constitución, en su artículo 229 inciso tercero que habla sobre los derechos de las obreras y los obreros del sector público que estarán sujetos al Código de Trabajo (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 de Servicio Público, contradice lo que propugna la carta 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 (Collantes & Haro, 2022).

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. 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.

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, 2018). 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? Se conoce que los convenios internacionales en materia laboral fueron ratificados por el 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 (Drinot, 2017). 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, 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 (Yugsi & Pinos, 2021).

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 (Várguez, 2017).

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 desafiarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencias del Estado, patrones, empleadores u otros sindicatos (Tamariz et al, 2018).

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 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. Entonces si la sindicación es un derecho universal y generalizado en los demás estados del mundo, porque en este se contradice 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 se tiene 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.

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 al 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).

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se utilizó el enfoque cuali-cuantitativo: siendo que través de esta concepción 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 y la LOSEP, con ello se logró vislumbrar todas las ventajas y desventajas que conlleva ser parte de un Sindicato de trabajadores.

La investigación de campo fue 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. La encuesta 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.

RESULTADOS

El principal resultado obtenido con la presente investigación es que 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 el 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. (Macazana et al, 2022), (von Feigenblatt et al, 2022)

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. (von Feigenblatt, 2021)

A continuación, se plantean las principales diferencias de mayor trascendencia entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) Tabla 1.

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

Directriz	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	Código del Trabajo
Denominación	Son denominados Servidores Públicos S.P.	Son denominados Trabajadores u Obreros.
Facultad	Los servidores públicos no tienen facultad legal para crear sindicatos existe los comités paritarios.	Facultad de crear sindicatos y comités de empresa.
Beneficios	No reciben beneficios adicionales.	Gozan de las conquistas laborales.
Edad	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.
Tipos de Contratos	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.
Validez	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.
Período de Vacaciones	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
Mujer Embarazada	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.
Incidentes	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.
Derechos	Su derecho a demandar caduca y prescribe en el término de noventa días.	Su derecho a demandar tiene un plazo límite de tres años.
Indemnizaciones	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.
Sufragio	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.
Jubilación	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.
Desvinculación	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

Restitución a Su Cargo	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.
------------------------	--	--

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) (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) 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 derechos ganados por sus similares.

En derecho consuetudinario por ejemplo en el Ecuador, en algunas entidades, los contratos colectivos preveían que el ingreso de nuevos “obreros” 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.

De acuerdo a las personas encuestadas referente a si conocen cual es la diferencia entre el Código de Trabajo y La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) los trabajadores encuestados indicaron un porcentaje de 82% equivalente a 42 de los trabajadores encuestados y el 18% equivalente a 9 trabajadores encuestados indicaron que no conocen la diferencia entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), lo cual por ser mayoría da a entender que los trabajadores entrevistados se encuentran bien informados sobre los efectos que para ellos representa el someterse a la LOSEP. (Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

De igual manera haciendo referencia a las encuestas dentro de una pregunta acerca de que si estarían de acuerdo con que se le cambiara de regulación al ser obrero del Código de Trabajo a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) todos los trabajadores encuestados manifestaron que no, ya que todos los obreros encuestados se oponen a ser regulados por la LOSEP. (Ecuador. Presidencia de la República, 2010)

Acerca de una de las preguntas realizadas en las encuestas a los trabajadores de quienes pertenecen a un sindicato, comité de empresa o Asociación Sindical dentro de su institución Pública a la que pertenece como obrero se obtuvo los siguientes resultados. Tabla 2

Tabla 2. Entrevistas realizadas a trabajadores.

Instituciones	Sindicato	Comité de Empresa	Asociación Sindical	No Pertenece	Total
CNEL EP Santo Domingo		15		2	17
Petro Ecuador Santo Domingo	17				17
Hospital IESS Santo Domingo	5			12	17
Total					51

De igual manera se obtuvo resultados acerca el número de personas que integran los sindicatos, comités o asociaciones de trabajadores dentro de CNEL EP Santo Domingo, Petro Ecuador Santo Domingo y Hospital IESS Santo Domingo, 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, como se muestra a continuación. Tabla 3

Tabla 3. Cantidad de trabajadores que integran los sindicatos.

CNEL EP Unidad de Negocios Santo Domingo	
Total, de empleados y obreros que integran el comité de empresa	310
Total, de empleados y obreros que integran a ninguna organización sindical	205

Total, de empleados y trabajadores	515
Petro Ecuador 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
Hospital IESS A Nivel Nacional	
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
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

DISCUSIÓN

Conforme el art 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público 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. (Ecuador. Presidencia de la República, 2010) 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 la 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. (La Comisión de Legislación Y Codificación, 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 se mencionan 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 la ley que es la libre Asociación ya que en la LOSEP, no se lo permite, mientras que el Código de Trabajo sí.

Y entonces ¿Qué pasaría si los obreros pasan a ser regulados por la LOSEP? ¿Perderían varios derechos plasmados dentro del Código de trabajo?. 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. 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”.

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 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. (La Comisión de Legislación Y Codificación, 2005).

De los resultados de las encuestas a diferentes Instituciones Públicas, de la 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.

Dentro de la investigación documental se obtuvo a través de dos especializados 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 se ha 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 se conoce y se sabe que esta clase de servidores públicos

son los más susceptibles de violaciones a sus derechos laborales.

Dentro de las Instituciones Públicas existe indicios de una creencia que la clase obrera es la que aporta menos en cuanto a las actividades realizadas dentro de las mismas. Sin embargo, no ocurre así, puesto que tanto el servidor público como el trabajador tienen una gran importancia para que una Institución cumpla sus objetivos, ambas se complementan.

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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, J. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. *Revista latinoamericana de derecho social*, 1(29), 3-23. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n29/2448-7899-rlds-29-3.pdf>
- Calva, Y., Torres, M., Cañizares, F., & Narváez, J. C. (2022). La ley orgánica de Servicio Público y los derechos sindicales de la clase obrera. *Universidad y Sociedad*, 14(S3), 525-536. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2982/2937>
- Collantes, L., & Haro, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/download/470/485>
- Drinot, P. (2017). La seducción de la clase obrera: trabajadores, raza y la formación del Estado peruano (Vol. 44). Instituto de Estudios Peruanos. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=wYeYDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Drinot,+P.+\(2017\).+La+seducci%C3%B3n+de+la+clase+obrero:+trabajadores,+raza+y+la+formaci%C3%B3n+del+Estado+peruano+\(Vol.+44\).+Instituto+de+Estudios+Peruanos.+&ots=s6TLvcMbSR&sig=Vee8EwbBpney4WAbpnMGtCs-pkI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=wYeYDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Drinot,+P.+(2017).+La+seducci%C3%B3n+de+la+clase+obrero:+trabajadores,+raza+y+la+formaci%C3%B3n+del+Estado+peruano+(Vol.+44).+Instituto+de+Estudios+Peruanos.+&ots=s6TLvcMbSR&sig=Vee8EwbBpney4WAbpnMGtCs-pkI#v=onepage&q&f=false)

- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Presidencia de la República. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento N. 294. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- Guha, P., Mandal, A., & Mitra, A. (2021). Do labor rights help to protect human rights? An empirical exploration. *Applied Economics Letters*, 28(2), 161-164.
- Irureta, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*, 1(32), 23-50. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n32/2448-7899-rlds-32-23.pdf>
- La Comisión de Legislación Y Codificación. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Macazana, D., Rodríguez, C., Collazo, E., Pastor, J., & Castañeda, R. (2022). Evaluación auténtica y autonomía estudiantil. *Universidad y Sociedad*, 14(S2), 185-193. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2780/2732>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Organización Internacional del Trabajo -Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-106.pdf>
- Tamariz, M., Sacta, R., Zabala, D., & Sánchez, J. (2018). La huelga en el sector público ecuatoriano. *Revista Iuris*, 2(17), 41-58. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/iuris/article/view/2958/2040>
- Várguez, L. (2017). Francisco Zapata, El sindicalismo latinoamericano. *Estudios sociológicos*, 35(104), 457-461. <https://www.scielo.org.mx/pdf/es/v35n104/2448-6442-es-35-104-0457.pdf>
- Villalón, J. (2017). Compendio de derecho del trabajo. Tecnos.
- von Feigenblatt, O. F., Calderon, R. D., & MacDonald, T. (2022). The Case for an Eclectic and Flexible Leadership Research Agenda: Dealing with Social Justice and Diversity in the 21st Century Workplace. *Centro Sur*, 6(1), 130-142.
- von Feigenblatt, O. (2021). Mediation for management: Dealing with Conflict in the Workplace. *Innovaciones de Negocios*, 18(35), 113-119. <https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/387/389>
- Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de Las Ciencias*, 7(3), 191-213. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/1902/3885>