



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Trabajo de fin de Carrera titulado:

Las transformaciones de la libertad sindical en la Región Andina entre 2006-2016

Realizado por:

María Emilia Montenegro Herrera

Director del proyecto:

Dra. Angélica Ximena Porras Velasco

Como requisito para la obtención del título de:

ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

QUITO, marzo del 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, María Emilia Montenegro Herrera, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N°1717194722, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



María Emilia Montenegro

C.I.: 1717194722

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Firmado digitalmente por: 1711160612
ANGELICA XIMENA PORRAS VELASCO
Fecha y hora: 12.04.2021 12:40:10

Dra. Angélica Ximena Porras Velasco

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Ivana Valeria Noboa Jaramillo

Edgar Alberto Zamora Avilés

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Ivana Valeria Noboa Jaramillo



Edgar Alberto Zamora Avilés

Quito, 22 de marzo de 2021

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



María Emilia Montenegro

C.I.: 1717194722

Agradecimientos

Esta investigación no hubiera sido posible sin la ayuda y guía de mi directora de tesis, Dra. Angélica Porras, del Dr. Alberto Zamora y de la Dra. Valeria Noboa. Fueron el pilar de mi esfuerzo y dedicación propuesto hacia mi trabajo de investigación. Les quedo eternamente agradecida.

Dedicatoria

A mi mamá, María Dolores, por su apoyo incondicional, eres y siempre serás mi mayor ejemplo de excelencia, esfuerzo y dedicación. A mis abuelitos, Albita y Panchito, por su cariño y preocupación de siempre. A mi papá, Fernando, que a pesar de la distancia estuvo siempre a mi lado. A mis hermanos, Sebastián y Matías, quienes han sido mi soporte en todo momento y su amor ha sido la clave para dar mi mejor esfuerzo. A Paúl, por haber estado siempre pendiente de mí y ayudarme cuando más lo necesité.

Sin ustedes este logro no hubiera sido posible, gracias por haber creído en mí.

Resumen

El Derecho Laboral se caracteriza por ser cambiante debido a la influencia de la sociedad y los elementos que lo caracterizan: la vida política, económica, cultural y social. Dentro del análisis del derecho laboral podemos distinguir derecho individual y colectivo. Esta investigación se centra en el derecho colectivo del trabajo específicamente sobre el estudio del principio a la libertad sindical. Lo que se busca es hacer una caracterización comparada de la evolución y transformación en el marco de regímenes rígidos y flexibles sobre el derecho colectivo de los países que conforman la Región Andina en el período 2006-2016. El estudio se realizará mediante un análisis jurídico comparado y socio jurídico, con enfoque cualitativo y método hermenéutico, mediante la construcción de una matriz analítica en la que se sistematizará las diferentes reformas legales sobre el principio a la libertad sindical y demás derechos que de él devienen, en los países de Colombia, Perú, Bolivia y Ecuador; distinguiendo según cada período de gobierno. Además, con la obtención de información, se realizará el análisis y comparación de cada país de la Región Andina. Entre los resultados previstos partimos de la siguiente hipótesis: en la práctica por lo que se puede ver, las ideologías políticas de gobierno en los países andinos han influenciado parcialmente en las reformas que han afectado a los derechos laborales de los trabajadores que pertenecen a sindicatos, con gran relación a los derechos de libertad sindical, huelga, asociación y negociación colectiva. A pesar de las perspectivas ideológicas de los gobiernos tanto de izquierda como de derecha, se constata una tendencia dentro de los cuatro países, de limitación e interferencia respecto a los derechos colectivos de los trabajadores y al alcance del principio de libertad sindical. Como gran debate tenemos que de manera evidente se demuestra que queda muy pocas asociaciones y un menor nivel de presión sobre la liberación de los derechos colectivos del trabajo por los actuales desajustes sociales, interferencia de gobiernos de turno, y lo más importante, reformas laborales bajo el contexto de la flexibilización en aras de eliminar la rigidez laboral.

Palabras clave: Derecho Laboral; Derecho Colectivo; Libertad sindical; Flexibilización Laboral y Rigidez; Ideologías políticas.

Abstract

Labor Law characterizes for being changeable due to the influence of society and the elements that characterize it: political, economic, cultural and social life. Within the analysis of labor law, we can distinguish individual and collective law. This research focuses on collective labor law specifically on the study of the principle of freedom of association. What is sought is to make a comparative characterization of the evolution and transformation within the framework of rigid and flexible regimes on the collective law of the countries that form the Andean Region in the period 2006-2016. The study will be carried out through a comparative legal and socio-legal analysis, with a qualitative approach and hermeneutical method, through the construction of an analytical matrix in which the different legal reforms on the principle of freedom of association and other rights that derive from it will be systematized, in the countries of Colombia, Peru, Bolivia and Ecuador; distinguishing according to each period of government. In addition, with the obtaining of information, the analysis and comparison of each country of the Andean Region will be carried out. Among the expected results, we base on the following hypothesis: in practice, from what can be seen, the political ideologies of the government in the Andean countries have partially influenced the reforms that have affected the labor rights of workers who belong to unions, closely related to the rights of freedom of association, strike, association and collective bargaining. Despite the ideological perspectives of both left and right governments, there is a trend within the four countries of limitation and interference with respect to the collective rights of workers and the scope of the principle of freedom of association. As a great debate we have that it is evident that there are very few associations and a lower level of pressure on the liberation of collective labor rights due to the current social imbalances, interference from governments in power, and most importantly, labor reforms under the context of flexibility in order to eliminate labor rigidity.

Keywords: Labor Law; Collective Law; Syndical freedom; Labor Flexibility and Rigidity; Political ideologies.

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	5
<i>1. Problema de Investigación</i>	5
<i>2. Justificación</i>	7
<i>3. Pregunta</i>	10
<i>4. Objetivos</i>	10
<i>5. Hipótesis</i>	11
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	12
<i>1. Derecho Laboral como una garantía y derecho humano</i>	12
<i>2. La flexibilización laboral en América Latina</i>	18
2.1 ¿Qué debemos entender por flexibilización laboral?.....	18
2.2 El Estado actual del debate.....	23
<i>3. Estudio de la libertad sindical</i>	28
3.1 ¿Qué se entiende por libertad sindical?.....	28
3.1.1 Convenio 87: relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.....	32
3.1.1.1 Derecho de asociación.....	34
3.1.1.2 Derecho a la huelga.....	35
3.1.1.3 Derecho a la negociación colectiva.....	36
3.1.2 Convenio 98: relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva.....	38
CAPITULO II: DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN	40
<i>1. Análisis comparativo entre los casos de Ecuador, Perú, Colombia y Bolivia.</i>	40
1.1 Ecuador.....	40
1.1.1 Introducción.....	40
1.1.2 Reformas en materia de derechos a la libertad sindical, de asociación, negociación colectiva y huelga desde el año 2006 al 2016.....	41
1.1.3 Conclusión.....	46
1.2 Perú.....	47
1.2.1 Introducción.....	47
1.2.2 Reformas en materia de derechos a la libertad sindical, de asociación, negociación colectiva y huelga desde el año 2006 al 2016.....	47
1.2.3 Conclusiones.....	51
1.3 Colombia.....	52
1.3.1 Introducción.....	52
1.3.2 Reformas en materia de derechos a la libertad sindical, de asociación, negociación colectiva y huelga desde el año 2006 al 2016.....	53
1.3.3 Conclusiones.....	57
1.4 Bolivia.....	58
1.4.1 Introducción.....	58
1.4.2 Reformas en materia de derechos a la libertad sindical, de asociación, negociación colectiva y huelga desde el año 2006 al 2016.....	58
1.4.3 Conclusión.....	61
<i>2. Análisis comparativo de los países de la Región Andina</i>	62

<i>Conclusiones</i>	65
<i>Referencias bibliográficas</i>	70
<i>Anexo</i>	75

ÍNDICE DE TABLAS:

TABLA 1: ECUADOR (2006-2016) TRANSFORMACIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	45
TABLA 2: PERÚ (2006-2016) TRANSFORMACIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL	51
TABLA 3: COLOMBIA (2006-2016) TRANSFORMACIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL	56
TABLA 4: BOLIVIA (2006-2016) TRANSFORMACIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL	60

Introducción

1. Problema de Investigación

Es relevante mencionar que las legislaciones laborales de Latinoamérica han sido parte de varios estudios tendientes a establecer si es necesario corroborar con los objetivos de los empleadores o si debe continuar con una norma totalmente rígida para salvaguardar los derechos de los trabajadores. El análisis de comparación que se plantea es necesario para poder enmendar las afirmaciones de que la influencia de nuevos parámetros como la flexibilidad son beneficiosos o no, dentro de la relación laboral, principalmente entre los sindicatos y sus empleadores; o si no es prudente aplicarlo y continuar con la normativa rígida y proteccionista. La investigación que se plantea realizar abarca un análisis comparativo de las legislaciones laborales de los países de la Región Andina, misma que se enfocará en el derecho colectivo. De manera que, este proyecto se centrará en determinar si las reformas laborales con relación al principio a la libertad sindical y de los demás derechos que de él deviene han tenido la influencia de cambios sociales, económicos y culturales, así como de ideologías políticas (izquierda o derecha) de los gobiernos que promulgan el desarrollo de nuevas normas o de cambios primordiales en distintas leyes sobre la materia.

Como se mencionó, el derecho laboral colectivo ha sido parte de una lucha ardua que permitió el reconocimiento de quienes son considerados como los más débiles. En consecuencia, es primordial establecer que dentro de la relación laboral se evidencia una relación de poder entre el patrono y los trabajadores; este debilitamiento se asocia a la falta de proteccionismo de la norma hacia ellos y la aceptación que deviene de los mismos con relación a la vulneración de sus derechos. Los empleados están subordinados al empleador, de manera que cuando existen cambios que no los benefician deben acoplarse a ello sino perderán su trabajo. Seguidamente tenemos a los factores despido y desempleo como consecuencia de la falta de protección y de legitimación de la norma; en esta investigación se reflejará cómo lo mencionado afecta de manera más cercana a las organizaciones sindicales y a sus dirigentes.

Por otra parte, gracias a la aplicación de nuevos métodos que se relacionan con cambios dentro del mercado laboral (competitividad, globalización o cambios estructurales dentro de la sociedad civil) han permitido que los Estados reformen sus ordenamientos jurídicos en aras de beneficiar a las organizaciones y no a los trabajadores. La razón de aquello se ha manifestado

por la necesidad que tienen los empleadores de desechar normas rígidas; según el criterio del patrono, aquellas no permiten evolucionar resaltando que se torna dificultoso competir y producir en un régimen laboral rígido. No obstante, esto amerita que se maneje un régimen flexibilizador, un nuevo método que ha permitido ocultar los derechos de los trabajadores. En efecto, actualmente se continúa analizando cuál de estas dos regulaciones resulta ser la más favorable, pero se toma en cuenta que con cada uno surgen elementos atinentes al trabajo, que puede que afecte a uno y beneficien a otros; por lo que es concordante que el derecho laboral continúa siendo cambiante con relación a las diferencias sociales, y sobretodo, por los avances tecnológicos y el efecto globalizador.

Si bien es cierto, todo Estado está regulado por la norma suprema, siendo la Constitución; la misma resulta ser garantista de derechos, no obstante, aquello no ha beneficiado en el cumplimiento de protección hacia los mismos. El principio a la libertad sindical, a pesar de ser considerado un derecho fundamental y humano se ha visto inmerso en una gran limitación. Por otro lado, tenemos también a los tratados internacionales referentes a la materia, sin embargo, los derechos de las personas que pertenecen a sindicatos, ya sea del sector privado o público, continúan teniendo problemas para poder ejercerlo. Para que esto no suceda, los Estados deben garantizar el cumplimiento tanto de dichas normas, como de los diferentes códigos y leyes que tienen relación con la materia. A pesar de esto, en la práctica, simplemente no se toma en cuenta.

En este sentido la OIT en uno de sus informes globales ha especificado que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son la base de un proceso en el que los trabajadores y los empleadores se plantean mutuamente sus reivindicaciones (2004:15). Seguidamente establece que en la negociación entre ambas partes siempre se conciliará intereses diferentes pero que deberán ser beneficiosos para ambas partes. En efecto, para los trabajadores, la sindicación supone la posibilidad de entablar una relación más equilibrada con su empleador y mantener una relación de igualdad en cuanto a derechos y ganancias. Así aquello les proporcionará un mecanismo para negociar una participación justa en los resultados de su trabajo. Pero, para los empleadores, la libertad de asociación permite a las empresas velar por que la competencia sea constructiva y justa, y se base en un esfuerzo por aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo (OIT,2004:16).

Para poner en contexto, con base al análisis comparativo; los problemas mencionados anteriormente deben ser planteados con base a la realidad que se vive dentro de los países latinoamericanos, mismos que tienen grandes influencias de corrupción, mal manejo de la organización gubernamental, falta de recursos, pobreza, y sobretodo, la influencia de las agendas políticas de los gobiernos de turno. Con relación al principio a la libertad sindical, una de las brechas para configurarse es la de la falta de autonomía que mantienen en estos países y la intervención tanto del Estado como de los empleadores. Otro aspecto por tomar en cuenta es el de la falta de regulación del derecho de asociación por parte de servidores públicos; esto es nulo en varios países, no se le reconoce este derecho a pesar de haber firmado todo tipo de tratado internacional referente a la materia y a pesar de conocer que, este principio y garantía es inherente a las personas.

Con estos antecedentes, el problema de investigación se resume en la siguiente pregunta: ¿Cómo se ha transformado el principio a la libertad sindical en el marco de regímenes rígidos y flexibles dentro de la evolución del derecho laboral de los países que conforman la Región Andina en el período 2006-2016? Esta pregunta general está relacionada con otras más específicas como ¿Bajo qué características se incorpora el principio de libertad sindical dentro de los regímenes laborales rígidos y flexibles tanto en el sector público y privado? y ¿Qué tipo de asociación se puede encontrar entre las perspectivas ideológicas de los gobiernos de la región andina (2006-2016) y las reformas realizadas respecto a los derechos de libertad sindical, huelga, asociación y negociación colectiva?

2. Justificación

Los trabajadores que pertenecen a sindicatos, a pesar de que se le reconozca este derecho al momento de ejercerlo deben continuar viviendo obstáculos e injusticias sociales. Todo se centra en los cambios dentro de la sociedad en la que se organizaron desde un principio. Así mismo, las organizaciones sindicales han tenido que enfrentar otro tipo de factores, empezando por las crisis económicas de los países, contra reformas laborales, persecución de los gobiernos de turno, así como, despidos masivos por su voluntad de asociación.

En la actualidad muy poco se reconoce que la existencia de los sindicatos haya ayudado a que se garanticen derechos; mucho menos que sean catalogados como grupos sociales, quienes por

su levantamiento y protestas han llegado a hacerse escuchar. No obstante, gracias a la lucha social y a dichas protestas, en aras de proteger a los trabajadores y a hacer reconocer sus derechos, han logrado adquirir los siguientes: nacimiento sin autorización de nadie, que formulen sus estatutos y decidan a sus representantes, que participen más o igual que los empleadores, la negociación colectiva, salarios dignos de su trabajo y lo más importante, que rompan con el totalitarismo y poder que tenían los patronos por sobre ellos. Es decir, han permitido que se ejerza una igualdad de condiciones en cuanto a la fuerza laboral que se emprendía desde un principio, por lo que, empleadores deben ajustarse a sus necesidades y no explotarlos dentro del ambiente laboral, por otro lado, a negociar para tener una estabilidad dentro del ambiente laboral.

Seguir limitándolo, interviniendo y regulándolo hace que las organizaciones sindicales tengan pocas probabilidades de ejercer sus derechos o de que una vez ya constituido, tengan que cumplir ciertos requisitos para poder trabajar conforme lo estipulado dentro de sus estatutos; que como se ha determinado, dichas regulaciones deben pasar por un filtro de aceptación tanto del Estado como del empleador, contraviniendo normas constitucionales. En particular, los países analizados dentro de este proyecto de investigación son proclives a estructurar su gobierno en aras de beneficiar más a los empleadores puesto que hay que reconocer que para ellos son una fuente de ingreso, de manera que los derechos de los trabajadores son dejados a un lado, como si no existieran. Por lo que, el planteamiento de esta investigación se enfoca en el problema social que reajustó los derechos, principios y garantías del derecho colectivo del trabajo.

Si bien es cierto, los sindicatos nacen por medio de un fuerte levantamiento de trabajadores que pertenecen a la generación industrial, hace varios años atrás, lo cual permitió que el derecho de asociación sea reconocido y despenalizado en varios países del mundo. Su lucha social persiste y es reconocimiento de varios doctrinarios que los obstáculos por los cuales tuvieron que pasar desde un principio, están regresando para convertirse en las principales limitantes para su ejercicio.

La investigación permitirá visualizar una vez más la afectación que pueden causar los cambios drásticos dentro de un Estado, que está influenciado por factores específicos, tales como inestabilidad laboral y política, crisis económica (corrupción), nuevos métodos de competencia, tecnología y la inmensa globalización. El aporte con este análisis será el de dar un empuje a que

los sindicatos o gremios continúen presionando para que sus derechos dejen de ser vulnerados, así como que los Estados y con ello, los empleadores, puedan darse cuenta de que sus trabajadores son el principal aporte hacia su empresa, que es necesario no vulnerar sus derechos y otorgar los beneficios que por Ley son inherentes a ellos.

Dentro del análisis que se realizará de los 4 países de la Región Andina, se podrá reflejar cómo ha influenciado los períodos de gobiernos, las reformas laborales y la continuación de limitantes que no permiten el ejercicio de los derechos de los trabajadores. La libertad sindical ha sido punto de partida de trabajos doctrinarios y científicos, ya que es considerado como una garantía, un derecho fundamental que pertenece a todo trabajador, sin distinción alguna. La investigación permitirá enfocar que este principio es una herramienta de construcción de participación social, lo cual supone ser uno de los pilares dentro de algunos países. No obstante, su garantía y promoción no es suficiente para que pueda ser ejercido por lo que es necesario la implementación de una tutela o protección efectiva dentro de todo ámbito, sea público o privado.

Por último, es importante reconocer que estos derechos han sido adquiridos como afirmaciones para los más débiles, en este caso los trabajadores. De manera que esta investigación servirá también para aquellos profesionales que tienen la voluntad de ayudar a trabajadores sindicales; para fundamentar en cada caso, la precarización de derechos de sus clientes y con ello notar que la norma estipulada de esta materia tiene una visión totalmente diferente a la que es aplicada normalmente.

Así también, ayudará y servirá tanto a diferentes grupos de movimientos que sustentan su lucha en pro de los derechos humanos, siendo el principio de libertad sindical un derecho fundamental, es necesario realizar este tipo de investigación para que pueda sustentarse un cambio dentro de la política que se maneja dentro de un Estado. Por último, se debe seguir luchando para un cambio sobre la rigidez de las disposiciones que tienen las personas para poder organizarse de manera sindical, así como un cambio hacia el buen funcionamiento de la normas y regulaciones de la materia laboral en el caso de que se reformen con base a una flexibilización desreguladora.

3. Pregunta

General:

- ¿Cómo se ha transformado el principio a la libertad sindical en el marco de regímenes rígidos y flexibles dentro de la evolución del derecho laboral de los países que conforman la Región Andina en el período 2006-2016?

Específicas:

- ¿Bajo qué características se incorpora el principio de libertad sindical dentro de los regímenes laborales rígidos y flexibles tanto en el sector público y privado?
- ¿Qué tipo de asociación se puede encontrar entre las perspectivas ideológicas de los gobiernos de la región andina (2006-2016) y las reformas realizadas respecto a los derechos de libertad sindical, huelga, asociación y negociación colectiva?

4. Objetivos

General:

- Comparar las reformas laborales de Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia en el campo del derecho colectivo de trabajo (libertad sindical, huelga, asociación, negociación colectiva) en los países andinos del 2006 al 2016.

Específicos:

- Identificar los debates relacionados con el principio a la libertad sindical en los países que conforman la Región Andina en las últimas décadas.
- Analizar la asociación entre las ideologías políticas de los gobiernos de la región andina (izquierda o derecha) y las reformas laborales relacionadas con el principio a la libertad sindical que se han realizado entre los años 2006-2016.

- Caracterizar de qué manera se incorpora el principio de libertad sindical en regímenes laborales flexibles y rígidos, tanto en el sector público como en el privado de los países de la región andina (2006-2016).

5. Hipótesis

Las ideologías políticas de gobierno en los países andinos han influenciado parcialmente en las reformas que han afectado a los derechos laborales de los trabajadores que pertenecen a sindicatos, con gran relación a los derechos de libertad sindical, huelga, asociación y negociación colectiva. A pesar de las perspectivas ideológicas de los gobiernos, se constata una tendencia dentro de los cuatro países en la región andina de limitación e interferencia respecto a los derechos colectivos de los trabajadores y el principio de libertad sindical.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1. Derecho Laboral como una garantía y derecho humano

El derecho laboral ha sido parte de varios momentos históricos que fueron de gran influencia para su constitución. Por lo que, se considera que nace por un desajuste social a nivel global, que equivale al detrimento de derechos que aún no eran reconocidos, pero que con el avance del tiempo y de las dificultades que ha debido pasar, llegó a ser categorizado como parte de una de las ramas del Derecho. Aquellos sucesos, tanto como la Constitución de Weimar (1919), Constitución de México (1917) y los momentos atroces que tuvieron que pasaron varios trabajadores para que sus derechos sean reconocidos, llevaron a que esta rama pueda desenvolverse bajo parámetros constitucionales y lo más importante, a que sean aplicados en pro de los trabajadores. Para comprender de mejor manera, estos actos pasados llevaron a reconocerse y categorizarse como una “cuestión social”, mismos que engloban la problemática de la relación laboral bajo el precepto de una desigualdad y lo que implicó que se realice un cambio dentro del orden social y económico (Monesterolo, 2018:8).

Con estos antecedentes, es importante denotar que al Derecho Laboral se lo debe comprender como un Derecho Social, mismo que se entiende por “un corpus que incluye no solo las normas jurídicas sino también los principios filosóficos y éticos que la inspiran y orientan” (Trujillo, 2008:33).

En esta misma línea y para conceptualizar al derecho laboral, el autor Cabanellas establece que:

“Es el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción” (Cabanellas, 2011:121).

Por otro lado, el Dr. Trujillo conceptualiza al derecho del trabajo, de la siguiente manera:

“Conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, la de los artesanos y sus contratistas, y, en materia de salarios, jornada, despido y vacaciones, la de los artesanos con sus operarios y aprendices, y la de todos ellos con el Estado y sus organismos para proveer de protección y tutela al trabajo en sus diferentes modalidades y condiciones” (Trujillo, 2008:14).

Es importante reconocer que esta semejanza entre derecho laboral y derecho social permite determinar que el primero regula todo tipo de relación con el mundo económico y vela por el cumplimiento de derechos y compensación justa para una parte de los sujetos de dicha relación, siendo los mismos el punto primordial para alcanzar el nivel de productividad deseado por el empleador. Es decir, este conjunto de principios y normas que regulan la relación que nace dentro de esta rama del Derecho surge por la necesidad de cambiar una cuestión social que comprendía una precarización de derechos, de manera que, su creación permite la protección de estos, tanto para trabajadores como empleadores.

Por otro lado, por la complejidad de situaciones por las que se pasa y para garantizar derechos que son considerados irrenunciables, este Derecho está regulado tanto por la norma suprema como por su propio Código. De manera que, la Constitución de la República, establece que:

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 desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución del Ecuador, 2008:).

Con aquel reconocimiento del trabajo como un derecho constitucional podemos resaltar la importancia del mismo para con las personas, ya que, supone ser un modo de supervivencia para las mismas. Además, su relación con la dignidad humana hace que el mismo constituya la realización de otros derechos fundamentales. De esta manera, la Corte Constitucional en la sentencia N.º 093-14-SEP-CC, caso N.º 1752-11-EP del 04 de junio de 2014, ha manifestado que:

“El derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelado por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen el trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores” (...) (Corte Constitucional del Ecuador, 1752-11-EP, 2014).

La tutela de aquel derecho constituye una obligación directa del Estado para su constitución, garantía y protección. Es por esto que se puede considerar como intrínseco a este Derecho, varios principios que se establecen y categorizan dentro de la relación laboral. Sobre todo, importante mencionar sobre el trabajo digno y decente, que se caracteriza por haber sido establecido como una “respuesta a radicales cambios en las relaciones laborales que se estaban dando a propósito de la globalización, ante las altas tasas de desempleo, la precarización y la flexibilización del mercado de trabajo, con la consecuente inestabilidad y, por ende, una creciente desprotección” (Porrás, 2009:165-166). Por otro lado, es importante reconocer que dentro de esta rama del Derecho también se cuenta con derechos en el trabajo, que pueden ser considerados como de gran relevancia para su constitución. A los mismos lo entendemos en el sentido que "el trabajo realizado se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen todos los derechos de los trabajadores" (Defensoría del Pueblo de Colombia, 2005:17).

Por lo que, como se mencionó, es importante clarificar que este derecho concierne ser la facultad de todo ser humano a exigir tantas oportunidades de trabajo digno, salarios y remuneraciones justas, además de que el trabajo se realice bajo condiciones justas y con igualdad, siempre en aras de garantizar todos los derechos que de él devienen. Es por esto que para la autora Monesterolo, citando al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

“El derecho al trabajo impone al Estado tres tipos o niveles de obligaciones jurídicas de carácter general: la de respetar, la de proteger y la de aplicar. La de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados Partes de convenios internacionales referidos a la remuneración, se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La de proteger exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo, mientras que la de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005:8).

Ciertamente, aquella consideración permite concluir que de la manera en la que se consagra a este derecho como parte del ordenamiento jurídico de un Estado, para que pueda ser protegido y considerado como tal es menester adoptar todo tipo de medida, ya sea por medio de una ley, tratado, disposición administrativa o si fuere necesario, por medio de una decisión judicial para que se vele por la plena realización del derecho al trabajo.

Seguidamente, esta protección que se le otorga al derecho constitucional del trabajo configura ser de carácter universal cuando se lo categoriza como un derecho fundamental en varios instrumentos internacionales. Esto ha permitido que su protección se fortalezca y sea de mayor importancia para los Estados, así como para que exista preocupación sobre el cumplimiento de las distintas medidas contempladas para su reconocimiento. De manera que, desde que se constituye la Organización Internacional del Trabajo en el año 1919, son ellos quienes crean normativa internacional referente al reconocimiento y protección de derechos laborales, que se concentra en dos instrumentos: los varios convenios de la materia de Derecho Laboral y recomendaciones frente a esta rama y los derechos que la contemplan.

Por otro lado, tenemos el reconocimiento también de este derecho sobre otros instrumentos internacionales, al ser nuestro país un Estado Constitucional, nos caracterizamos por aplicar el bloque de constitucionalidad; una medida que permite aplicar de manera prioritaria a los tratados de derechos humanos ratificados por los países. En el caso de Ecuador podemos hacer referencia a varios, empezando por la Declaración Universal de Derechos Humanos que en su artículo 23 numeral 1 y artículo 3 afirma que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1945) y en el numeral 3 ibídem, prescribe que:

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1945).

Así también, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6 establece que:

“El derecho a trabajar, (...) comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar (...) para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en

condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976).

Asimismo, se encuentra estipulado en el artículo 6 numeral 1 del Protocolo de San Salvador que "toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada" (OEA, 1988).

En consecuencia, se puede determinar que la creación de estos convenios, declaraciones, pactos, etc., son el llamado de una preocupación sobre la precarización que se vivió tanto en la época industrial, como en los años noventa bajo la influencia del neoliberalismo que acopló medidas con referencia a nuevos métodos por la globalización, competitividad y ganancias del mercado; todo ello configuró una grave violación y limitación de protección que llevó a que se considere y reconozca el derecho al trabajo que ha sido conceptualizado en este capítulo.

Ahora bien, se ha hablado anteriormente sobre la relación que se crea en esta rama del Derecho, misma que se resume a ser un sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, los gobiernos, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo (Trebilcock, 2012:2). De acuerdo con la autora Cecilia Montero, esta relación se da en dos niveles: el que involucra a las personas a título individual (por el hecho de estar en situación de dependencia), y el que se produce como expresión de una acción colectiva (Montero, s/f:1).

Importante resaltar que, la segunda comprende una relación entre el patrono y las organizaciones sindicales. En efecto, la relación colectiva que nace bajo un conflicto social, tal como se mencionó, demuestra que bajo la defensa de intereses y derechos constituye la lucha por su defensa, de manera que, según W. Thayer, el derecho colectivo del trabajo precedió históricamente al derecho individual del trabajo. "Un derecho especial para regir las relaciones laborales provino de la necesidad de dar cauce constitucional y legal a los movimientos sociales y políticos provenientes de la protesta obrera y no de la conclusión académica o doctrinaria..." (Thayer, 1997).

En esta misma línea teórica, Guillermo Cabanellas define al Derecho Laboral Colectivo como aquel que:

“Al tener por sujetos a conjuntos de trabajadores y de empleadores, en función de la solidaridad proveniente de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses; mientras que Hueck-Nipperdey, por su parte, afirma que es "la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos" (Cabanellas, 2001, p. 10).

Para la autora Graciela Monesterolo, el Derecho Colectivo del Trabajo es un derecho especial y autónomo por cuanto está destinado a la regulación y protección de los trabajadores y empleadores organizados legalmente en asociaciones, cuyas instituciones, principios y normativa le son propias y exclusivas (Monesterolo, 2018:186).

Es importante mencionar que, bajo toda esta conceptualización realizada, se concluye que la investigación en estudio se basará en la relación colectiva, siendo el pilar de análisis sobre los derechos que la misma comprende. No obstante, es importante recordar que ambas relaciones son reconocidas bajo el Código de Trabajo, protegidas y garantizadas bajo parámetros que debe cumplir tanto el patrono, como el Estado. Constituye en ambas el reconocimiento de derechos tanto por la norma suprema, convenios internacionales, leyes, etc. De manera que, todo lo explicado anteriormente supone ser aplicado para que las relaciones laborales se den bajo el marco constitucional y esto constituya la aplicación y protección de los derechos que tienen tanto patronos como trabajadores y la obligación del Estado de garantizarlos y protegerlos.

A manera de conclusión, podemos llegar a complementar que el derecho al trabajo si constituye ser un derecho constitucional, mismo que comprende la idea base de la vida de una persona, velando siempre por la protección de su dignidad por el simple hecho de que del mismo depende, su vida y su estabilidad económica (personal o familiar). Si bien es cierto, su configuración demuestra que es un avance de reconocimiento de derechos y no cabe duda de que esto se ha realizado por las luchas sociales de ciertos trabajadores bajo las condiciones precarias en las que tuvieron que realizar distintos tipos de actividades con fines económicos. Este gran avance ha permitido que se desarrolle distintas normativas en los Estados para que se figure dicho reconocimiento y protección lo cual ha llevado a que exista una mayor influencia de esto alrededor del mundo.

No obstante, estos movimientos de trabajadores permitieron que inclusive antes de que se reconozca como un derecho per sé, se empiece a elaborar recomendaciones, no normas, que permitieron que dichas organizaciones (como OIT) procuren manifestar a los distintos países la importancia de su reconocimiento y protección, lo que llevó a otras a crear normativa vinculante; de esta manera se hace mucho más relevante aquella importancia de procurar evitar o evadir la continuación de la precarización de derechos. Por otro lado, esto también beneficia a todos quienes forman parte de esta rama del Derecho puesto que de esta manera permite que se configuren dichas relaciones que beneficiarán a más de una persona. Para finalizar, creo importante reconocer que los derechos humanos laborales constituyen estar en constante cambio, ya que de manera influyente el mismo se maneja bajo una sociedad que tiende a manejar diferentes mecanismos para cumplir objetivos y satisfacer necesidades. Es por esto que, este Derecho ha sido influenciado por varios cambios sociales que permitieron tanto su constitución como sus reformas bajo necesidades imperantes que tienen relación tanto con la economía, política y sociedad en general. Por otro lado, el Derecho Laboral Colectivo, a diferencia del individual no solo tiene influencia de aquellos cambios mencionados, sino de aquellos que perjudican y limitan su actuar. Es por esto que en capítulos de esta investigación se tomará como referencia a dicha relación y se estudiará los derechos que de la misma devienen.

2. La flexibilización laboral en América Latina

2.1 ¿Qué debemos entender por flexibilización laboral?

Este nuevo modelo se aplica a partir de los años 1974 y 1976, bajo la influencia de crisis del petróleo, desempleo y recesión económica; además se caracteriza por configurarse con base en ideales sobre el manejo del Derecho Laboral en esa época, siendo tan rígido, sobreprotector y encarecedor (Boza, 2014:10). La flexibilidad laboral puede ser entendida desde varios parámetros debido a que, al ser una nueva modalidad, por su caracterización y cambio estructural dentro de un Estado, se influencia por factores como la globalización, competencia, etc., y esto hace que sea comprendido por varios conceptos, mismos que se han estructurado por aspectos positivo y negativos. Es pertinente entender que su constitución parte de una demanda general proveniente del empleador sobre la reducción de regulaciones del mercado laboral. Estas solicitudes se relacionan con la necesidad de adaptarse a cambios dentro del

mercado los cuales se vinculan con varias fuentes de presión a la institucionalidad laboral, mismas que serán mencionadas en este capítulo (Cruces, 2010:11).

Para comprender de mejor manera, partimos de lo determinado por el autor Guillermo Boza, quien conceptualiza a la flexibilidad de la siguiente manera:

“Concepto de origen europeo por el cual se hace una revisión generalizada de la legislación laboral para moderar los niveles de protección que la norma imparte a los trabajadores. Precisamente, la idea de flexibilidad alude a la existencia de un elemento rígido (en este caso, la legislación laboral) que requiere de ser modificado para adaptarlo a diversas formas” (2014:10).

En consecuencia, una definición de la flexibilidad en el mercado de trabajo se refiere a:

“La capacidad de las empresas de ajustar el nivel empleo y el momento de contratación a cambios en la demanda, variar el nivel de salarios de acuerdo con la productividad y la capacidad de pago, y reasignar a los trabajadores en distintas tareas para enfrentar los cambios en la demanda” (Ozaki, 1999, citado por Downes, 2009:25).

De lo expuesto se deriva que, a la flexibilización la podemos comprender como un método que se relaciona con cambios dentro de una sociedad. La misma tiende a implementar un nuevo programa o plan con el propósito de determinar nuevos objetivos. Estos objetivos han sido influenciados por economías crecientes, cambios tecnológicos, variaciones en la demanda y en la oferta; los cuales han repercutido en la institucionalidad laboral. Los mismos pueden entenderse dentro de un contexto de globalización, lo cual ha llevado a que se tomen nuevas medidas que permitan una mayor flexibilidad sobre las regulaciones del mercado laboral.

Al ser un método que se ha influenciado de temas que envuelven a la sociedad y las relaciones laborales, ha sido también considerado como un mecanismo de retroceso de derechos, tanto para trabajadores como empleadores. Por lo que el concepto de flexibilización dentro del ámbito laboral es analizado por un medio polisémico. En este orden de ideas, corresponde entonces dilucidar que las desregulaciones solicitadas con este nuevo parámetro han sido establecidas por cambios políticos, económicos y sociales. Así también, entendemos que ya se ha ido desarrollando la producción de las diferentes organizaciones y con ello se involucra la

globalización, mencionada anteriormente. En esta línea de pensamiento, Alfredo Sánchez determina que:

“La interpretación de la flexibilización acarrea situaciones que en tiempos atrás eran inimaginables. Por lo que podemos entender que las consideraciones que han permitido reformar ciertos temas del derecho laboral parten de la nueva concepción del derecho, ya que la flexibilidad laboral ha puesto en análisis a aquellos cambios relacionados con la sociedad, mismos que han permitido enseñar e interpretar al derecho del trabajo” (Sánchez, 2006:10).

Así también se relaciona con lo que determina el autor Arancibia, que dentro de su obra explica que “La flexibilidad laboral comprende la definición de flexible, pero se aplica a la forma en cómo se comportan las organizaciones, los procesos productivos, los productos finales, la actividad laboral y las normas legales que la regulan, entre otros” (2011, p:3). Como destaca el autor, el concepto de flexibilidad laboral tiene como característica a la flexibilidad de la organización productiva, al desarrollo de la misma por asociaciones que se dan entre pequeñas y medianas empresas con grandes empresas, así como, al poder económico y la capacidad tecnológica que adquieren las organizaciones por la relación con grandes empresas, lo cual genera competitividad junto con una mayor innovación, puestos de trabajo y flexibilidad en cuanto a los horarios de trabajo.

De cierta manera considera que la flexibilidad es una herramienta que permitirá realizar estudios sobre el mismo, entendiendo que se desempeña sobre cuatro dimensiones en las cuales se perfila un cambio positivo y encamina a tener una flexibilización relacionada a la organización productiva, organización del trabajo, de la gestión productiva y del mercado laboral (Arancibia, 2011:16). Estas dimensiones se relacionan con el estudio del concepto de flexibilidad hecho por el autor.

Como contexto a esta discusión, Castells también menciona que el aumento de la competitividad basado en nuevas tecnologías y en la globalización es la raíz de la flexibilización. Además, señala que, esta tecnología y competencia global reestructuran las empresas de manera que transforman decisivamente el empleo (1996:294-297).

De lo expuesto se deriva que los autores dentro del aspecto positivo han destinado a la flexibilización a un concepto que enmarca siempre las necesidades que implementan las organizaciones por un cambio en la productividad, globalización y reformas laborales; como

fue mencionado, estas demandas son solicitadas por los empleadores. Aquello puede acarrear beneficios a los patronos, sin embargo, pueden influenciar en el desarrollo de necesidades básicas sobre el trabajo de los trabajadores. Es decir, se evidencia que no existe de manera paralela un beneficio para las partes, sino que uno sale ganando y el otro perdiendo; en este caso el beneficio permite transformar de manera negativa al empleo, generando desajustes en cuanto a la relación laboral.

Una vez expuestos los diversos pensamientos en cuanto a la flexibilización como un aspecto positivo, creo pertinente contextualizarlo de igual manera con los preceptos negativos de su aplicación en la institucionalidad laboral. Si bien es cierto, aunque varios autores lo vean como una estrategia encomendada a la adopción de cambios, la flexibilización tiende a ser una limitante a los intereses de los trabajadores. Por lo que, es pertinente tomar en cuenta lo que destaca Weller, siendo que la flexibilidad puede ser extrema y esto no es lo óptimo pues considera que la misma puede llegar a ser un deterioro de las condiciones de trabajo (2007:13).

Así mismo, Cruces categoriza a la flexibilización, en el contexto del mercado laboral, como un detrimento de los intereses de los trabajadores. Este detrimento se da por la posibilidad que tienen los empleadores de disminuir remuneraciones unilateralmente, de despidos sin causas, y el relajamiento de regulaciones de seguridad e higiene laboral en general (2010, p: 11-12). En este orden de ideas, Castells explica que dentro de este aspecto el trabajo se individualiza, la gestión se descentraliza y los mercados se personalizan. Esto se traduce en la transformación de los contratos laborales ya que incrementan los contratos a tiempo parcial, los temporales, los trabajadores autónomos y la externalización (1996:294-297). El autor explica que con ello se va perdiendo la forma tradicional de trabajo, por lo que se está erosionando de una manera lenta pero segura, el empleo a tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital (Castells, 1996:297).

Concretamente con esto, Camacho categoriza a la flexibilización como “unilateral” ya que se caracteriza por ser impuesta por el Estado o por el empleador, donde disminuye o elimina beneficios sin la concurrencia real de la voluntad de los trabajadores y sin contrapartida determinada y exigible (2014, p:10). Noemí Rial considera que, al haberse dado la flexibilidad como un parámetro para resolver el desempleo, la misma no ha podido generarlo y profundiza en que muchas veces los trabajadores tienen que adecuarse a las disposiciones determinadas por este mecanismo para no perder el trabajo y que aún así nada de aquello es certero (Rial,

2017:29). De igual manera genera un criterio basándose en lo determinado por Keynes (citado por Stiglitz, 2007:503-528) quien considera que “La intervención del Estado puede contribuir una mejor estabilidad de la economía al reducir la volatilidad y crear empleo”. Por otro lado, Rial establece que la intervención del Estado vincula políticas recesivas que vulneran los derechos de los trabajadores como, por ejemplo, rebaja de salarios. Su criterio se basa en la utilización equivocada de una herramienta ya que puede actuar solo para destruir los derechos que los trabajadores consiguieron con las luchas y la negociación a lo largo de este tiempo (Rial, 2017:30).

Por tal razón, es menester tomar en cuenta que, al implementar a la flexibilización como una medida de mejora dentro del ambiente laboral, implica no agredir a los beneficios e intereses de quienes realizan el trabajo. Sin embargo, y como se evidencia, el establecer nuevos mecanismos de desarrollo por la productividad y globalización, afecta a las relaciones colectivas e individuales del mercado laboral.

Considero que, es importante que las organizaciones al momento de implementar dichas medidas con base en la flexibilización, debe ser acatada de manera beneficiaria para ambas partes, ya que, si llega a existir un desbalance en la misma, significaría la vulneración de derechos de los trabajadores. Así, se entiende que se perdería dicha relación, por los problemas que aquello acarrea, de manera que, no primaría un acuerdo unilateral, no existiría beneficio mutuo y mucho menos, una igual de condiciones para el ejercicio de derechos reconocidos.

Es en este punto en el que el autor Guillermo Cruces analiza y aporta que:

“En consecuencia, muchos empresarios piden una mayor flexibilidad de las regulaciones del mercado de trabajo, argumentando que esto les permitiría adaptarse eficientemente a estos cambios en las condiciones de mercado. Por otra parte, muchos trabajadores sufren una precarización de sus condiciones laborales, precisamente por una mayor inestabilidad de los empleos e ingresos y una presión hacia la baja de los beneficios sociales” (Cruces, 2010:9).

A partir de esta explicación, una conclusión a la que debemos llegar es que hasta al momento, a la flexibilización la entendemos como una herramienta que permitirá enfrentar diferentes situaciones con relación a la competitividad que se genera por la implementación de nueva tecnología, globalización y por las reformas laborales. Por ende, muchas empresas han adoptado por establecer dentro de su organización diferentes tipos de flexibilidad que han sido

funcionales en relación con los intereses de los trabajadores. No obstante, no siempre se han visto protegidos por estas nuevas disposiciones y sus intereses no han sido tomados en cuenta. Todo indica que la flexibilización es buena para el empleador, sin embargo, no se ha demostrado hasta el momento que la misma genera empleo, de manera que los trabajadores han tenido que adaptarse a las medidas que vulneran sus derechos simplemente para no perder el trabajo, a pesar de que eso no garantiza su estabilidad.

Por lo cual, a mi consideración se debería mantener un equilibrio dentro de la empresa para que al trabajar de manera conjunta con la flexibilización no se genere limitaciones en cuanto a los derechos de los trabajadores. Aquí tomamos en cuenta lo impartido por uno de los autores, donde determina que llegar a un extremo con esta nueva modalidad generaría dificultades y consecuencias negativas. En fin, reconocemos que el problema se plantea cuando una mayor flexibilidad se implementa primordialmente en términos del deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores por lo que actualmente a la flexibilización laboral se la sigue considerando como una herramienta desbalanceada.

2.2 El Estado actual del debate

El período que será analizado en esta investigación abarca dos grandes corrientes expresadas en los países andinos, una que es la de los llamados países progresistas donde la flexibilización dio un paso atrás y volvió a la rigidez, y otra que mantiene la tendencia de la flexibilización; la cual se ha profundizado. En este capítulo se realizará un análisis de la inserción del nuevo parámetro y de cuáles han sido los fundamentos que lo sustenta. Así también se tomarán en cuenta los factores, tanto positivos como negativos para los derechos colectivos y organizaciones sindicales.

En la década de los años cincuenta y sesenta del siglo XX, se desarrolló una considerable expansión de los beneficios empresariales como consecuencia de un sistema económico y productivo que logró su maximización (Ibarra, 2009). Todo esto sin intervención del Estado. No obstante, ese tiempo se encontraba formado por una regulación privatista del trabajo ya que se concedía al empleador establecer a su libre arbitrio las condiciones laborales. Esto generó la aplicación de medidas vulneradoras como altas jornadas laborales y reducción de salarios.

Sin embargo, el derecho del trabajo consagró (en diversos países de Latinoamérica) un ordenamiento jurídico laboral orientado a la protección del trabajador. Esto permitió que los estados cambien sus instituciones con el fin de que se adecue, como se explicó, un marco de protección laboral y social. Esta implementación se basó en los modelos europeos, quienes ya estaban funcionando con un estatuto protector otorgado a los trabajadores, que compensaba el privilegio económico que gozaban los empleadores (Hernández, 2006:19).

Continuando con la década de los años setenta del siglo XX, la cual estuvo marcada por una serie de conflictos económicos y lo más importante, el decaimiento del sistema fordista. Aquí surge la idea de cambiar de mecanismo ya que se propiciaron dificultades con relación a la producción y existía la necesidad de reemplazar sus recursos especializados por recursos flexibles (Ibarra, 2009). La afectación a la demanda de productos se produjo por el aumento de inflación y la disminución de los ingresos por lo que se generó una crisis de empleo. Esto hizo que la rígida organización del trabajo taylorista-fordista deba ser retocada para ir a producciones más "a la carta", más cambiantes y flexibles y en general más cortas (Miguélez, 2004:6).

A partir de estos antecedentes, nos enfocamos en la aplicación de la flexibilización laboral por el tipo de políticas gubernamentales de carácter social que se mencionaron anteriormente puesto que fueron consideradas como las precursoras de una serie de rigideces sobre el mercado de trabajo. Esto juntamente con la ideología del fortalecimiento del sindicalismo a escala mundial y de la contracción de los beneficios de las empresas (Ibarra, 2009). Los que cuestionaron dicha rigidez fueron los patronos, quienes manifestaron que el continuo proceso de expansión de las normas laborales creó situaciones insostenibles en el mercado de trabajo. Básicamente su postura se enmarcó en que la protección al trabajador no existía, sino que estorbaba al crecimiento de la economía e impedía generar empleo por lo que la normativa debía ser flexibilizada (Hernández, 2006:20).

Ahora bien, es importante establecer que cuando se propone el cambio de rigidez al parámetro de flexibilidad se tomaron a consideración varios aspectos. Primero, la intervención de nueva tecnología y la competitividad de las empresas. Segundo, la demanda por parte del sector empresarial, puesto que, para ellos, la flexibilidad del trabajo y del empleo significaba otorgar certidumbre, así como de generar fuerza de trabajo (Miguélez, 2004:6) y en que, un cambio a la normativa promulgaría nuevamente un beneficio para ambas partes. Sin embargo, este planteamiento a lo largo de los años se lo ha visto como una propuesta vinculada a la

desregularización de la institucionalidad laboral, más que a la de propugnar la necesidad de una flexibilización para adentrarse de mejor manera al mercado laboral.

Otro de los factores que han sido cuestionados ha sido la intervención del Estado para regular la norma. Este parámetro sigue siendo considerado contrario para el sistema empresarial porque supone ser una limitación a su actuación. Su razonamiento parte de que el fin de regularla ha sido siempre establecer condiciones y requisitos en la relación libre que tienen los empleados con los trabajadores (Miguélez, 2004:18). Y a ello se suma que es necesario hacerlo puesto que la relación laboral ha sido considerada una de las más desequilibradas dentro de la sociedad. De allí concluimos que esta inserción del Estado en su libertad siempre será cuestionada por los empresarios.

Adicional a esto, podemos comprender que la llamada desregulación para el empleador ha significado un incremento de libertad para aplicar los criterios o las formas de trabajar que mejor pueden satisfacer a sus objetivos (Miguélez, 2004:19). También se ha implementado que, sus demandas son dadas en torno a que la flexibilización permitirá a las empresas retomar un mayor control sobre la organización del trabajo, sin embargo, esto ha hecho que se efectúe una vulneración de derechos.

Juntamente con esto, a lo largo de los años, se ha considerado a los sindicatos como uno de los limitantes para poder obtener nuevamente el control de las organizaciones. Los argumentos principales de ello se han basado en que los colectivos se han visto beneficiados mucho más que los empleadores y que han logrado formar parte de las decisiones empresariales. Sin embargo, no estoy de acuerdo con ello ya que es importante recordar que la constitución de sindicatos está amparada como un derecho de los trabajadores que no puede ni debe ser limitado.

Por lo que para los trabajadores y sindicatos la implementación de la flexibilización ha sido una gran vulneración de derechos. Como bien determina el autor Miguélez, para ellos la flexibilización implica asumir incertidumbres que podrían ser dolorosas, porque considera que es un mecanismo tendiente para modificar el salario, el tiempo de trabajo, las condiciones de trabajo, y la más importante, la estabilidad laboral (2004:9).

Surge entonces el cuestionamiento acerca del cambio de fenómeno, la razón de esto se ha fundamentado en que la flexibilización del mercado de trabajo omite la preocupación y protección de los trabajadores, limita la estabilidad laboral y la garantía de las percepciones salariales mínimas, así como la limitación al derecho de asociación (Ibarra, 2009). La flexibilización que se quiere adoptar hoy en día está arraigada a un cambio que ha generado una relación laboral que no enfoca su beneficio para la vida de los trabajadores, sino que únicamente vela por una estrategia empresarial. Esto conlleva a que se adecue la fuerza laboral a las condiciones del mercado, lo cual implica ir en contra del trabajo colectivo y de los derechos que corresponden a los trabajadores (Añez, 2015:6).

Para Bravo (2010), en virtud del fenómeno globalizador de nuestro tiempo, no es posible escapar de estos signos de flexibilización y desregularización. Es decir, este enfoque pretende establecer que, en virtud de la globalización creciente, es el trabajador quien debe soportar los efectos de una modernización o actualización de la relación laboral. Al momento en el que esto sucede, el empleado se convierte en el débil de dicha relación ya que debe someterse a cambios que condicionan su trabajo, como se ha manifestado anteriormente.

Es pertinente establecer que, para los empleados, esta regulación tanto a su salario, organización de su trabajo, contrato, a su tiempo de trabajo y otros aspectos más, ha llevado a que el modelo tradicional de una relación de trabajo ya no exista y queden totalmente desprotegidos. Además, como la nueva visión es establecer una flexibilización laboral limitada en la subcontratación, no permite resolver de manera general el problema de la inseguridad jurídica y de la precariedad laboral, ni tampoco sobre la limitación de materias trascendentales como lo son los derechos de sindicación y de negociación colectiva (Caamaño, 2007).

En correspondencia a lo planteado, podemos ver la otra cara de este nuevo modelo. La flexibilización altera de manera negativa y vemos quiénes son los más afectados por ello. Este fenómeno implica la pérdida de beneficios que fueron adquiridos tras una lucha constante de los trabajadores, sobre el reconocimiento de derechos humanos que supone no deben ser vulnerados. Es por esto que surge el problema que se sustenta en estrategias para ampliar mercados y reducir costos laborales, mismas que han condicionado derechos laborales por parte del empleador. Esta práctica es considerada fraudulenta por lo expuesto anteriormente, pero sobretodo por excluir y negar la aplicación de las leyes laborales que protegen los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, a mi criterio creo necesario que se debe enfocar en un parámetro que pueda beneficiar a ambas partes. Por lo que me he basado en uno de los criterios que más me ha parecido coherente, que es el de emplear una flexibilización al mercado laboral que beneficie a ambas partes. Se debería enfocar en una protección tanto laboral como social para la implementación de este parámetro y con ello se evitaría un perjuicio a las condiciones de vida de los trabajadores. Como manifiesta Cruces (2010), debe resaltar el papel de la universalización de la protección social como pre-requisito para la implementación de una flexibilidad laboral que beneficie tanto a empleados como empleadores.

Esto se deberá basar en medidas que sean reguladas normativamente con las limitaciones justas para que dicha medida no sea extrema. De igual manera es importante determinar que esta medida también puede ser funcional para el trabajador, como, por ejemplo, con una flexibilidad en el horario de entrada y salida, así como de la carga horaria, es decir se podría negociar de manera que ellos también se beneficien. A pesar de que esta negociación no siempre se la vaya a cumplir, pero se espera que dentro de las organizaciones se vele por esto para que vuelva a existir una buena relación entre empleado y empleador.

En Latinoamérica la flexibilización, en gran medida, se ha visto aplicada de manera desbalanceada en las regulaciones a la norma laboral, por lo que actualmente algunos países han optado por regresar a la rigidez. Sin embargo, este retroceso ha sido considerado como una de las peores opciones ya que tiende a limitar las condiciones laborales y sobretodo el acceso al trabajo a varios grupos vulnerables, como son las mujeres, adolescentes y personas de la tercera edad. Así también ha sido considerado como un inconveniente para el crecimiento de la economía y el aumento del empleo; aunque tampoco se ha visto que la flexibilización genere empleo o disminuya el porcentaje de desempleo.

Como conclusión, a la flexibilización se la entiende hoy por hoy como una medida basada en los cambios dentro de la sociedad y sobre la globalización actual que se vive actualmente. Este nuevo parámetro ha sido considerado favorable para enfrentar los cambios económicos y tecnológicos. Así también no se ha dejado de lado que algunas empresas han tenido que readecuar toda su organización con base en las condiciones internacionales de demanda y competitividad por lo que han optado por cambiar y readecuar sus capacidades productivas (Cruces, 2010:13). No obstante, el problema se centra cuando una organización implementa a

la flexibilización, pero en torno a condiciones laborales que no son óptimas para los trabajadores. Es por esto que creo necesario e influyente lo mencionado por el autor Guillermo Boza, quien en su estudio concluye y determina que la flexibilidad no es sugerida sino para desmejorar los derechos de los trabajadores enunciados por dichas normas, lo que termina beneficiando únicamente a las aspiraciones empresariales, y por ende, esto configura ser un grave problema (Boza, 2014:10).

3. Estudio de la libertad sindical

3.1 ¿Qué se entiende por libertad sindical?

Si bien esta organización tiene como antecedente muy remoto la creación de organizaciones profesionales de civilizaciones antiguas, la misma nace a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y de un acentuado contraste de clases (Santos, 1987:2). El movimiento obrero fue el principal promotor de esta organización ya que gracias a ellos se permitió la implementación de condiciones dignas de trabajo, las cuales al principio se desconocían. Esta reacción de los trabajadores influyó en la revolución industrial puesto que se transformaron las condiciones en las que se desarrollaba la actividad tanto económica como de producción (Vázquez, 1997:2). Importante resaltar que el propósito inicial de las luchas sociales se dio dentro del marco del reconocimiento y respeto de los derechos del trabajador, para que ello constituya una premisa de la vida social y un modo de actuar, pensar y obrar de cada uno de los miembros de la sociedad.

Las condiciones de mejora sobre el trabajo se basaron en la debilidad individual del trabajador de manera que tuvieron que optar por nuevas formas para poder incorporarlas. De allí surge el organizarse, unir fuerzas y crear un nuevo trato de vida laboral siempre en aras de conseguir mismas condiciones. Es el punto de vista del autor Vázquez, quien afirma que la incorporación de una organización sindical requiere de:

“La posibilidad de ser defendido y promovido, además, ello le posibilita ejercer el rol de representante de quienes se hallan en su misma situación, lo cual le facilita lograr un ascenso en su promoción social y humana. La unión con sus iguales, en cierta manera, le posibilita paliar algunos de los efectos que produjo la concepción capitalista liberal en el orden social, y evitar su marginación” (Vásquez, 1997:160).

De esa manera, entendemos que de manera grupal se busca incorporar y ocupar el lugar que como persona le corresponde al trabajador. Por lo que, el sindicato constituye para él un sistema de autodefensa que, frente a una tendencia a valorar sólo lo económico, destaca también la calidad en la vida, en este caso, respeto de sus derechos como persona (Vázquez, 1997:160). De acuerdo con el profesor González Charris, el sindicato es “una asociación integrada por trabajadores, ya sea de empresas públicas o privadas, que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción” (González, 1978).

Para la autora Levy-Sandri la asociación profesional ha sido definida como un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida común en la fábrica, y organizado para la realización de un fin, que es la justicia social (1962). Por lo que para ella el sindicato es definido como una asociación constituida por personas que ejercitan una misma actividad profesional para la promoción y defensa de sus intereses colectivos, ya sea morales o de orden económico (Levy-Sandri, 1962).

Por otro lado, Mario de la Cueva define a la libertad de asociación como uno de los derechos individuales del hombre, en tanto que la libertad sindical es un derecho de clase cuyo objetivo primero es igualar la fuerza de trabajo y la de capital para así lograr condiciones dignas en la prestación de servicios (De la Cueva, 1981:242).

En otro orden de ideas tenemos a la libertad sindical colectiva la cual se caracteriza por varios puntos clave, como el derecho de los sindicatos a redactar sus estatutos por su personería jurídica; como la potestad que tienen para elegir a su directiva; como su derecho, intocable, frente a la injerencia patronal y del Estado, de determinar tanto su organización como sus actividades; como su derecho para definir y articular su programa de acción (Santos, 1987:159). Es decir, consta de toda facultad para organizarse de manera colectiva sin ningún tipo de limitación o interferencia del empleador o del Estado, establecer su vida interna, así como determinar el objetivo principal de su actividad, siendo esta la de luchar para la consecución de condiciones justas de trabajo e intervenir en decisiones que afecten sus derechos como trabajadores.

Del mismo modo, la autora María Luz Vega reconoce que:

“El derecho laboral postula la libertad de organización de trabajadores o de empleadores para promover y defender sus intereses, así como la libertad de sus organizaciones para dotarse de un estatuto, elegir sus autoridades, estructurar y formular un programa de acción, sin injerencia estatal ni de otra organización, dentro del respeto de la legalidad y con el goce de suficientes garantías” (2004:63).

En efecto, lo rescatable de aquello es que las asociaciones fuertes y autónomas son indispensables para un adecuado sistema de relaciones colectivas de trabajo. Aquello permite a los trabajadores tener la oportunidad de negociar, hablar e intervenir en la relación laboral por el trabajo realizado y para garantizar que las condiciones de trabajo sean aptas para todos.

Ahora bien, entendemos que el derecho a la libertad sindical implica la libertad de poder asociarse, y tiene como pilar fundamental un trinomio de: sindicato, contratación colectiva y huelga. Este derecho es acogido como un derecho de rango constitucional e internacional, el mismo que garantiza el derecho de sindicación con ciertos elementos como los de: formar federaciones, gozar de personalidad jurídica, a no estar sujetos a disolución administrativa, celebrar convenios colectivos y a celebrar huelgas.

La libertad sindical ha sido tomada en cuenta por organismos internacionales, y es aplicada en beneficio, tanto de los empleados como de los empleadores, con el fin de crear o formar una organización que vele por sus derechos y exista una protección de manera más directa. Es así como este principio es considerado en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, misma que establece: “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 estas” (1950:2).

La libertad sindical es un derecho humano que debe ser ejercido desde un contexto de respeto y garantía de derechos fundamentales. Importante tomar en cuenta que no se puede formar un sindicato libre y desarrollar una actividad específica si es que no se puede ejercer con libertad los derechos de reunión, libre movimiento, libre expresión del pensamiento y de manifestarse públicamente (huelga). De manera que, este derecho se manifiesta en la práctica mediante el ejercicio del derecho de sindicación dentro del derecho colectivo. Además, se debe resaltar la importancia y el valor de la libertad sindical y de la negociación colectiva, como determina el autor Grijalva, no solo como elemento de legitimidad social y fortalecimiento de la democracia,

sino en cuanto a sus efectos beneficiosos sobre la productividad y el crecimiento económico (2011:61).

En este sentido la OIT en uno de sus informes globales ha especificado que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son la base de un proceso en el que los trabajadores y los empleadores se plantean mutuamente sus reivindicaciones, las cuales se resuelven mediante un proceso de negociación que tiene como resultado el establecimiento de convenios colectivos beneficiosos para ambas partes (2004:15). Seguidamente establece que en la negociación entre ambas partes siempre se conciliará intereses diferentes. En efecto, para los trabajadores, la sindicación supone la posibilidad de entablar una relación más equilibrada con su empleador y mantener una relación de igualdad en cuanto a derechos y ganancias. Así aquello les proporcionará un mecanismo para negociar una participación justa en los resultados de su trabajo. Pero, para los empleadores, la libertad de asociación permite a las empresas velar porque la competencia sea constructiva y justa, y se base en un esfuerzo por aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo (OIT,2004:16).

En otras palabras, a pesar de las diferencias que tengan el interés conjunto versa en un buen funcionamiento de la economía, con ello ganarán ambas partes. La negociación colectiva permite identificar elementos para una compensación recíproca, como establece la OIT, dentro de un marco de corto y largo plazo puesto que la misma ayuda a abordar situaciones que afectan esta relación laboral o para cualquier otra.

El organizarse de manera sindical ha sido tomado como ejemplo de los países europeos, sin embargo, en aquellos países si existe libertad para ejercerlo, contrario a lo que sucede en América Latina. Para que este principio sea aplicado y garantizado supone que esté dentro de una base jurídica para que pueda hacerse realidad. No obstante, esto no suele ser únicamente necesario ya que, al ser un derecho irrestricto, no debe tener interferencia ni limitación alguna por parte del Estado, lo cual en la práctica no sucede. En los países que serán analizados existe una fuerte reacción sindical respecto de las leyes que supone los protege a los derechos de trabajadores y a la conformación de organizaciones sindicales, ya que algunos promueven la flexibilización y desregulación laboral.

Por último, en el marco de las relaciones colectivas de trabajo, las sociedades democráticas reconocen a la libertad de sindicación y asociación y al derecho a la negociación colectiva como derechos básicos fundamentales, reflejando el carácter central y equilibrador de las organizaciones estrictamente sociales y de sus medios de acción (Vega, 2004:14). La acción sindical es considerada como un elemento necesario dentro de las relaciones laborales, por lo que no sólo se la reconoce, sino que goza de cierta “protección” (Vázquez,1997:163).

En América Latina este derecho ha sido considerado como el pilar de la democracia y en la mayoría de los países ha sido reconocido como un derecho formal. No obstante, ha sido precarizado de manera que los trabajadores aún tienen limitaciones para ejercerlo y continúan teniendo problemas por afrontar, como las de cambios en el modelo político del Estado, modificación de las relaciones laborales y lo primordial, legislaciones tanto insuficientes como limitadoras. A pesar de ello y como se ha explicado en este capítulo, tanto el principio de libertad sindical como el derecho a asociarse de manera libre, reconocidos dentro del marco internacional, garantiza que los trabajadores puedan acceder a mismos tratos dentro de un margen de protección y mejores condiciones laborales.

3.1.1 Convenio 87: relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación

La Organización Internacional del Trabajo, en su Constitución, ha establecido principios y derechos fundamentales que han sido tomados a consideración en distintos convenios internacionales. En efecto, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en junio 1998 resalta este conjunto de principios fundamentales en el trabajo con el apoyo de la comunidad internacional (OIT,2003:8). Aquella Declaración cubre cuatro áreas principales, sin embargo, en esta investigación se ha considerado el primero, siendo:

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (OIT,2003:8);

Es importante mencionar que en este acápite se explicará lo referente a la libertad de asociación y sindical. Dichos principios han sido categorizados como fundamentales y reconocidos dentro del Convenio 87 de la OIT; el mismo entró en vigor el año de mil novecientos cincuenta (1950)

y fue ratificado por Ecuador en mil novecientos sesenta y siete (1967). De esta norma fundamental podemos resaltar lo siguiente:

- Todos los trabajadores pueden constituir organizaciones, así como de afiliarse y desafiliarse de manera voluntaria.
- El ejercicio de su derecho debe realizárselo sin ninguna distinción o autorización previa; de manera que la autoridad queda abstente a intervenir o limitar dicho derecho.
- Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho a redactar sus estatutos y organizar su administración; elegir a sus representantes y de formular su programa de acción.
- Las organizaciones tienen derecho a constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones.
 - ⇒ Ambas pueden afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.
- Tienen derecho de adquirir personalidad jurídica, tanto las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como las confederaciones y federaciones.

En su parte segunda se resalta uno de los puntos más importantes a tomar a consideración, siendo que, quien sea miembro de la Organización Internacional del Trabajo está obligado a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación (Convenio 87, 1950). Esto puede determinarse como uno de los objetivos a cumplir dentro de cada normativa, puesto que esto permitirá el ejercicio pleno del derecho a la libertad sindical. Además, aquello figurará que se establezca el cumplimiento de la legalidad de las condiciones en las que se determina la normativa del Convenio.

En conclusión, de lo expuesto podemos establecer que tanto los trabajadores como empleadores tienen el pleno ejercicio de su derecho a organizarse con un fin establecido, que es el de defender sus derechos, necesidades e intereses y que la norma nacional debe proteger y no intervenir al momento en el que por voluntad de ellos, quieran formar un sindicato o una asociación profesional.

3.1.1.1 Derecho de asociación

La autora Monesterolo considera que a partir del siglo XX las acciones laborales y cambios sociales tuvieron un gran protagonismo y lograron notoria atención y reconocimiento en los distintos Estados (2018:183). Es por esto que, en el Ecuador, a partir del año 1906 se reconoció como derecho constitucional al derecho de asociación, y en la Constitución de 1929, al haber sido categorizada por ser “eminente social”, se reconocieron importantes derechos relacionados con el Derecho Laboral, entre ellos, el de libertad de asociación y huelga (Monesterolo, 2018:183).

Es importante determinar que, en nuestra Constitución actual, este derecho se consagra de la siguiente manera, en los numerales 7 y 8 del artículo 326:

7. “Garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. También garantiza la organización de empleadores;
8. Declara que el Estado estimulará la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores, de acuerdo con la ley, y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección” (Constitución, 2008:151).

Para poner en contexto, tenemos la siguiente conceptualización por parte de Guillermo Cabanellas (2001), citado por la abogada Sahira Núñez (2011:55), quien establece que el derecho de asociación es:

“El que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos unas sin fines de lucro y otras con este fin, en cuyo caso constituirán sociedades o compañías civiles o mercantiles”. (Núñez, 2011:55).

Por otro lado, para el autor Rafael Flaquer “asociarse es el acto por el que una serie de individuos unen sus esfuerzos mancomunadamente con el fin de alcanzar unas metas comunes” (Flaquer, 1999:1).

En este mismo orden de ideas, tenemos las referencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, misma que en el caso *Huilca Tecse vs Perú* estableció lo siguiente:

“La libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. Cuando la Convención proclama que la libertad de asociación comprende el derecho de asociarse libremente con fines “de cualquier [...] índole” (CIDH, 2005: párr.70).

Así mismo considera y hace relación a su dimensión social determinando que “la libertad de asociación es un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos” (CIDH, 2005: párr.71).

Una vez contextualizado este derecho, es inminente resaltar que su reconocimiento nace a partir de los llamados levantamientos sociales, ya que se considera que los trabajadores fueron el principal vínculo para que se reconozca al mismo, no solo en las normas supremas de los Estados sino como uno de los fundamentos esenciales del Derecho Laboral. Si bien es cierto, es relacionado con la libertad sindical, pero es de este principio que el mismo se construye y se forma como tal. La libertad de asociación parte del principal problema del que se fundamenta la sociedad; del desconformismo y necesidad de asociarse para que se pueda reclamar algo, cambiar y reconstruir cualquier tipo de situación; en este caso estamos hablando de asociarse de manera sindical con un solo fin, mejorar las condiciones de trabajo, no solo de quienes pertenecen al sindicato sino de todos los trabajadores.

3.1.1.2 Derecho a la huelga

Haciendo referencia a este derecho, el autor Alomía lo estructura partiendo de su proveniencia etimológica, estableciendo que "huelgo" significa "tiempo en el que uno está sin trabajar. El sustantivo "huelgo" se origina en "holgar" con raíz latina en "jullicare" que significa respirar y figurativamente, tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo, sobre todo el manual" (Monesterolo, 2018:290).

Este derecho deriva del derecho de asociación ya que conforme considera uno de los Comités Expertos de la OIT:

“El derecho de huelga es uno de los medios esenciales de los que disponen los trabajadores y sus organizaciones para proteger sus intereses económicos y sociales. Estos no sólo tienen que ver con la obtención de condiciones de trabajo mejores y el planteamiento de demandas

colectivas de carácter profesional, sino también con la búsqueda de soluciones a las cuestiones relacionadas con la formulación de políticas económicas y sociales y con los problemas laborales de todo tipo que afectan directamente a los trabajadores” (Creighton, 2012:12).

Por otro lado, en el artículo 467 del Código de Trabajo se constituye como “la suspensión colectiva del trabajo, declarada y ejecutada por trabajadores coligados” (Código del Trabajo, 2020:126).

Seguidamente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos determina “que la huelga constituye una herramienta que los trabajadores tienen a su disposición para defender sus intereses y de qué manera esta se relaciona con la libertad sindical y la negociación colectiva” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020:115-116).

Ahora bien, como referencia a los distintos conceptos es importante destacar que este derecho, como todos los demás que se relacionan con el derecho laboral, deben ser garantizados y respetados por los Estados. Es así como se lo considera un derecho fundamental que permite que se configure una vez más la protección de aquellos derechos que son limitados. De manera que, constituye ser un mecanismo de defensa sobre la precarización de los derechos en la relación colectiva y sobre la obtención de respuestas que ayudan a los sindicatos. Este movimiento tiene como elemento una interrupción temporal o abandono del lugar de trabajo para ejercer como fin único, presión sobre los patronos para alcanzar y conseguir determinadas condiciones laborales e intereses colectivos.

3.1.1.3 Derecho a la negociación colectiva

Al haber sido mencionado en acápite anteriores podemos considerar de manera principal que es uno de los derechos que también forma parte de la relación colectiva y presume ser uno de los más importantes gracias a la travesía que ha tenido que llevarse para que haya sido considerado como derecho para los trabajadores. Su importancia recae en la negociación de derechos y obligaciones entre el patrono y el trabajador; gracias a esta figura este derecho antes de ser presentado como tal, tuvo bastantes limitaciones puesto que configuraba ser como una gran barrera para la participación de los trabajadores en las empresas y además por ser el único fin con el cual los sindicatos pueden cambiar los planes dentro de la empresa.

Para el autor Camacho, la negociación colectiva constituye ser:

Una institución que aspira a mejorar y equilibrar las condiciones laborales de los trabajadores en un marco de equidad y justicia social; habida cuenta de que su contenido respecto a sus inicios, ha variado a través del tiempo, puesto que los primeros convenios colectivos trataron como tema el salario semanal y la duración de trabajo, debiendo señalar que, actualmente la lista de lo negociable se ha incrementado significativamente, acercándose mejor para obtener lo posible debido, fundamentalmente a las circunstancias que imperan (Camacho, 2014:29).

En otras palabras, el autor Michael J. Wright considera que la negociación colectiva “es el proceso que permite a los trabajadores negociar, como colectivo, con su empresa, y puede desarrollarse a varias escalas. Tradicionalmente, los temas de la negociación son los salarios, las prestaciones, las condiciones de trabajo y un trato equitativo” (Wright, 2012:15). Por otro lado, suele concebirse la negociación colectiva como un proceso formal que se desarrolla a intervalos de tiempo regulares y que da lugar a la celebración de un acuerdo por escrito entre las organizaciones de trabajadores y la empresa o empresas (Wright, 2012:16).

Tal como establece el autor antes citado, este derecho que tienen los trabajadores sindicales, se configura de manera escrita, entendiéndose en nuestra legislación como un contrato o pacto colectivo. Es por esto que en el Código de Trabajo, en el artículo 220, establece que:

“Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados”.

Para la autora Graciela Monesterolo, este contrato colectivo es el principal objetivo de la negociación colectiva puesto que las asociaciones de trabajadores a través de ella manifiestan sus aspiraciones de mejoras de las condiciones de trabajo (Monesterolo, 2018:247).

Conforme a ello, es imperante que este derecho sea reconocido y establecido no solo dentro de la norma suprema sino de la Ley, que figura y establece el fin por el cual debe regir el mismo, así como las condiciones en las que se deberá realizar de manera que el Estado protegerá al

mismo y los empleadores acataran la norma. A pesar de que sea reiterativo, es menester contrastar que la negociación colectiva, surge por medio del reconocimiento de los otros derechos conceptualizados en este trabajo. Es por esto que la CIDH determina que tanto a este derecho, como el de la huelga deben considerárselos como derechos colectivos básicos.

Por último, este derecho también ha sido considerado como una medida para evitar conflictos y que por medio de este pueda configurarse lo que se ha mencionado como condiciones de trabajo más favorables. Pero lo más importante, es que sea acatado bajo los preceptos constitucionales y que al final de todo, se llegue a un acuerdo entre todos quienes participan en la misma.

3.1.2 Convenio 98: relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva.

Otro de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a tomar en cuenta es el número 98, que abarca el tema de la negociación colectiva. El mismo entró en vigor en el mes de julio del año mil novecientos cincuenta y uno (1951), y fue ratificado por el Ecuador en el año de mil novecientos cincuenta y nueve (1959). Este convenio se encuentra en vigor.

Los principales elementos que debemos rescatar de este radican en las siguientes características:

- Los trabajadores deberán gozar de protección al momento de ejercer su derecho a la libertad sindical en el marco de actos discriminatorios.
- Gozarán de protección al momento de que el empleador o el Estado interfieran con su constitución, funcionamiento o administración.
- Debe fomentarse el pleno desarrollo entre los empleadores y organizaciones sindicales para el uso de procedimientos que beneficien a ambos en el marco de la negociación del contrato colectivo.

Con respecto a los considerandos de este Convenio, es importante enfatizar en su artículo 4, mismo que a mi parecer abarca mayor importancia para con el derecho a la negociación colectiva, estableciendo lo siguiente:

“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” (OIT, 1951).

Aquello permite que se refleje la importancia de que la negociación colectiva, al ser un derecho primordial de la libertad sindical, sea considerado con importancia, ya que como se demuestra, en el mismo se negocia netamente condiciones de empleo, que, si bien es cierto, son muy importantes para el desarrollo de los trabajadores en la empresa. Y, por otro lado, tenemos el elemento de la voluntariedad, que a mi consideración es uno de los ejes puntuales de la propia negociación colectiva ya que permite que exista diálogo referente a las condiciones que atañen a su relación.

CAPITULO II: DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

1. Análisis comparativo entre los casos de Ecuador, Perú, Colombia y Bolivia.

1.1 Ecuador

1.1.1 Introducción

El Ecuador se ha caracterizado por ser un país que va de la mano con el empresario, vulnerando y desestimando la participación del trabajador dentro de las empresas. En los últimos años se ha venido desarrollando bajo un gobierno supuestamente de izquierda que ha precarizado los derechos de los trabajadores. Esto ha sido influenciado por una crisis de desarrollo organizacional debido a una serie de factores determinantes como son la inestabilidad política, los altos niveles de corrupción de los administradores del Estado y un gran número de empresarios dedicados a la actividad parasitaria de vivir de los negocios del gobierno (Vareles, 2016:2).

La crisis también afectó a las organizaciones sindicales puesto que el desprestigio hacia las mismas llevó a que se realicen reformas que afectaron a sus derechos laborales o que simplemente se mantenga una ley sumamente antigua. Por otro lado, varios de los dirigentes sindicales, así como empleadores tomaron la decisión de trabajar en pro del gobierno actual y en el caso de los dirigentes, a dejar a un lado lo que verdaderamente era su trabajo, precautelar por los derechos de los trabajadores y reivindicar a la clase trabajadora. Muchos de estos factores y de la creación de decretos vulneratorios del gobierno de Rafael Correa, llevaron a que se disuelvan y deslegitimen a varias organizaciones sindicales conformadas hace años atrás bajo conclusiones inequívocas, pero con el fundamento principal, que era el de afectar u atentar en contra del estado ecuatoriano, argumento totalmente arbitrario.

Actualmente, de acuerdo con el Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sindicales (SUIOS), en el país existen 66,022 organizaciones sociales; varias de ellas son conformadas por empleadores y trabajadores. Se han visto afectadas bajo la normativa que será analizada, pero aún persisten. La constitución de esta organización sindical fue reconocida como derecho fundamental en este país, desde que se creó su Código de Trabajo (1983), el mismo ha estado sujeto a reformas, pero en este tema se reconoce que han sido algunas

beneficiadoras y otras han sido aplicadas con la consecuencia de que se vulneran los derechos de las organizaciones sindicales.

1.1.2 Reformas en materia de derechos a la libertad sindical, de asociación, negociación colectiva y huelga desde el año 2006 al 2016

En este país los cambios se sujetaron a la configuración de una nueva norma suprema. Se pasó de una Constitución (1998), parcialmente garantista, por el amplio catálogo de derechos reconocidos, entre ellos el de libertad de asociación; a una constitución totalmente garantista y proteccionista de los derechos de las personas dentro de un Estado Constitucional de Derechos y Justicia por lo que tuvo que acoplarse a esta nueva realidad y ajuste social. En 1998 se reconoce al derecho del trabajo como un deber social, que debe ser justo y remunerado, así como la garantía que se subsume al poder de organizarse de manera colectiva, tanto los trabajadores como los empleadores. Este derecho se encontraba inmerso en el capítulo de derechos civiles.

En el año 2008, nos encontramos con un cambio dentro de la sociedad ecuatoriana, pasando de un Estado de Derecho a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia. La política garantista de esta nueva Constitución fue lo que más llamó la atención, de manera que, se reforma y se reconoce al derecho a la libertad sindical, ya no como un derecho civil sino como un derecho de libertad per se. Aquello porque como se ha explicado anteriormente, libertades como las de pensamiento, expresión, reunión o asociación serían requisitos ineludibles no solo para que pueda existir democracia, sino para que esta a su vez cree condiciones de justicia social (Grijalva, 2011:53). Por lo tanto, en esta Constitución se contempla a la libertad sindical como un principio que se relaciona con el derecho al trabajo y a la libertad de organizarse de los trabajadores sin autorización previa.

Este derecho en la Constitución 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 (Constitución, 2008). Es importante reconocer que hubo un cambio de estructura sobre este derecho puesto que como se mencionó, es reconocido como un principio del derecho de trabajo. Se puede resaltar ciertas similitudes con la Constitución de 1998 y la actual, como las de ejercerlo sin intervención del patrono o del Estado, el segundo siendo el encargado de estimular la creación de las organizaciones sindicales; además de que se garantiza la contratación colectiva. Es decir, la garantía de este

derecho parte de la libertad de aquellos trabajadores o empleadores para constituir una organización sindical, siempre en aras de protección de sus derechos y de la disposición del Estado para protegerlo sin intervenir en su constitución, como en su estructura externa o estatutos.

Puede decirse que la norma establece requisitos más libres para su constitución, como la simplificación del trámite para crear el sindicato o comité de empresa, la obtención de su personalidad jurídica y la celebración del contrato colectivo en el sector público (establece la debida protección por parte del Estado), además permite presentar pliego de peticiones y suspender actividades de las empresas en el caso de que el sindicato lo requiera (huelga). Pero, así como tiene facilidades, también han dispuesto ciertas barreras o limitaciones que constituyen injerencia al momento de conformar dicha organización. En efecto, para poder constituirse deben tener mínimo 30 personas en el caso de trabajadores y 3 para empleadores, entregar todo lo solicitado por el Ministerio de Trabajo, como es el acta de constitución; ejemplar del estatuto (para ser revisado); nómina de la directiva provisional, nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa; y lo indispensable, la notificación o aviso al inspector de trabajo sobre la constitución del sindicato en asamblea general.

De manera concreta se ha podido establecer que dentro de la legislación ecuatoriana, el principio de la libertad sindical se considera ser parte de los derechos de libertad y como se pudo determinar anteriormente, se encuentra consagrado como un derecho fundamental y humano dentro de su legislación. Por otro lado, es importante resaltar las diferentes condiciones en las que dicho principio se desarrolla actualmente, siendo de gran importancia la libertad con la que la ley permite que se constituya pero de igual realce son las barreras que se han producido para su ejercicio. A continuación, se podrán reflejar las distintas reformas que han afectado o a su vez, protegido al principio de la libertad sindical y a los demás derechos que se configuran en él.

En el año en el que gobernó el presidente Correa se reformó la garantía para los dirigentes sindicales referente al despido intempestivo. Aparentemente es una protección para los dirigentes puesto que se consagra que esta acción del empleador es considerado ineficaz, y tiene como medida la del fuero sindical; medida que permite dar mayor protección al momento en el que se figura el despido. También se toma a consideración que el dirigente deberá seguir siendo parte del sindicato hasta la finalización de su período, es decir es protegido por la Ley durante

todo el tiempo que cumpla con sus funciones y un año más, contado desde que se produce esta acción considerada como ineficaz. Es importante reconocer que aquella garantía no solo se da al dirigente afectado, sino que también se considera a los dirigentes que pertenecen a otras organizaciones sindicales constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas.

Respecto de lo anterior es importante mencionar que dentro de nuestra legislación se reconoce que el fuero sindical opera únicamente cuando el empleador da por terminada la relación laboral, inobservando el procedimiento tipificado en la norma. Esta garantía establece una mayor eficacia del principio a la libertad sindical y a su vez, protege aún estando en esta condición (despido ineficaz). Por lo que se puede tomar a consideración que esta protección permite ejercer el principio a la libertad sindical, a pesar de que sea posterior al despido de manera que prevee cualquier vulneración bajo el ejercicio del derecho de sindicalización.

Por otro lado tenemos la Ley No.0, también del gobierno de Rafael Correa, misma que optó por reformar lo referente a la prohibición de desahucio y de despido, la cual eliminó la palabra “desahucio”, por ende, ya no se encuentra dentro del Código. Se estipuló la prohibición de despido de todas aquellas personas que decidan constituir un sindicato o comité de empresa, una vez los trabajadores hayan notificado al inspector de trabajo sobre su reunión en asamblea general. Esto garantiza y protege a la libertad sindical, porque muy a parte de la limitación de injerencia del empleador sobre su constitución, el mismo no podrá despedir a ninguno de los trabajadores que hayan o no intervenido en dicha asamblea constitutiva. Como es de conocimiento de todos, muchas veces esta protección puede ser limitada de manera que se optó por mantener que en el caso de que se produzca el despido esto no interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral. Respecto a esto, se reforma el artículo referente a la indemnización que deberán percibir en el caso del despido, siendo esta una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

En cuanto al contrato colectivo, es imprescindible notar que es uno de los países en el que la ley permite los acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados por lo que los beneficios que se obtengan del mismo serán también para aquellos que no pertenecen al sindicato. Aquello también toma como referencia a que la celebración del contrato colectivo deberá darse sin ningún tipo de discriminación. Los pactos colectivos son reconocidos como una garantía para los trabajadores, en el que pueden negociar, con el empleador bajo el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales van a trabajar en pro de su organización, es decir,

con base en sus necesidades y en el caso de que consideren sus derechos están siendo vulnerados. La reforma en relación con este derecho constituye la adhesión de la estructura que debe tomar en cuenta los contratos colectivos realizados en el sector público, tomando en cuenta ciertas prohibiciones al momento de negociar puesto que ningún trabajador podrá optar por solicitar beneficios desmedidos, que como contempla la Ley, atenten contra el interés general.

Es importante mencionar los cambios y actos administrativos establecidos en los Decretos 16 y 739, emitidos en el gobierno de Correa, mismos que fueron cuestionados por otros países, que igual dieron al Ecuador ciertas recomendaciones a seguir pero que no fueron tomadas en cuenta. El Decreto 16 estableció el funcionamiento del sistema unificado de información de organizaciones sindicales, es decir, la creación de un organismo que iba a revisar el cumplimiento de ciertos requisitos para poder obtener tanto, personalidad jurídica, revisar los estatutos de confederaciones y federaciones y además, tiene como facultad el Estado de disolver las organizaciones por desviarse de los fines para los que fueron constituidas (artículo 26, numeral 2) y por dedicarse a actividades de política partidista, actividades que atenten contra la seguridad interna o externa del Estado o que afecten la paz pública (artículo 26, numeral 7). Estas disposiciones atentaron de manera frontal a lo establecido en la Constitución de la República, así como al reconocimiento del derecho fundamental a la libertad de asociarse, establecido en los tratados internacionales ratificados por el estado ecuatoriano.

Bajo estas consideraciones y para finalizar este análisis es importante reconocer respecto de los Decretos 16 y 739, que:

“la política del Gobierno respecto de la sociedad civil ha creado un sistema de premios y castigos que a muchas organizaciones ha silenciado, a algunas ha anulado y a otras que han logrado sobrevivir, se les ha estigmatizado, perseguido y hostigado como ha ocurrido en los últimos años” (Carpio, 2017).

Por último, tenemos el Decreto 1701, uno de los que más afectó a los derechos de los trabajadores públicos que pertenecen a organizaciones sindicales. Dicho decreto figura una de las intromisiones más a fondo sobre los derechos que se configuran como fundamentales y humanos. Rafael Correa decidió revisar los contratos colectivos emitidos en el sector público. Se estipulan 21 condiciones a tomar en cuenta, que en resumen estarían quitando beneficios ya otorgados y aceptados en la celebración del contrato colectivo. Por ende, se entiende que de

aquellos que están vigentes deberán ser revisados por la autoridad competente y en caso de estar vigente en un contrato colectivo cualquiera de las 21 disposiciones, deberán ser eliminadas del mismo; vulnerando la voluntad de quienes en reunión se sentaron a decidir sobre sus necesidades y beneficios, y de quienes aceptaron la misma.

El decreto ejecutivo afectó de manera retroactiva y de aquí en adelante, sobre la celebración de contratos colectivos en el sector público. Se contempla una vulneración hacia los derechos de los trabajadores, en especial, el de la negociación colectiva, dejando a un lado de voluntad quienes celebraron los contratos y obviando las necesidades o beneficios que ya fueron otorgados.

Esto evidencia una de las grandes movidas que tuvo el gobernante Correa sobre los trabajadores sindicales, puesto que la intromisión e intervención del Estado resultó ser pionera en vulnerar y precarizar sus derechos, contemplados en la Constitución de la República y en tratados internacionales.

En el siguiente cuadro se podrá evidenciar las reformas referentes a este capítulo:

Tabla 1: Ecuador (2006-2016) Transformaciones de la Libertad Sindical

País	Período de Gobierno	Tipo de reforma	Nombre o Número de la Ley	Tema	Principales cambios	Fecha de la reforma o cambio
Ecuador	Rafael Correa	Decreto Ejecutivo	1701	Contratos colectivos en el sector público	Revisar las condiciones en las que se dieron los contratos (21).	30 abril de 2009
Ecuador	Rafael Correa	Decreto Ejecutivo	16	Funcionamiento del sistema unificado de información de organizaciones sindicales	Cambia disposiciones y determina cuándo se puede otorgar personalidad jurídica a organizaciones sociales.	5 de junio de 2013

Ecuador	Rafael Correa	Decreto Ejecutivo	739	Codificación y Reformas al Decreto 16	Reforma al Decreto 16	3 de agosto de 2015
Ecuador	Rafael Correa	Ley No. 0	Ley Orgánica Para La Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En El Hogar	Dirigentes sindicales, despido e indemnización.	Garantía para dirigentes sindicales; cambiar palabra desahucio por despido (artículo 452); indemnización por despido ilegal.	20 de abril de 2015

Fuente: Elaborado por autora

1.1.3 Conclusión

La normativa del país en materia laboral abarca tanto disposiciones flexibles, como rígidas y limitadoras; en este sentido tomamos en cuenta lo mencionado anteriormente, como la de establecer un número mayor para trabajadores para constituir un sindicato, que el establecido para los empleadores; el tener la disposición de notificar todo al Ministerio de Trabajo para su constitución y que ellos deban revisar todo, es decir, sus estatutos, directiva, etc., constituyendo una injerencia total por parte del Estado o la de aceptar la contratación colectiva del sector público, pero con ciertas prohibiciones. Por lo que, en Ecuador, no se han dado reformas que tiendan a facilitar el ejercicio de este derecho, ni mucho menos la de consagrar normas que esquematicen la intervención del Estado en cuanto a la relación laboral colectiva, sino que, aparenta ser una norma de protección total a este derecho, pero en la práctica ha sido totalmente nula y desconocida.

Se evidencia una injerencia muy fuerte con relación al Estado y la empresa al momento en el que los trabajadores tienen la voluntad de asociarse y constituir una organización sindical. Por otro lado, el no tener tantas reformas demuestra la rigidez con la que se maneja el Estado, manteniendo una norma relativamente antigua, considerando una protección ardua de los derechos que no permite liberarse de las limitaciones planteadas igual hace varios años, demostrándose que falta mucho por considerar en esta materia.

El debilitamiento del principio a la libertad sindical con el pasar del tiempo es mucho más obvio y aquello se refleja en la falta de participación de los trabajadores sindicales y en la obscuridad que se creó en el gobierno que antecedió al actual, por lo que el porcentaje de creación de sindicatos cada vez es menos y la persecución de quienes defienden sus derechos es más alta.

1.2 Perú

1.2.1 Introducción

Perú es uno de los principales países que se categoriza por no cambiar o establecer un Código de Trabajo, hecho que no permite elaborar nueva normativa que cambie el aspecto con el que fue creada la ley que regula el ejercicio de los derechos referentes al principio de libertad sindical. En este capítulo se toma como referencia la Ley expedida en el año 1992, en el gobierno de Alberto Fujimori, misma que solo fue reformada en el año 2003, período que no entra en la investigación, sin embargo, se considerará la misma para tomar como referencia una de las reformas más importantes, que fue beneficiosa, pero sigue siendo considerada como una limitación.

1.2.2 Reformas en materia de derechos a la libertad sindical, de asociación, negociación colectiva y huelga desde el año 2006 al 2016

Partimos de la representación que tiene el principio de libertad sindical en su Constitución, creada en el año 2003, sin haber sido reformada hasta la actualidad. Se encuentra consagrada todos los derechos respecto de este principio dentro de los derechos sociales y económicos. Se considera el derecho al trabajo, como un deber y un derecho, como base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Así también, garantiza y reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, para el sector público y privado. Un punto para resaltar de dicha norma es que no contempla lo referido a la Constitución que le antecede, siendo estos: referencias a la estabilidad laboral y a la participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de las empresas o sobre las facultades que tienen los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo para organizarse de manera sindical (Balbin, 2019:7)

En el período de Alberto Fujimori se expidió la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (1992) junto con su reglamento. Esta ley mantiene la tendencia intervencionista estatal y una visión

restrictiva de los derechos sindicales. Toma como base restricciones y limitaciones para ejercer el derecho de asociación, prohibiendo e impidiendo la formación de las organizaciones sindicales; también es conformada bajo requisitos a tomar en cuenta cuando habla de la negociación colectiva (Balbin, 2019:6). Esta ley refleja un modelo descentralizado con relación al derecho de sindicación y negociación colectiva por lo que esto cerciora la debilidad del movimiento sindical en el país.

La LRCT reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Si bien es cierto, plantea esto como garantía para los trabajadores, sin embargo, como se mencionó, ello no es suficiente para que se pueda ejercer este derecho. Tiene implementado el tipo de sindicato que se puede formar, en su artículo quinto, los cuales se dividen en: sindicato de empresa, de actividad, de gremio y de oficios varios. Para constituirlo es menester tomar en cuenta las funciones establecidas y los requisitos que se necesita para poder conformarlo. Esto representa una limitación puesto que, a pesar de tener la facultad de asociarse sin autorización previa, deberán seguir ciertas formalidades para que pueda constituirse, siendo uno de estos la de inscribirse en el registro que corresponde a la autoridad de trabajo para ser revisado, tanto el acta de la asamblea general celebrada entre los trabajadores y el estatuto aceptado en la misma.

Además, una de las características que más sorprende es el número máximo que deben tener para poder constituir el sindicato. En el gobierno de Alejandro Toledo se reformó este ámbito con base a directrices y recomendaciones hechas por la OIT. Estaba estipulado que para constituir un sindicato deberá afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa, o a cien (100) tratándose de sindicatos de otra naturaleza. La reforma constituyó en rebajar el número de trabajadores para sindicatos de otra naturaleza, pasando de cien (100) a cincuenta (50), para poder conformarlo. A pesar de ello, a mi consideración, esto sigue siendo un punto controversial para la relación colectiva porque esto se configura como el principal obstáculo para ejercer el derecho de sindicalización; más en el caso de pequeñas empresas porque no tienen la manera de acceder a este total de trabajadores.

En materia de negociación colectiva lo único que establece la norma es que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de estos, aunque no se encuentren afiliados. Y, si existen varios

sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En el caso de convención colectiva, fue reformada también por Alejandro Toledo, sin embargo, continúa siendo únicamente para facilitar actividades sindicales que tengan que ver con reuniones, comunicaciones, permisos, licencias; en este caso también con limitaciones puesto que si no existiere la convención, el dirigente sindical tiene un límite de 30 días para concurrir a actividades que beneficie al sindicato, y en el caso de que se exceda de este tiempo se contarán como días sin remuneración o beneficios. Sin embargo, puede que en este caso exista una salida, puesto que se adquiere la indicación de que el límite determinado al principio del artículo no será tomado en cuenta cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.

Respecto del derecho a la huelga, contemplada en el artículo 62 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, fue reformado por medio del Decreto Supremo No.024-2007-TR. Esta reforma se basa netamente en lo que conocemos como la implementación de una asamblea para poder declarar la huelga, estableciendo lo siguiente:

- a) Si la decisión fue adoptada por la mayoría de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en éste. Se exceptúan los cargos de dirección y el personal que debe ocuparse de los servicios mínimos.
- b) Si la decisión fue tomada por la mayoría de los trabajadores comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de los trabajadores del sindicato, con las excepciones antes señaladas (Decreto 024-2007-TR, 2007).

Además, establece que por mayoría deberá entenderse la presencia de más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea. En el Reglamento del año 1992 se consideraba que en la votación se debía tener presente al menos dos tercios de los trabajadores para poder declarar la huelga y sin los requisitos citados anteriormente. Esta es una de las reformas que establece más exigencias e inclusive toda como parte de la huelga, la suspensión de la relación laboral. Esto constituye una vulneración al derecho a la huelga con la continuación de su limitación y de establecer más requerimientos a seguir para poder ejercerlo.

Por otro lado, tenemos diferentes aspectos notables que otros países, como lo es el del fuero sindical, el cual garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros

establecimientos de la misma empresa. En el marco de la negociación colectiva se puede ampliar el ámbito de aplicación del fuero sindical, si fuere necesario. Así también el registro de un sindicato confiere personalidad jurídica por lo que favorece a los sindicatos ya que con ello tienen la oportunidad de ser considerados en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional. Por último, podrá conformar federaciones y confederaciones, mismos que estarán regulados por todo lo dispuesto para los sindicatos y la única restricción es que para conformarse requieren de no menos de dos sindicatos, para ambos.

Para los empleados públicos, estos deben basarse en la Ley de Servicio Civil, misma que está amparada y basada en la LRCT, por lo que tiene la misma visión y contiene las mismas limitaciones para el ejercicio de este derecho. Ha sido controversial el caso de estos trabajadores con relación a la contratación colectiva y la respectiva negociación de esta. La Ley No.30057 expedida en el año 2013 establece los derechos colectivos de los servidores civiles, la cual determina que tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses, pero siempre tomando en cuenta que aquello no puede afectar a sus funciones.

Las limitaciones tornan en la prohibición que tiene de negociar compensaciones económicas por lo que únicamente podrán solicitar mejoras en cuanto a sus condiciones de trabajo o empleo; el pliego de reclamos puede ser presentado ante la entidad pública entre el 1ero de Noviembre y 30 de Enero del siguiente año; la nómina de integrantes no puede ser mayor a un servidor civil por cada cincuenta (50) servidores civiles de la entidad que suscribe el registro del sindicato hasta un máximo de seis (6) servidores civiles; los acuerdos suscritos tienen una duración de dos años y surten efecto a partir del 1ero de enero del ejercicio siguiente y para terminar, el ejercicio de huelga puede efectuarse una vez se haya agotado el recurso de mediación o negociación, además de que en el caso de que el servidor ejecute su derecho, podrá ser reemplazado ya que la entidad pública puede contratar temporalmente a alguien para que ocupe su puesto de trabajo en aras de garantizar el servicio que se presta (El peruano, 2013:7).

Si bien es cierto, el mecanismo planteado es acorde a lo manifestado en la ley que regula las relaciones colectivas del trabajo, puesto que se evidencia el totalitarismo y aprovechamiento del Estado para con el derecho de sindicalización. Esto sería una más de las razones por la cual el ejercicio de la libertad sindical queda arrebatado y sin fundamento alguno para ser ejercido por los trabajadores.

En el siguiente cuadro se podrá evidenciar las reformas referentes a este capítulo:

Tabla 2: Perú (2006-2016) Transformaciones de la Libertad Sindical

País	Período de Gobierno	Tipo de reforma	Nombre o Número de la Ley	Tema	Principales cambios	Fecha de la reforma o cambio
Perú	Alejandro Toledo	Ley	2791	Organización Sindicatos. Concordancia con el DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR.	Cantidad de trabajadores para formar un sindicato; obligaciones e impedimentos de los sindicatos; fuero sindical y convención colectiva.	6 de enero de 2003
Perú	Alan García	Decreto Supremo	024	Derecho a la huelga	Cantidad de mayoría para poder ejercer el derecho a la huelga	27 de octubre de 2007

Fuente: Elaborado por autora

1.2.3 Conclusiones

Para finalizar, es evidente que Perú ha sido manejado por gobiernos que no tienen intención alguna de cambiar lo establecido por el gobierno de Fujimori por lo que se continúa manteniendo el intervencionismo estatal y la visión restrictiva de los derechos sindicales.

Las reformas, a pesar de ser antiguas, tuvieron una visión de mejorar la participación de las organizaciones, pero no fue realmente en ese sentido. La normativa figura limitaciones y restricciones para el ejercicio del derecho de asociación por lo que implica que no se podrá ejercer este ni otros derechos relacionados. La defensa de los intereses es el principal objetivo de los sindicatos, no obstante, se los ve como una debilidad y como el principal obstáculo para la economía y desenvolvimiento de las empresas.

Por el momento no se ha realizado una reforma que cambie el modelo descentralizado que se ha mantenido desde los años 90, ni mucho menos una norma que refleje e incluya medidas de protección para el funcionamiento del ejercicio de este derecho. Es importante reconocer que la iniciativa de crear un Código que regule la materia se encuentra aún pormenorizada por lo que se demuestra la falta de interés o de alternativas de solución hacia la vulneración del derecho a la libertad sindical. Se ha dejado a un lado lo reconocido en la Constitución, que es la obligación que tiene el Estado de garantizar este principio y los demás derechos que de él devienen.

1.3 Colombia

1.3.1 Introducción

El marco normativo de Colombia se basa en la Constitución de 1991, la cual no ha tenido ningún cambio desde su expedición, promulgada en el gobierno de César Gaviria. La Constitución intentó modernizar el mundo político, y aunque su impacto se ha visto limitado a ámbitos específicos logró transformar algunos de los sentidos atribuidos a la relación estado y sociedad y convertirse en una de las referencias utilizadas por actores colectivos para reivindicar sus derechos (Vásquez, 2006). Esto dentro del marco de defensa que permite dicha norma, al momento en el que se reconoce el derecho de libre asociación, como un derecho fundamental.

En la Constitución Política, tal como se mencionó, en su artículo 38 señala los derechos de asociación, de manera principal, el derecho de asociación sindical y reconocimiento de su organización, sin intervención del Estado, así como el fuero sindical para sus dirigentes y personalidad jurídica. De igual manera enmarca tanto el derecho a la negociación colectiva y huelga, con ciertas excepciones que se hablarán a lo largo del capítulo.

Dicha norma suprema consagra la libertad sindical como una exigencia democrática puesto que como se ha explicado aquello logra compensar y eliminar la desigualdad social mediante el ejercicio del derecho de asociación (De Lafont:27). Es importante mencionar esto ya que respecto del análisis de este país se puede observar que ha tenido cambios trascendentales con relación al derecho laboral por la influencia de la globalización y del famoso neoliberalismo, no obstante, esta noción tiene la visión de debilitar a las organizaciones sindicales ya que el fin de ello es el de cambiar el modelo social, por el económico; entre más beneficio, más perjuicio.

1.3.2 Reformas en materia de derechos a la libertad sindical, de asociación, negociación colectiva y huelga desde el año 2006 al 2016

Como otros, Colombia regula al derecho laboral mediante el Código Sustantivo de Trabajo (1951), el mismo tiene como base la protección y aceptación del derecho de asociación sindical, huelga y negociación colectiva, siendo el último derecho, únicamente para empleados privados. En esta línea cabe mencionar que, en el gobierno de Uribe, desde el año 2009 se planteó la otra cara de la moneda, es decir, la intervención del poder ejecutivo respecto del artículo 416 del CST, mismo que habla sobre la prohibición de negociación colectiva para empleados públicos. Se entiende que este derecho bajo la modalidad de un Estado de Derecho no puede ser negado a ninguna persona, no obstante, estamos bajo un escenario distinto. La regulación normativa respecto de la negociación colectiva en el sector público ha tenido sus trabas, han carecido de objeto y legitimidad. De acuerdo con el análisis del autor Pierre-Henri Cialti:

En el año 2009 se expidió un decreto “por el cual se reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo de Trabajo”, en 2011 empujado por un acuerdo laboral tripartito, se aprobó el Decreto 1092/2012, del 24 de mayo que, sin referirse expresamente al Convenio OIT 151, representó “un avance, limitado, pero avance, en la perspectiva del Derecho de Negociación Colectiva, que ahora se denomina y reconoce así y tras la firma de otro acuerdo tripartito y bajo presión de la OIT, se promulgó el Decreto 160/2014 del 5 de febrero, sobre negociación colectiva en la Administración pública (Cialti, 2015).

Refiriéndonos al Decreto 160, que reforma a los 3 decretos anteriores sobre la misma materia, este se basa en lo establecido en el Convenio 151 de la OIT, debidamente ratificado por el país. Asume que se deben declarar ciertas precisiones referentes al procedimiento de la negociación. Destaca las causales por la cual se puede realizar la negociación, quiénes participan, su procedimiento, etc. No obstante, no cambio nada de lo expuesto en el artículo 416 de CST, es más, toma a consideración que lo que se discute es un pliego de solicitudes, más no de peticiones, que además dichas solicitudes tienen limitaciones y no puede irse más allá de lo determinado en el artículo 5 del Decreto.

Sin duda, es importante recalcar que hasta con observaciones de la Organización Internacional del Trabajo, hasta la actualidad no ha cambiado dicha prohibición y se hayan escudado en decretos como los mencionados anteriormente. El último Decreto, número 160, continua con irregularidades respecto a la aplicación de aquel derecho, limitaciones para su ejercicio, y lo

que es peor, no cambia ni observa la prohibición de negociación colectiva para el sector público. Con esto podemos concluir que, el uso de decretos, leyes, reformas o la creación de nueva normativa que supone regular a los derechos de la negociación colectiva en el sector público, plantea varios problemas, siendo el principal, el de una reserva legal.

Continuando con el análisis es importante reconocer que en este país se regula como un delito el atentar al derecho de sindicalización, lo cual lo diferencia de los otros países; promocionando una protección más definitiva.

Así también tiene estipulado la clasificación de sindicatos de trabajadores, siendo estos los de empresa, industria o por rama de actividad económica, gremiales y de oficios varios. Los sindicatos tienen la posibilidad de conformarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales y las mismas podrán establecerse en confederaciones. Dentro de esta facultad los trabajadores son acreedores de personalidad jurídica, no obstante, tienen privado el derecho a la huelga; limitación que se fundamenta si ningún motivo y no ha cambiado desde su promulgación.

El Código Sustantivo de Trabajo se refiere a la convención colectiva como la que se celebra entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos o federaciones. Se diferencia de los pactos sindicales puesto que este se refiere a la celebración de un acuerdo entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, siendo esta una de las características que se relaciona con Ecuador y Perú. Con relación a dicho derecho, en el año 2015 y 2015, en el gobierno de Iván Duque. Se tomó en cuenta el tema de las relaciones colectivas dentro del Decreto 1072, que fue reformado por el Decreto 36 en el cual se considera lo que conocemos como contrato colectivo que es otra manera de contratación de las organizaciones sindicales. Respecto de la reforma es más a fondo en cuanto se maneja de una manera más puntual los conceptos y procedimientos a seguir cuando exista una contratación colectiva entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales, pero en este caso en específico dicha negociación se la hace para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es importante considerar dicha posición puesto que no es una reforma o decreto establecida para vulnerar una participación en contratación más bien de continuar regulando su procedimiento y de comprender de mejor manera su conceptualización o en qué consiste.

Así también consagra al contrato sindical, el cual fue reformado por el Decreto 36 del 2016, el cual establece que esta acción consiste en la celebración del contrato de uno o varios sindicatos de trabajadores, con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o ejecución de una obra. El mismo debe ser autorizado por decisión previa de los afiliados del sindicato, celebrada en asamblea general; deberá contar con ciertos requisitos para poder ser suscrito, y es obligación de ejecutar un reglamento por cada contrato sindical celebrado. En el ejercicio de este derecho, la reforma constató que es obligación del sindicato el de realizar una asamblea anual con el fin de que todos quienes conforman el contrato sindical estén informados de todo movimiento o gestión administrativa, social, contable y financiera.

En cuanto a la organización de los sindicatos, tiene cierta similitud con Ecuador, ya que su constitución debe pasar por el mismo procedimiento, siendo este el de la celebración de una asamblea para formalizarlo, establecer sus estatutos y dirigentes; todo ello igual deberá ser notificado al empleador y al inspector de trabajo. Una de las cualidades que fue implementado en este país es la fórmula de la inscripción de pleno derecho en caso de silencio administrativo y sin intervención administrativa, de modo que, si el inspector no se pronuncia en el tiempo establecido, el sindicato estaría registrado sin autorización ni verificación de sus estatutos. Se diferencia en el número máximo para constituirse ya que en Colombia el sindicato de trabajadores necesita un número no inferior a veinticinco (25) afiliados para constituirse; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí.

Respecto de los servidores públicos, la norma contiene limitaciones que afectan a su desenvolvimiento, en principio porque no gozan de fuero sindical, no pueden presentar pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas y podrán únicamente solicitar a la entidad pública cualquier tipo de permiso sindical, por lo que queda a discreción de ellos. Es decir, es uno de los temas que quedan pendientes de revisión y que mantiene estas limitaciones, dificultando el ejercicio de sus derechos como trabajadores.

Por otro lado, tenemos una de las reformas que constituye la continuación de vulneración de uno de los derechos del principio a la libertad sindical, siendo el de la Ley 1210 de 2008, misma que establece la intervención de los jueces, ya no del Ministerio del Trabajo, para declarar la ilegalidad de la huelga; en este caso la ilegalidad declarada se da dentro del margen de prohibición de celebración de dicho derecho en el sector público. Dicha limitación o prohibición continúa siendo una vulneración a los derechos consagrados tanto a nivel interno como

internacional, es considerada como un daño, más que como un derecho y por lo que uno de los factores a tomar en cuenta cuando se lo ejerce, la consecuencia principal es el despido o la disolución del sindicato.

En definitiva, el Código Sustantivo de Trabajo mantiene el modelo intervencionista por parte del Estado en cuanto a su organización y funciones del sindicato. Es menester mencionar que no existen reformas arduas con relación al derecho colectivo no obstante se reconoce que el derecho de sindicalización continúa teniendo obstáculos. Aquello se resume en el reconocimiento y autorización que debe ser revisada por el inspector de trabajo, la prohibición de participación en política a las organizaciones sindicales limita sus objetivos a la presentación del pliego de peticiones en el sector público, así como ejercer el derecho a la huelga.

A pesar de que aún se continúe con este modelo, es la Constitución Política la que dispuso la debida protección de los derechos de los trabajadores que deciden organizarse en sindicato, sin embargo, aquello no se plantea en la realidad social. Toda la norma vigente deviene de la ley 50 de 1990 puesto que parte a ser una de las más grandes limitaciones en el mundo laboral colombiano respecto de los derechos de los trabajadores, la misma ha sido reformado en otros ámbitos, pero en materia sindical, se determinaron las prohibiciones analizadas, y esto no ha cambiado a pesar del modelo sindical que dispuso implementar Colombia cuando ratificó los Convenios de la OIT en la materia de análisis.

En el siguiente cuadro se podrá evidenciar las reformas referentes a este capítulo:

Tabla 3: Colombia (2006-2016) Transformaciones de la Libertad Sindical

País	Período de Gobierno	Tipo de reforma	Nombre o Número de la Ley	Tema	Principales cambios	Fecha de la reforma o cambio
Colombia	Álvaro Uribe	Decreto	535	Negociación Colectiva	Procedimiento de negociación en el sector público	24 de febrero de 2009
Colombia	Juan Manuel Santos	Decreto	1093	Negociación Colectiva	Procedimiento de negociación en el sector público	24 de mayo de 2011

Colombia	Juan Manuel Santos	Decreto	160	Negociación Colectiva	Procedimiento de negociación en el sector público	5 de febrero de 2014
Colombia	Iván Duque	Decreto	1072	Relaciones laborales colectivos	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26 de mayo de 2015
Colombia	Iván Duque	Decreto	36	Contratos sindicales	Se modifica el Decreto 1072 de 2015 y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del CST.	12 enero de 2016

Fuente: Elaborado por autora

1.3.3 Conclusiones

A pesar de que no se evidencia de manera amplia, reformas constantes ni llevaderas a vulnerar los derechos asociados a la libertad sindical y al derecho de asociación, si cabe clarificar que el contenido de la norma sigue continuando con limitaciones parciales al ejercicio de estos derechos. Uno de los que se evidencia de manera constante es la flexibilización que se tiene dentro de la estructura de organización laboral y social del país, lo cual lleva a disminuir la participación de trabajadores en sindicatos y principalmente por las limitaciones que esto conlleva a realizarse respecto de este derecho fundamental.

Por otro lado, la constante perspectiva que lleva a determinar una gran vulneración de derechos consiste en continuar con la prohibición de estos dentro del ámbito público, con la creación de normas y a su vez con reformas que constituyen dicha limitación.

La intervención del Estado se refleja desde antes del gobierno de Uribe y Santos, por lo que se podría manifestar que dichos gobernantes continuaron con el legado de flexibilización de la norma, limitar derechos de trabajadores respecto a los que se encuentran siendo parte de organizaciones sindicales, desprotegiéndolos y, lo que, es más, prohibiendo derechos que están contemplados dentro de los convenios internacionales de la OIT respecto de esta materia y de

su propia Constitución. Es muy fácil mantener el discurso garantista mediante lo que se contempla en la norma suprema, no obstante, se necesita aplicar lo dispuesto como derecho fundamental y humano. De acuerdo con la perspectiva ciudadana, existe ahora una disminución en cuanto al porcentaje de creación de organizaciones sindicales por el miedo que se vive en el país, a pesar de la circunstancia de una supuesta paz, aún se continúa con una persecución de quienes luchan por sus derechos, siendo la mayoría, sindicalistas.

Para finalizar, se evidencia la desprotección del gobierno hacia sus derechos gracias a la burocratización del empleo y de las reformas flexibilizadoras que llevaron a que los sindicatos conformados ya hace tiempo, se conviertan en organizaciones pequeñas y otras simplemente, desaparezcan. La intervención del Estado y de otras organizaciones gubernamentales no han permitido que exista un cambio para bien, sino que se continúe tomando en cuenta valorizaciones perjudiciales que no permiten una reforma que beneficie tanto al empleador como al trabajador. No obstante, dichas limitaciones se las ejerce de manera constante en el sector público, yéndose así en contra de todos los tratados y convenios internacionales ratificados por el país en la materia de libertad sindical y derecho de asociación.

1.4 Bolivia

1.4.1 Introducción

A pesar de haber sido gobernado por un presidente de izquierda, en materia laboral, respecto del principio a la libertad sindical, no se ha realizado alguna reforma extenuante como en los demás países.

La materia de derechos laborales, y en principio el derecho a la libertad sindical se encuentra respaldada por lo expresamente dispuesto en la Constitución Política del Estado del año 2009, expedida en el gobierno de Evo Morales. Este país tiene regulado esta materia en una Ley de Trabajo, sin embargo, los derechos laborales, así como en el caso de Perú, también se encuentran dispersos en varias normas o leyes.

1.4.2 Reformas en materia de derechos a la libertad sindical, de asociación, negociación colectiva y huelga desde el año 2006 al 2016

Partimos de un cambio de constituyente donde en el gobierno de Evo Morales en el año 2009, se pasa a considerar al trabajo como un derecho económico y social de manera que está regulado en el capítulo quinto de la misma. En principio refleja la garantía que tienen los trabajadores para organizarse en sindicatos, reconoce el derecho a la negociación colectiva, el goce de personalidad jurídica y el respeto a su patrimonio. El Estado es el encargado de respetar los principios relacionados con la democracia sindical, de manera que debe regular todo tipo de actividad relacionado con el colectivo y derechos sociales.

La Ley de Trabajo fue expedido en el año de 1939, hasta el momento no ha tenido ninguna reforma. La misma determina el funcionamiento y constitución de los sindicatos. Así también establece que, la finalidad esencial de organizarse se caracteriza en la defensa de los intereses colectivos a los que se representa. Los dirigentes sindicales únicamente podrán ser bolivianos de nacimiento y su actuar será vigilado por el Inspector de Trabajo, quien tiene la facultad de concurrir a sus deliberaciones y fiscalizar sus actividades.

En esta Ley también se determina los diferentes grupos que pueden conformarse como sindicatos, siendo los patronales, gremiales o profesionales, mixtos, industriales o de empresa. Del mismo modo, el ejercicio de este derecho está regulado por medio de requisitos y formalidades a cumplir, como es la disposición de al menos de 20 trabajadores en el caso de sindicatos gremiales o profesionales ni con menos del 50% de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales. Además, los funcionarios públicos no pueden organizarse sindicalmente, a diferencia de los demás países analizados.

En el gobierno de Evo Morales, a pesar de que no se ha modificado ni realizado alguna reforma respecto de la Ley de Trabajo se ha expedido diferentes decretos supremos o leyes de la relación colectiva en materia laboral. La Ley No. 3352 del 21 de febrero de 2006 eleva a rango de Ley el Decreto Ley expedido en el año 1944, sobre el ejercicio del fuero sindical. El elevar a rango de Ley es un paso a favor para el derecho de protección de los dirigentes sindicales. El Decreto Ley establecía el fuero sindical para obreros o empleador elegidos para desempeñar los cargos directivos de un sindicato respecto a la prohibición de ser destituidos sin previo proceso, así como la prohibición de ser transferidos de un empleo a otro o de una sección a otra sin su libre consentimiento. Los empleadores únicamente tenían la opción de trasladar o destituir a un dirigente por medio de un proceso ante el Juez de Trabajo y debe probar la comisión de delitos o faltas contempladas en la Ley como causal de despido. Respecto de ello la reforma consta en

el artículo 3 y 5, el primero siendo el proceso que debe llevarse a cabo frente el Juez de trabajo en el caso de haberse establecido la culpabilidad del obrero o empleado; y del caso de simple traslado. En el segundo caso es menester notar que no puede ser perjudicado el dirigente sobre la remuneración por el cambio de empleo, puesto que deberá percibir un salario no inferior al sueldo en su ocupación anterior. Y del artículo 5, la reforma consta en la sanción al empleador en el caso de que impida directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical; la sanción será por medio de un procedimiento sumario con una multa pecuniaria de un mil a cinco mil bolivianos.

En el año 2008, gobierno de Morales, se expide el Decreto Supremo No. 29539 donde dispone que el fuero sindical determinado en la Ley No.3552 rige a partir de la fecha de elección del dirigente sindical. Además, establece que los trabajadores que concluyen el mandato sindical deberán retornar a los mismos puestos de trabajo que ocupaban antes de su mandato. Este decreto garantiza a los exdirigentes sindicales, la prohibición de ser retirados de su fuente laboral con excepción de que recaigan en la comisión de infracciones puesto que en ese caso deberán rendir cuentas de su gestión y salir de la empresa. Esta disposición se caracteriza por ser una medida de protección para el ejercicio del derecho de sindicalización, en especial para los dirigentes sindicales.

Por último, tenemos el Decreto Supremo 2349 de 1 de mayo del 2015, el cual establece que las personalidades jurídicas de sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales obreras, cuyo objeto sea la defensa de sus derechos laborales deberán ser tramitados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Tal vez esta fue una disposición un poco controversial puesto que las personalidades jurídicas otorgadas por entidades diferentes al Ministerio de Trabajo quedaron sin efecto jurídico.

En el siguiente cuadro se podrá evidenciar las reformas referentes a este capítulo:

Tabla 4: Bolivia (2006-2016) Transformaciones de la Libertad Sindical

País	Período de Gobierno	Tipo de reforma	Nombre o Número de la Ley	Tema	Principales cambios	Fecha de la reforma o cambio

Bolivia	Evo Morales	Constituyente		Derecho al trabajo	Derecho del Trabajo como derecho económico y social.	7 de febrero de 2009
Bolivia	Evo Morales	Ley	3352	Fuero sindical	Se eleva a Ley el Decreto Ley No. 38 sobre fuero sindical	21 de febrero de 2006
Bolivia	Evo Morales	Decreto Supremo	29539	Fuero sindical	Establece desde cuando opera el fuero sindical para dirigentes sindicales	1 de mayo de 2008
Bolivia	Evo Morales	Decreto Supremo	2349	Personalidad jurídica	personalidades jurídicas deberán ser tramitados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social	1 de mayo del 2015

Fuente: Elaborado por autora

1.4.3 Conclusión

Del análisis denota que la normativa laboral en materia de derechos colectivos no ha tenido reformas tan arduas como para limitarlo, sino que, han sido en pro de los derechos que tienen los trabajadores para ejercer el principio de la libertad sindical. Tal vez queda en evidencia que es necesario implementar un nuevo modelo sobre el derecho laboral colectivo puesto que la Ley en la cual se basan fue expedida hace muchos años atrás. Así mismo, tiene pendiente varias asignaturas respecto de la materia, como es la de negociación colectiva y la sindicalización en el sector público. Es importante notar el régimen rígido que aún se toma dentro de este país, que a pesar de proteger los derechos de los trabajadores no permite que exista un avance en la materia.

2. Análisis comparativo de los países de la Región Andina

Con fines explicativos se ha podido reconocer que la materia laboral está influenciada por varios aspectos, tanto económicos, políticos y sociales de cada país. Como consecuencia, se ha establecido que la superioridad del factor económico por sobre el social y la influencia de la flexibilización y rigidez del mercado laboral han sido la consecuencia de cambios extremos en la norma y en el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Es evidente las limitaciones del ejercicio del derecho de asociación y la fuerte discriminación hacia los sindicatos.

Por consiguiente, es menester tomar como referencia a la nueva modalidad empleada ahora, la flexibilidad laboral, misma que para algunos doctrinarios ha sido una herramienta tanto colaborativa para las empresas, pero negativa para los trabajadores. Si bien es cierto este nuevo factor se basa en la nueva globalización y cambios tecnológicos que han influenciado sobre cambios en la demanda, producción y competencia de las empresas. Conforme a ello se ha establecido que aquello también ha influenciado en la norma con base a la flexibilización. Esto ha dado paso a desajustes laborales, tanto con contratos temporales, tercerización, carencia de medidas de seguridad social, precarización de los derechos laborales y condiciones de trabajo, etc. Es decir, esto beneficia a los empleadores, pero deslegitima a los derechos de los trabajadores.

La discusión sobre la implementación de una flexibilización o el de incorporar nuevamente la rigidez ha servido de ayuda para evidenciar que puede afectar, tanto a largo como corto plazo a las relaciones del derecho laboral. En los países analizados se mantiene la estructura de un mínimo funcionamiento de las normas laborales, es decir, se acepta y regula al derecho de asociación sindical, pero en la práctica el mismo ha sido limitado y ha sido manejado bajo la influencia de las ideologías políticas de los gobiernos, así como de la potestad que han tenido para regularlo de tal manera que pueda ser denigrado y desprotegido. Varias personas siguen siendo víctimas de la vulneración de derechos; los sindicatos continúan teniendo obstáculos e injusticias sociales. De ello parte las defectuosas legislaciones, los cambios en la organización productiva, cambios en los gobiernos y en la política de los Estados.

Al momento en el que se constata dentro de la norma la aceptación de este derecho, supone que surge una cultura de protección del trabajo. Los principios y derechos laborales dotan de protección a los trabajadores por ende esto presupone que se garantice el cumplimiento a cabalidad de la libertad sindical. Esto se ha podido generar por medio del reconocimiento y

suscripción de tratados internacionales sobre la materia. Por lo que, la OIT ha influenciado y generado la necesidad de que los países incorporen nuevas normas que tomen en cuenta lo mencionado, ya que el único fin que tiene este organismo es el de implementar una estructura legal que proteja el derecho laboral. Muchos de los cambios en las normas constitucionales y leyes han sido influenciadas por recomendaciones de la OIT, aunque no siempre han sido aceptadas o se han aplicado de manera parcial.

Con relación al análisis realizado con base en los países de la Región Andina se ha podido reflejar una influencia de manera parcial bajo los gobiernos que han sido tomados como período de estudio. Primero bajo la perspectiva de que algunos países, como Ecuador y Bolivia continúan con la influencia de una rigidez hacia los derechos relacionados con el principio a la libertad sindical que hasta se ha podido hacer notar que no existen reformas tan arduas sobre el tema. No obstante, las reformas tomadas como análisis reflejan el intervencionismo y la continuación de poner barreras para el funcionamiento y ejercicio de los derechos de los trabajadores que pertenecen a un sindicato. Por otro lado, en el caso de Colombia y Perú que se consideran son países que han implementado una norma con una tendencia de flexibilización, aquello no ha regulado ni logrado cambiar el desarrollo de desprotección y afectación hacia el ejercicio de estos derechos.

Existen ciertas similitudes respecto de la normativa sobre estos derechos entre los cuatro países, pero difieren mucho con relación a su aplicación a los trabajadores públicos y privados. Únicamente en uno de los países, que es Bolivia, se prohíbe el derecho de asociación para funcionarios públicos que se caracteriza como una de las grandes vulneraciones hacia el principio de libertad sindical. Respecto de esto, es necesario establecer que en Colombia también existe una prohibición respecto de la celebración de la negociación colectiva de los trabajadores en servicio público. Aparte de ello, las confederaciones y federaciones que se formen en el país colombiano, no podrán ejercer el derecho a la huelga, a pesar de que en su normativa se tome en consideración que dichas organizaciones deben tener los mismos derechos que los de un sindicato. Esto en cuestión de las prohibiciones que se han reconocido a lo largo del análisis de las reformas.

Ahora bien, uno de los puntos clave que se ha desarrollado ha sido la intervención del Estado y de la autoridad competente para revisar todo el proceso de conformación de un sindicato. Esto con base a que todos los países dentro de sus constituciones han tomado como referencia a que el ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical debe ejercérselo sin ninguna

intervención ni limitación del Estado ni ningún otro ente al momento de organizarse en Asamblea, notificar al empleador y cuando presentan sus estatutos. Esto ha sido uno de los primordiales asuntos que acontece sobre esta materia, ya que no solo existe una intervención total al momento en el que tienen la voluntad de organizarse, sino que también tienen potestad de revisar los estatutos y realizar modificaciones a su gusto, teniendo que los trabajadores aceptarlo. La supuesta protección que pinta en las normas supremas se ha caracterizado por no ser tomada en cuenta, sino todo lo contrario. Las reformas analizadas permiten evidenciar las limitaciones constantes sobre el principio a la libertad sindical, el trato hacia los trabajadores que pertenecen a los sindicatos y la precarización de sus derechos.

Por último, es importante reconocer que los sindicatos fueron y siguen siendo un aporte para el desarrollo de la sociedad. Varios de ellos siguen luchando por sus derechos, necesidades y bienestar, sin embargo, tienen ante sí dilemas difíciles de afrontar. Ha sido evidente que, por medio de su desarrollo, en principio por eliminar las condiciones tan deplorables en las que trabajaban, han podido llegar a ser reconocidos por los Estados y como obligación, los empleadores han tenido que aprender a aceptarlos y a no vulnerar más sus derechos. Su existencia ha ayudado a que se garanticen derechos, que se organicen sin autorización de nadie, que formulen sus estatutos y decidan a sus representantes, que participen más o igual que los empleadores, la negociación colectiva, salarios dignos de su trabajo y lo más importante, que rompan con el totalitarismo y poder que tenían los patronos por sobre ellos. No obstante, la lucha perdura, ya que siempre será necesario defender los derechos que de a poco fueron adquiridos y es obligación de los sindicatos la continuación de la defensa de ellos para todos los trabajadores.

Conclusiones

Es importante concluir que las diversas posturas analizadas con respecto a la flexibilización acarrearán una sola percepción, que es la de reconocer que la misma es aplicada bajo preceptos y necesidades que vienen a darse por parte del empleador. Se ha podido reflejar que el beneficio en este caso sería solo para una de las partes, demostrándose que no se podría aplicar la norma de manera igualitaria, generando aquello una vulneración de derechos referentes a dicha relación. Por otro lado, comprendemos que, al ser de nueva aplicación dentro de un Estado, la misma, destruye todo modelo aplicado de manera anterior; en este caso se reconoce que se reestructuró el modelo fordista y se empezó a aplicar lo que conocemos como neoliberalismo o individualización de las relaciones laborales. Esto se establece conforme a que, el cambio dentro de la norma laboral respecto de la flexibilización toma a consideración diferentes elementos, mismos que fueron nombrados en esta investigación, como la globalización, competencia y mayor productividad para generar más capital y supuestamente, trabajo; y deja a un lado lo más importante, la protección de los derechos de los trabajadores.

Dentro de este mismo análisis conocemos como otro elemento a la rigidez, factor en el que se determina protección hacia los derechos de los trabajadores una vez que han sido garantizados en la norma. El mismo ha sido consecuencia del pedido por parte de los empleadores para ser reformado y cambiado por una norma flexible, bajo la limitación que genera para desarrollarse en el nuevo modelo de la sociedad actual (nuevas tecnologías). Frente a la rigidez se han determinado cambios urgentes. Por lo que las reformas laborales han dado paso a que dicha protección por rigidez de la norma se deje a un lado y se garantice la aplicación del factor flexibilizador en los marcos normativos y legales de la relación laboral. Esto ha creado una menor importancia sobre la protección y legitimación sobre los derechos de los trabajadores, reflejándose en los cambios bruscos que se genera al momento en el que se reforma la normativa.

Dichas reformas pueden encontrarse de manera más directa dentro del Derecho Colectivo ya que si nos adentramos a hechos históricos pasados, la normativa laboral ha sido uno de los ejes principales que ha constituido ser una barrera para el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Por un lado, tenemos la concepción histórica sobre las luchas sociales de trabajadores en la época industrial, que llevaron a reconocer derechos y necesidades básicas del trabajador para poder emplearse dentro de la norma. Esto ha constituido ser uno de los pilares para el desarrollo del Derecho Laboral ya que aquello ha permitido que se tome a consideración a todos los derechos reconocidos dentro de la relación laboral, como fundamentales y con esto, constitucionales y humanos. Dicha acepción constituyó ser el gran paso para figurar la importancia de la protección del trabajador frente a la relación que tiene con el patrono. Por otro lado, al ser tomado en consideración como un derecho humano, se relaciona de manera intrínseca con la dignidad de la persona, puesto que esto permite el desarrollo pleno en igualdad de condiciones de los derechos. Aquel reconocimiento ha podido establecer la importancia de limitar la continuación de la precarización de los derechos laborales, principalmente de los colectivos. No obstante, los desajustes y movimientos sociales y los distintos elementos que configuran ser gran influencia en el Estado han llevado a que exista un desbalance de las condiciones igualitarias en las que se debe desarrollar la relación laboral colectiva.

Esta investigación ha permitido estudiar los distintos elementos que han influenciado a las reformas laborales respecto del principio a la libertad sindical. Esto se logró realizar por medio de un análisis comparativo de las legislaciones de los cuatro países que conforman la Región Andina, tomando a consideración cada una de sus legislaciones y reformas laboral realizadas dentro del período 2006-2016 referentes a las organizaciones sindicales y a los derechos que han sido reconocidos dentro de su norma suprema, así como de los distintos convenios colectivos acatados dentro de la misma.

Se ha podido evidenciar que los distintos gobiernos, bajo sus ideologías políticas han implementado, normas flexibles, que han cambiado y reformado el ejercicio de los derechos colectivos, como es el caso de Colombia y Perú. No obstante, continúa siendo visible la consideración de mantener una normativa rígida, que no permite el desarrollo beneficioso de aquellos derechos, como es el caso de Bolivia, que continúa desarrollándose por medio de una norma sumamente antigua y que realiza muy pocas reformas en pro de estos. Por otro lado, tenemos el caso de Ecuador, una legislación que aplica tanto, rigidez y flexibilidad en su desarrollo normativo. Es un claro ejemplo de la influencia política bajo los estándares sociales y los elementos que influyen en la relación laboral, no obstante, es importante reconocer que, al tener una mezcla, debe ser en pro de ambas partes de la relación, pero en este caso es todo lo contrario.

De las 4 legislaciones estudiadas se puede concluir que, si bien es cierto, los gobiernos de turno tuvieron la oportunidad de cambiar lo que sus antecesores realizaron, pero es evidente que no ha sido así puesto que la normativa reformada demuestra la continuación de las barreras y limitaciones para el ejercicio de los derechos laborales. Esto ha sido una de las grandes similitudes que se ha podido encontrar en los 4 países. Las limitaciones e injerencia, a pesar de ser prohibidas por la norma, son un constante perjuicio al momento en el que un trabajador quiere asociarse y crear un sindicato. Este tipo de problemas han sido estructurados bajo las distintas perspectivas ideológicas de cada gobierno, puesto que las distintas organizaciones han tenido que acoplarse a estas disposiciones sino sería mucho más difícil ejercer el derecho a la libertad sindical y los demás derechos que de él devienen.

Uno de los estándares más importantes a reconocer es que a pesar de que en los países analizados se mantiene una estructura mínima de funcionamiento de las normas, es decir, que reconoce y garantiza el derecho de asociación dentro de su normativa, también mantiene en la práctica disposiciones que han permitido que se continúe desprotegiendo a los derechos de la relación colectiva, tal como se evidencia sobre la limitación y no reconocimiento del ejercicio del derecho a la huelga o negociación colectiva en el ámbito público y así como en este ámbito, en el privado igual se mantiene una injerencia muy profunda respecto de estos. Es por esto que podemos concluir que a pesar de que exista un reconocimiento y aplicación de garantías dentro de la norma, es muy claro que el desarrollo del principio a la libertad sindical sigue dándose por medio de obstáculos que no permiten el buen funcionamiento de la norma y la supuesta protección sobre las organizaciones sindicales, evidenciándose de manera constante la falta de empatía con las luchas sociales que permitieron su reconocimiento.

El tema estructurado ha permitido evidenciar la falta de legitimación que se encuentre respecto de las organizaciones sindicales puesto que las mismas consideradas como una limitación respecto de la organización dentro de una empresa por los pedidos de reconocimiento de los derechos que por ley tienen o simplemente por querer participar en las decisiones que atañen sus derechos y necesidades básicas de su trabajo. Se los ha denigrado de tal manera que una de las salidas por parte del patrono es la del despido, y esto una vez que conocen la voluntad de sus trabajadores, de reunirse en Asamblea General para constituir un sindicato. Creo firmemente que no es necesario dicha postura, porque como he intentado reflejar, es necesario una mejor relación laboral dentro de una empresa ya que es el trabajador quien de manera justa,

realiza todo lo dispuesto en su contrato a beneficio de la empresa. Por otro lado, hay que tomar en cuenta que si uno está dentro de un buen ambiente laboral, se aplica la norma conforme está establecida, se toma en cuenta los derechos y necesidades básicas para el desarrollo del trabajo, no existiría necesidad de organizarse para hacer que aquello se cumpla, porque es muy claro que el fin de los sindicatos es el de recordar al patrono que existen limitaciones a su actuar, que debe cumplirse la ley y que la protección de sus derechos es lo primordial por acatar.

Es necesario que exista un mejor entendimiento de que el trabajo es compartido y que el esfuerzo es de todos. Por lo que, esto debe partir desde el reconocimiento de todos los derechos consagrados en la Constitución hasta de toda la normativa internacional que ha sido ratificada en su momento. Empero, todo esto debe empezar o ser una iniciativa del Estado. Dentro de nuestra legislación tenemos varias vías por las cuales podemos hacer garantizar todo lo establecido en la norma. A mi consideración, es importante partir desde una reestructuración hacia la perspectiva del sindicato; también considero que es difícil puesto que muchos de ellos han cambiado sus fines a seguir ideologías políticas para su propio beneficio y no para el de todo su conjunto. Pero no es imposible. De manera que, el emplear políticas públicas que beneficien el ejercicio de los derechos, tanto de empleados que pertenecen al sector público, como el del privado, llevará a que sea de mejor conocimiento del Estado sobre las limitaciones que tiene la norma respecto del desarrollo de sus derechos como sindicatos.

Por otro lado, tenemos a la negociación colectiva como una traba, que no tiene sentido porque considera ser de buena fe de las personas que participan y el elemento voluntario es el fin de esta. Es necesario realizar un análisis más amplio respecto de este derecho ya que puede ser uno de los elementos que más han sido reformados, con la idea de que no sea figurado como tal dentro de las legislaciones. Y aquí entra el derecho a la huelga, que es sinónimo de que no se está llevando de manera adecuada las disposiciones legales dentro de las empresas por lo que es necesario un levantamiento para cumplimiento de ello. Por lo que, sería importante estudiar qué son las medidas que solicitan los trabajadores a los patronos y porqué esto ha llevado a ser tan conmovional para ellos que, a la final, el contrato colectivo no es ni nunca será una salida para los problemas que se manejan de manera interna.

Para finalizar, creo necesario reflexionar y determinar que si bien es cierto siempre se necesita un cambio, pero debe ser realizado tomando a consideración todas las consecuencias que llevaría a hacerlo. Y esto es lo primordial en un cambio o reforma de una norma laboral, porque

cuando esto se realiza debe ser tanto beneficiosa para el patrono y el desarrollo de productividad, como para el trabajador. No creo suficiente que se tome a consideración a una de las partes de la relación laboral y a la otra (trabajador) se lo deje a un lado y desprotegido por lo que es importante establecer que las reformas laborales deben darse dentro de este marco de igualdad. Por lo que, se reconoce que los Estados pueden cambiar su normativa mediante el establecimiento de la flexibilización, pero siempre debe hacérselo conforme a los lineamientos de la rigidez puesto que no es una opción el de desproteger a los trabajadores, es decir, deben ir de la mano. De manera que, puede existir un punto medio en las reformas que debe ser reconocido por los Estados, es decir, se debe considerar que el emplear una flexibilización no es justificación de dejar a un lado y no velar por los derechos de los trabajadores, porque si bien es cierto este nuevo modelo de norma abre las puertas a un nuevo modelo beneficioso en cuanto a la producción y nuevas tecnologías pero no puede ser justificativo de la denigración hacia los trabajadores por lo que es necesario implementarlo de esta manera.

Referencias bibliográficas

- Arancibia, F (2011). “*Flexibilidad Laboral: Elementos teórico-conceptuales para su análisis*”, Universidad Arturo Prat, Terapscá-Chile.
- Balbin, E (2019). Situación de los Derechos Sindicales en el Perú, Informe Síntesis, Programa Laboral de Desarrollo, Lima-Perú.
https://drive.google.com/file/d/1iKanJ31jh0C11dzGNgWhI89dvA46wk0_/view
(Recuperado: febrero 2021).
- Boza, G. (2014). “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”, Revista de Derecho, Themis 65.
- Cabanellas de Torres, G. (2011). “*Diccionario Jurídico Elemental*”, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires.
- Camacho, J. (2014). “*La flexibilidad laboral y negociación colectiva*”, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/3.pdf>
- Carpio, R. (2017). La libertad de asociación en jaque en el Ecuador, Plan V, Ecuador.
<https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/la-libertad-asociacion-jaque-el-ecuador>
(Recuperado: febrero 2021).
- Castells, M. (1996). *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol.1 La Sociedad Red*, Madrid, Alianza.
- Cialti, P. (2016). Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el sector público y privado, Revista Estudios Socio – Jurídicos, 18 (1), doi: 10.12804/esj18.01.2016.06.
- Código del Trabajo [Código]. (1938). Artículo 467 [Contrato Colectivo].
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Compendio sobre los derechos sindicales. Estándares Interamericanos*, Interamerican Commission on Human Rights.
<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
(Recuperado: Enero 2020).

Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008). Artículo 326 [Formas de trabajo y su retribución].

Convención Americana de Derechos Humanos-Pacto de San José de Costa Rica (RO 801, 6-VIII-84).

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98). 18 de julio de 1951.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_0_INSTRUMENT_ID:312243:NO (Recuperado: marzo 2021).

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87). 4 de julio de 1950.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 (Recuperado: marzo 2021).

Corte IDH. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Sentencia 3 de marzo de 2005, Serie C. No 121, párr. 71.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2005). *Caso Huilca Tecse vs Perú* [párr. 70-71].

Creighton, B. (2012). Derechos de Asociación y representación en Trebilcock, A., *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos* (9-12), España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Cruces, G (2010). *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*, CEPAL, Naciones Unidas, Santiago de Chile.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3771/S201043_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Recuperado: Abril 2020)

Cueva, M (1981). *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Prrúa-México.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (10-XII-48).

El peruano. (2013). Ley del Servicio Civil, Normas Legales, Perú.

Flaquer, R. (1999) Los derechos de asociación, reunión y manifestación, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid. http://revistaayer.com/sites/default/files/articulos/34-6-ayer34_DerechosyConstitucion_Flaquer.pdf (Recuperado: Enero 2021)

González, G (1978). *“Derecho Colectivo del Trabajo”*. Segunda Edición.

Grijalva, A (2011). *Derechos humanos y democracia: complementariedades y tensiones en Constitucionalismo en Ecuador*, Corte Constitucional del Ecuador, Quito-Ecuador.

- Hernández, O (2006). *Tendencias tradicionales y emergentes en el derecho laboral en América Latina en Evolución y Tendencias Recientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social En América*, UNAM, México.
- Ibarra, M (2009). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*, Scielo, México.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003#notas (Recuperado: Abril 2020)
- Levy-Sandri, L (1962). *Lezioni di diritto del lavoro*, Milán.
- Miguélez, F (2004). *La flexibilidad laboral*, Universidad de Huelva, España.
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2435/b15125762.pdf?sequence=1>
(Recuperado: Abril 2020)
- Monesterolo, G. (2018). “*Introducción al Derecho Laboral Individual*” en Régimen Jurídico Laboral del sector privado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Corporación de estudios y publicaciones, Quito.
- Montero, C. (s/f). “*Las relaciones laborales: ¿un asunto público?*”.
- Núñez, S. (2011). *El derecho de asociación*. Revista de Derecho. VOL. 32, No 1.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *Los convenios fundamentales de la Organización del Trabajo*, Programa Infocus sobre la Promoción de la Declaración, Dinamarca, Suiza.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf (Recuperado: marzo 2021)
- OIT. (1950). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, San Francisco.
- OIT. (2004). *Organizarse en pos de la Justicia Social*, Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Organizarse en pos de la Justicia Social, Conferencia Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223130301_sp.pdf (Recuperado: febrero 2021)

- Ozaki, M (1999). *Negotiating Flexibility – The Role of the Social Partners and the State*, OIT, Ginebra.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (RO 101, 24-1-69).
- Presidencia de la República. (27 de octubre de 2007). Decreto Supremo 024-2007-TR.
- Rial, N. (2017). “*La flexibilidad laboral y sus consecuencias*”, Universidad de Buenos Aires, Argentina. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/11/la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf>
- Sánchez, A. (2006). “*Historicidad del derecho del trabajo*” en Las transformaciones del derecho del trabajo, UNAM, México.
- Santos, H (1987). *Estudios del derecho sindical y del trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Stiglitz, J (2007). “*Empleo, Justicia Social y Bienestar de la Sociedad*”, en J-P. Servais, P. Bollé, M. Lansky, C. L. Smith (dirs.), Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI, Organización Internacional del Trabajo, Madrid.
- Thayer, W. (1997), “*La negociación colectiva en Chile y los desafíos empresariales y sindicales de la nueva economía*”, en La negociación colectiva en Chile, Colección Estrategia, Editorial Gestión, Santiago.
- Trebilcoack, A. (2012). “*Relaciones laborales y gestión de recursos humanos*” en Relaciones laborales y gestión de recursos humanos, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, España. [https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos,%3B%20v%C3%A9ase%20la%20Figura%2021.1\).](https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos,%3B%20v%C3%A9ase%20la%20Figura%2021.1).)
- Trujillo, J.C. (2008). “*Derecho del Trabajo*”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- Vaccoto, B. (2013). *Los Trabajadores precarios y el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva*, Boletín Internacional de Investigación Sindical, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=89441179&S=R&D=fua&EbscoContent=dGJyMNHX8kSep7A40dвуOLCmsEiep7VSs664SbOWxWXS>

[&ContentCustomer=dGJyMOzpsEuzr7RMuePfgeyx44Dt6fIA](#) (Recuperado: febrero 2021).

Vareles, J. (2016). Las organizaciones sindicales en el Ecuador, CEDOCUT, Quito. <http://www.relats.org/documentos/ORGVareles.pdf> (Recuperado: febrero 2021).

Vásquez, T. (2006). La Constitución del 91, entre los derechos y el modelo de desarrollo, IRG, Colombia. <http://www.institut-gouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-238.html> (Recuperado: febrero 2021).

Vázquez, A (1997). *Sindicatos y Movimiento Obrero*, Asociacionismo Empresarial en Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad socia, Universidad Autónoma de México, México.

Vega, M (2004). *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de negociación colectiva en América Latina*, International Labour Office, Geneva.

Weller, J. (2007), “*La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas*”, Serie Macroeconomía del desarrollo N° 61, División de Desarrollo Económico.

Wright, M. (2012). *Negociación colectiva y salud y seguridad*, en Trebilcock, A., *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos* (15-18), España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Anexo

MATRIZ LIBERTAD SINDICAL
ECUADOR, COLOMBIA, PERÚ, BOLIVIA
CONSTITUCIÓN

<p style="text-align: center;">ECUADOR (1998) GOBIERNO: JAMIL MAHUAD</p>	<p style="text-align: center;">ECUADOR (2008) GOBIERNO: RAFAEL CORREA</p>	<p style="text-align: center;">COLOMBIA (1991) GOBIERNO: CÉSAR GAVIRIA</p>	<p style="text-align: center;">PERÚ (1993) GOBIERNO: CONGRESO CONSTITUYENTE DEMOCRÁTICO</p>	<p style="text-align: center;">BOLIVIA (2004) GOBIERNO: CARLOS MESA</p>	<p style="text-align: center;">BOLIVIA (2009) GOBIERNO: EVO MORALES</p>
<p style="text-align: center;">SECCIÓN SEGUNDA DEL TRABAJO CAPITULO 2 DE LOS DERECHOS CIVILES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - SECCIÓN OCTAVA TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - CAPITULO SEXTO: SECCIÓN TERCERA FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN (VIGENTE) - CAPITULO SEXTO DERECHOS DE LIBERTAD 	<p style="text-align: center;">TÍTULO II DE LOS DERECHOS, LAS GARANTÍAS Y LOS DEBERES CAPÍTULO 1 DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO SEGUNDO RÉGIMEN SOCIAL</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO QUINTO DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS SECCIÓN III DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO</p>
<p>Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su</p>	<p>Art. 33.-</p>	<p>Artículo 38.-</p>	<p>Artículo 22°:</p>	<p>Artículo 156°. –</p>	<p>Artículo 49.- I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.</p>

<p>dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.</p> <p>Se regirá por las siguientes normas fundamentales:</p> <p>9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.</p> <p>Mel 12. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.</p>	<p>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.</p>	<p>Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.</p>	<p>El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.</p>	<p>El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico.</p>	<p>II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.</p> <p>III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.</p>
<p>ART.23 19. La libertad de asociación y de reunión, con fines pacíficos.</p>	<p>Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:</p> <p>13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.</p>	<p>Artículo 39.- Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.</p> <p>La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y</p>	<p>Artículo 28°: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:</p> <p>1. Garantiza la libertad sindical.</p> <p>2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.</p>	<p>Artículo 159°. -</p> <p>I. Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa,</p>	<p>Artículo 51.</p> <p>I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.</p> <p>II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo.</p>

		<p>gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.</p> <p>La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.</p> <p>Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.</p> <p>No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública</p>	<p>La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.</p> <p>3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.</p> <p>Señala sus excepciones y limitaciones.</p>	<p>representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos.</p> <p>II. Se establece, asimismo, el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales.</p>	<p>III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.</p> <p>IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.</p> <p>V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.</p> <p>VI. Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.</p> <p>VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

7. 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.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

Artículo 29°: El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Artículo 334.

En el marco de las políticas sectoriales, el Estado protegerá y fomentará:

1. Las organizaciones económicas campesinas, y las asociaciones u organizaciones de pequeños productores urbanos, artesanos, como alternativas solidarias y recíprocas. La política económica facilitará el acceso a la capacitación técnica y a la tecnología, a los créditos, a la apertura de mercados y al mejoramiento de procesos productivos.
2. El sector gremial, el trabajo por cuenta propia, y el comercio minorista, en las

áreas de producción, servicios y comercio, será fortalecido por medio del acceso al crédito y a la asistencia técnica.

3. La producción artesanal con identidad cultural.

4. Las micro y pequeñas empresas, así como las organizaciones económicas campesinas y las organizaciones o asociaciones de pequeños productores, quienes gozarán de preferencias en las compras del Estado.

MATRIZ LIBERTAD SINDICAL
COLOMBIA
CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (1951)

SEGUNDA PARTE.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

TITULO I.

SINDICATOS.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

<p><u>PERIODO 2000: LEY 584</u> <u>PRESIDENTE: ANDRÉS PASTRANA</u></p>	<p><u>CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (2019)</u> <u>PRESIDENTE: IVÁN DUQUE</u></p>
	<p>ARTICULO 12. DERECHOS DE ASOCIACION Y HUELGA. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.</p>
<p>Artículo 353. Derecho de Asociación.</p> <p>1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.</p> <p>2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.</p> <p>Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas</p>	<p>VIGENTE</p>
	<p>Artículo 354. Protección del Derecho de Asociación.</p> <p>1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.</p> <p>2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya</p>

	<p>lugar. Consideranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y;e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.
	<p>ARTICULO 355. ACTIVIDADES LUCRATIVAS. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.</p>
	<p>Artículo 356. Sindicatos de Trabajadores. Clasificación. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:</p> <ul style="list-style-type: none">a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

	d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.
	ARTÍCULO 357. A los sindicatos de base corresponde, de preferencia, la representación de sus afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos sindicales y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.
<p>Artículo 358. Libertad de afiliación.</p> <p>1. Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros</p>	VIGENTE

**CAPITULO II.
ORGANIZACION.**

<u>REFORMA DE LEY</u> <u>PERIODO 2000: LEY 584</u>	<u>CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (1951)</u>
	ARTICULO 359. NUMERO MINIMO DE AFILIADOS. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) {empleadores} independientes entre sí
	ARTICULO 360. Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

	<p>Artículo 361. Fundación.</p> <p>1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.</p> <p>2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.</p>
<p>Artículo 362. Estatutos. Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none">1. La denominación del sindicato y su domicilio.2. Su objeto.3. Condiciones de admisión.4. Obligaciones y derechos de los asociados.5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.	<p style="text-align: center;">VIGENTE</p>

<p>10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p> <p>11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.</p> <p>12. Normas para la liquidación del sindicato.</p>	
	<p>Artículo 363. Notificación. Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.</p>
	<p>Artículo 364. Personería Jurídica. Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.</p>
<p>Artículo 365. Registro sindical. Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos:</p> <p>a) Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad;</p> <p>b) Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior;</p> <p>c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos;</p> <p>d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva;</p> <p>e) Nómina de la junta directiva y documento de identidad.</p> <p>f) Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.</p>	<p style="text-align: center;">VIGENTE</p>

<p>g) Deróguese. Los documentos de que tratan los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta.</p>	
	<p>Artículo 366. Tramitación.</p> <p>1. Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispone de un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.</p> <p>2. En caso de que la solicitud no reúna los requisitos de que trata el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulará por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias. En este evento el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud corregida, para resolver sobre la misma.</p> <p>3. Vencidos los términos de que tratan los numerales anteriores, sin que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se pronuncie sobre la solicitud formulada, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.</p> <p>4. Son causales para negar la inscripción en el registro sindical únicamente las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, la ley o las buenas costumbres;b) Cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley;c) Cuando se trate de la inscripción de un nuevo sindicato de empresa, en una donde ya existiere organización de esta misma clase. <p>Parágrafo. El incumplimiento injustificado de los términos previstos en el presente artículo hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.</p>

	ARTICULO 367. PUBLICACION DE LA RESOLUCION. La resolución sobre reconocimiento de la personería jurídica del sindicato debe ser publicada por cuenta de éste, una sola vez, en el Diario Oficial, y surte sus efectos quince (15) días después de la publicación
	ARTICULO 368. PRESENTACION DEL 'DIARIO OFICIAL'. Es obligación de todo sindicato, tan pronto como sea publicada la resolución que le reconoce su personería jurídica, remitir al Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical un ejemplar del Diario Oficial en que aparezca la publicación correspondiente.
	Artículo 369. Modificación de los Estatutos. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida, para efectos del registro correspondiente, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar las reformas introducidas y firmada por todos los asistentes. Para el registro, se seguirá en lo pertinente, el trámite previsto en el artículo 366 de este Código.
Artículo 370. Validez de la modificación. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su depósito por parte de la organización sindical, ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.	VIGENTE
	ARTICULO 371. CAMBIOS EN LA JUNTA DIRECTIVA. Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.
Artículo 372. Efecto jurídico de la inscripción. Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.	VIGENTE

CAPITULO VIII FUERO SINDICAL

	Artículo 405. Fuero sindical. Definición. Se denomina "Fuero Sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:</p> <p>a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;</p> <p>b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;</p> <p>c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;</p> <p>d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.</p> <p>PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.</p> <p>PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.</p>	<p style="text-align: center;">VIGENTE</p>
	<p>ARTICULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.</p> <p>1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.</p>

	<p>2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al {empleador} en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.</p> <p>3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se real</p>
	<p>ARTICULO 409. EXCEPCIONES. No gozan del fuero sindical:</p> <p>1. Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 5o. del Código de Régimen Político y Municipal.</p> <p>2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.</p>
	<p>Artículo 410. Justas causas del despido. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:</p> <p>a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y</p> <p>b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.</p>
	<p>Artículo 411. Terminación del contrato sin previa calificación judicial. La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.</p>
	<p>Artículo 412. Suspensión del contrato de trabajo. Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial.</p>
	<p>ARTICULO 413. SANCIONES DISCIPLINARIAS. El fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo.</p>

CAPITULO IX TRABAJADORES OFICIALES

	<p>ARTICULO 414. DERECHO DE ASOCIACION. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. y <p>Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	ARTICULO 415. ATENCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES. Las funciones señaladas en los apartes 3o y 4o del artículo anterior implican para las autoridades, y especialmente para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes.
	ARTICULO 416. LIMITACION DE LAS FUNCIONES. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aún cuando no puedan declarar o hacer huelga.
Artículo 416-A. Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales.	
	ARTICULO 417. DERECHO DE FEDERACION. 1. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

TITULO III.
CONVENCIONES PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES.
CAPITULO I.
CONVENCIONES COLECTIVAS

ARTICULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

ARTICULO 468. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.

ARTICULO 469. FORMA. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.p

ARTICULO 470. Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda del límite indicado en el artículo siguiente, solamente son aplicables a los miembros del organismo sindical que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato

ARTICULO 471.

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas o establecimientos respectivos, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en ellos.

2. Lo dispuesto en el inciso 1 rige también cuando el número de afiliados del sindicato o sindicatos llegue a exceder del límite indicado.

ARTICULO 473. SEPARACION DEL EMPLEADOR DEL SINDICATO PATRONAL. Si firmada una convención colectiva el {empleador} se separa del sindicato patronal que la celebró, continúa, sin embargo, obligado al cumplimiento de esa convención.

ARTICULO 474. DISOLUCION DEL SINDICATO CONTRATANTE. Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continúa rigiendo los derechos y obligaciones del {empleador} y los trabajadores.

ARTICULO 475. ACCIONES DE LOS SINDICATOS. Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios.

ARTICULO 476. ACCIONES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato.

ARTICULO 477. PLAZO PRESUNTIVO. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

CAPITULO II. PACTOS COLECTIVOS.

Artículo 481. Celebración y efectos. Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo

I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

Artículo Adicionado. Prohibición.

Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

**CAPITULO III.
CONTRATOS SINDICALES.**

ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

ARTICULO 483. RESPONSABILIDAD. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

ARTICULO 484. DISOLUCION DEL SINDICATO. En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.

DECRETO 1072 MAYO 26 DE 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

MODIFICADO POR: DECRETO 36 ENERO 12 DEL 2016 por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo.

<p style="text-align: center;"><u>DECRETO 1072 MAYO 26 DE 2015</u> <u>TÍTULO 2</u> <u>RELACIONES LABORALES COLECTIVAS</u> <u>CAPÍTULO 1</u> <u>SINDICATOS</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>DECRETO 36</u> <u>ENERO 12 DEL 2016</u></p>
<p>Artículo 2.2.2.1.16. Contrato sindical. El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.</p>	<p>Artículo 2.2.2.1.16. <i>Definición.</i> El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominada y principal. c</p>
<p>Artículo 2.2.2.1.17. Evaluación prioridad del contrato sindical. Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.</p>	<p>Artículo 2.2.2.1.17. <i>Afiliados vinculados para la ejecución del contrato.</i> La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios o realizar obras se regirá por lo dispuesto en los</p>

	<p>artículos 373, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presente decreto, y por lo dispuesto en el contrato sindical y su respectivo reglamento.</p>
<p>Artículo 2.2.2.1.18. Contenido del contrato sindical. Además de las cláusulas relativas a las condiciones específicas del objeto del contrato sindical y las circunstancias en que se desarrollará, este deberá indicar el valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra, así como la cuantía de la caución que las partes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas y definir de común acuerdo las auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas una vez suscrito el respectivo contrato.</p>	<p>Artículo 2.2.2.1.18. Adecuación a la ley. El sindicato que suscribe un contrato sindical para prestar servicios o ejecutar obras, lo hará en el marco del cumplimiento de la Constitución Nacional, la ley y el Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo. De no cumplir con las obligaciones legales, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo impondrán las sanciones previstas en las normas aplicables.</p>
<p>Artículo 2.2.2.1.19. Suscripción. El contrato sindical será suscrito por el representante legal del sindicato de acuerdo con lo establecido en la ley o en sus estatutos. Para todos los efectos legales, el representante legal de la organización sindical que suscriba el contrato sindical ejercerá la representación de los afiliados que participan en el Contrato Sindical.</p>	<p>Artículo 2.2.2.1.19. Autorización para la celebración del contrato sindical. La celebración de un contrato sindical por parte de un sindicato será autorizada mediante decisión previa de sus afiliados en asamblea general.</p>
	<p>Artículo 2.2.2.1.25. De la suscripción del contrato sindical. El contrato sindical será suscrito por los representantes legales del sindicato y de la empresa de acuerdo con lo establecido en la ley y en sus estatutos.</p>
	<p>Artículo 2.2.2.1.26. Requisitos del contrato sindical. El contrato sindical deberá constar por escrito y contendrá como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – La fecha de constitución del sindicato. – El número de acta y fecha de la asamblea de afiliados que autorizó la celebración del contrato. – Las cláusulas relativas al objeto, condiciones para la ejecución y las obligaciones de cada uno de los contratantes.

	<ul style="list-style-type: none"> – El valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra. – La cuantía de la caución que los contratantes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas. – Las auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas. – Los procesos y procedimientos técnicos para la ejecución del contrato.
	<p>Artículo 2.2.2.1.27. Asamblea anual. El sindicato que celebra un contrato sindical deberá realizar al menos una vez al año una asamblea con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical donde se les informe como mínimo los siguientes asuntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Informe de gestión administrativa social, contable y financiera. – Informe de los aportes a la seguridad social integral de los afiliados. – Total de obligaciones legales, compensaciones y beneficios reconocidos a los afiliados. – Propuesta de distribución de excedentes si los hubiere. – Proyección del siguiente ejercicio fiscal del correspondiente contrato sindical.
	<p>Artículo 2.2.2.1.28. Reglamento del contrato sindical. El sindicato de trabajadores que suscribe un contrato sindical debe elaborar un reglamento por cada contrato sindical y someterlo a la aprobación de la asamblea general que autoriza la celebración del mismo, el cual contendrá como mínimo la siguiente regulación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical. 2. Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical. 3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en la ejecución del contrato sindical.

	<p>4. Causales y procedimiento de retiro y remplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato sindical.</p> <p>5. Mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa.</p> <p>6. Porcentaje de los excedentes del valor del contrato sindical que se destinará a educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte para los afiliados.</p> <p>7. La forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados.</p> <p>8. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados contratados para la ejecución del contrato.</p>
	<p>Artículo 2.2.2.1.29. Contabilidad del contrato sindical. El sindicato firmante de un contrato sindical deberá establecer en su contabilidad general una subcuenta para cada uno de los contratos sindicales suscritos, de manera que se puedan constatar claramente los movimientos propios de cada contrato.</p>
	<p>Artículo 2.2.2.1.32. Disolución del sindicato o de la empresa contratante. De presentarse la disolución del sindicato, las personas que hayan sido contratadas para la ejecución del contrato sindical, continuarán prestando sus servicios o ejecutando las obras en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato sindical. Las obligaciones pendientes para con los afiliados al sindicato suscriptor del contrato sindical, serán consideradas créditos privilegiados de la primera clase a la que hace referencia el artículo 2495 del Código Civil. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá por un periodo igual a la ejecución del contrato sindical y tres años más, para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.</p> <p>En caso de disolución y liquidación de la empresa que hace parte del contrato sindical, las obligaciones pendientes para con el sindicato firmante y las de los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical, serán consideradas créditos privilegiados de la primera clase a que hace referencia el artículo 2495 del Código</p>

Civil. La caución que haya prestado la empresa subsistirá hasta la terminación del contrato sindical y tres años más, para garantizar las obligaciones con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical.

MATRIZ LIBERTAD SINDICAL
ECUADOR

CÓDIGO DE TRABAJO
TITULO V DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
CAPÍTULO I DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES
PARÁGRAFO 1RO.
REGLAS GENERALES

<p align="center"><u>CÓDIGO DE TRABAJO</u> <u>PUBLICADA EN EL REGISTRO</u> <u>OFICIAL SUPLEMENTO 167 DE 16-</u> <u>DIC-2005</u> <u>CONTIENE HASTA LA REFORMA</u> <u>DEL 26-SEP-2012</u></p>	<p align="center"><u>REGISTRO OFICIAL 483</u> <u>LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA</u> <u>LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL</u> <u>TRABAJO EN EL HOGAR</u> <u>ABRIL 2015</u> <u>PRESIDENTE: RAFAEL CORREA</u></p>	<p align="center"><u>CÓDIGO DE TRABAJO</u> <u>ÚLTIMA MODIFICACIÓN: JUNIO 2019</u> <u>PRESIDENTE: LENIN MORENO</u></p>
<p>Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales. El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año,</p>	<p>Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización</p>	

<p>sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.</p> <p>Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.</p> <p>El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.</p> <p>En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta</p>	<p>del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia. Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.</p>	<p style="text-align: center;"><u>VIGENTE</u></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

<p>por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.</p> <p>El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.</p> <p>Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.</p>		
<p>Art. 440.- Libertad de asociación. - <u>IGUAL QUE VIGENTE</u></p>		<p>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</p>

		<p>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.</p>
<p><u>IGUAL QUE VIGENTE</u></p>		<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">1. La capacitación profesional;2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

<p><u>IGUAL QUE VIGENTE</u></p>		<p>Art. 442.- Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.- Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia. Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.</p>
<p><u>IGUAL QUE VIGENTE</u></p>		<p>Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;

		<p>2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;</p> <p>3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;</p> <p>4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,</p> <p>5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.</p>
<p><u>IGUAL QUE VIGENTE</u></p>		<p>Art. 444.- Registro de asociaciones profesionales o sindicatos.- Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que el</p>

		Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el inciso anterior, o en el artículo siguiente, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional.
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		Art. 445.- Negativa de registro.- Si los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución Política de la República o a las leyes, el Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá que no se registre la asociación profesional o sindicato, y dentro del plazo fijado en el artículo anterior, lo comunicará la asociación profesional o sindicato, indicando las razones de orden legal que fundamenten la negativa.
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		Art. 446.- Modificación de los estatutos. - Toda modificación de los estatutos será aprobada por la asamblea general de la asociación profesional o sindicato, el mismo que remitirá tres copias de dicha reforma al Ministerio de Trabajo y Empleo, con la certificación de las sesiones en las que se las haya discutido y aprobado. Con esta documentación, el Ministro de Trabajo y Empleo procederá conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores.
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		Art. 447.- Contenido de los estatutos.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias: 1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;

		<ol style="list-style-type: none">2. Representación legal del mismo;3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;4. Obligaciones y derechos de los afiliados;5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima. De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculcados. Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;</p> <p>9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;</p> <p>10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;</p> <p>11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;</p> <p>12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,</p> <p>13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.</p>
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		<p>Art. 448.- Voluntad expresa para asociarse. – Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación. Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.</p>
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		<p>Art. 449.- Integración de las directivas.- Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar</p>

		integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		Art. 450.- Alcance de los preceptos de este párrafo.- Quedan comprendidas en estos preceptos las federaciones y confederaciones y las asociaciones de empleados privados.
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		Art. 451.- Obligación de las autoridades de trabajo.- Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente de las sindicales, en la categoría y con los fines y formalidades determinados en este capítulo.
Art. 452.- Prohibición de desahucio y de despido. – Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá <u>desahuciar</u> a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. De	Art. 452.- Prohibición de despido. – Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá <u>despedir</u> a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la	<u>VIGENTE</u>

<p>producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral. Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores. Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.</p>	<p>organización laboral. Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores. Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.</p>	
<p><u>IGUAL QUE VIGENTE</u></p>		<p>Art. 453.- Discusión y aprobación de estatutos. – El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en que se aprueben los estatutos.</p>
<p><u>IGUAL QUE VIGENTE</u></p>		<p>Art. 454.- Plazo para la notificación.- Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 452 de este Código, el inspector del trabajo la</p>

		notificará a su vez al empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos.
Art. 455.- Indemnización por desahucio y despido ilegales. – El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.	Art. 455.- Indemnización por despido ilegal. El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.	<u>VIGENTE</u>
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		Art. 456.- Registro en la Dirección Regional del Trabajo. Aprobados los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la respectiva Dirección Regional del Trabajo.
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		Art. 457.- Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público. – Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.
<u>IGUAL QUE VIGENTE</u>		Art. 458.- Asociaciones de empleadores. – Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.

TITULO II
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo I
De su naturaleza, forma y efectos

<p>Art. 220.- Contrato colectivo. - Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto 3260 de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.</p>	<p>Art.36.- Agréguese un párrafo final en el artículo 220, con el siguiente texto:</p> <p>“El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.”.</p>	<p>Art. 220.- Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.</p> <p>El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 221.- <u>IGUAL QUE VIGENTE</u></p>		<p>Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.</p>

		<p>En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.</p>
<p>Art. 224.- Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.</p>	<p>Artículo 59.- En el artículo 224 de éste Código, incorpórese los siguientes párrafos: “Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos,</p>	<p>Art. 224.- Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.</p> <p>Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos</p>

	<p>al momento de la negociación, velar porque así se proceda.</p> <p>La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios: Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4. 2. Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley. 3. Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso 	<p>constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.</p> <p>La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:</p> <p>Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4. 2. Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.</p> <p>4. Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.</p> <p>5. Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.</p> <p>6. Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.”.</p>	<p>3. Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.</p> <p>4. Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.</p> <p>5. Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.</p> <p>6. Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

MATRIZ LIBERTAD SINDICAL

PERÚ

DECRETO LEY N° 25593, LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, PUBLICADA EL 02 DE JULIO DE 1992. REFORMADO POR:

<p>DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR: TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO PRESIDENTE: ALEJANDRO TOLEDO</p>	<p>LEY N° 27912 DE (6 DE ENERO DE 2003) CONCORDANCIA CON EL DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR PRESIDENTE: ALEJANDRO TOLEDO</p>	<p>DECRETO EJECUTIVO 2474, REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO 505 DE 17 DE ENERO DEL 2005. REGLAMENTO A LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA.</p>
<p>TÍTULO I DEL CAMPO DE APLICACIÓN</p>		<p>DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA</p>
<p>ARTÍCULO 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados. Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.</p>		<p>Art. 241.- Normas de negociación en contratación colectiva para las instituciones y empresas del sector público.- La contratación colectiva de los trabajadores en las empresas e instituciones del sector público, se regirá por las normas y convenios internacionales ratificados por el H. Congreso Nacional, los principios constitucionales y las disposiciones de la LOSCCA, Código del Trabajo, normatividad presupuestaria vigente y el presente reglamento.</p>
<p>TÍTULO II DE LA LIBERTAD SINDICAL</p>		

<p>Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.</p>		<p>Art. 242.- Estipulaciones económicas.- El proyecto de contrato colectivo o actas transaccionales, no contendrán cláusulas relativas al pago de bonos, bonificaciones, subvenciones, subsidios, gratificaciones económicas o cualquier clase de ingreso adicional que corresponda a los conceptos incluidos en la remuneración mensual unificada; tampoco contendrán propuestas de incremento de remuneraciones fuera de las establecidas en la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas del sector público; ni exceder el monto indemnizatorio señalado en la disposición general segunda y tercera de la LOSCCA.</p>
<p>Artículo 3.- La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligarse a formar parte de un sindicato, ni impedirle hacerlo.</p>		<p>Art. 244.- Proyecto de contrato colectivo. - La organización laboral representativa de los trabajadores del organismo, entidad, empresa o institución pública, cuando sea procedente podrá preparar el proyecto de contrato colectivo conjuntamente con la UARH, para conocimiento y suscripción de la autoridad nominadora, debiendo ceñirse estrictamente al</p>

		ordenamiento jurídico vigente, políticas institucionales y a las disposiciones sobre esta materia establecidas en la LOSCCA.
Artículo 4.- El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicación de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.		Art. 245.- Presentación del proyecto de contrato colectivo. - La organización de trabajadores legalmente inscrita y facultada, presentará ante el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, el Proyecto de contrato colectivo o acta transaccional. El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, deberá remitir dentro del término de ocho días al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Procuraduría General del Estado para que emitan el dictamen previo correspondiente.
Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser: a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador. b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (02) o más empresas de la misma rama de actividad. c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad. d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen		Art. 249.- Control y cumplimiento. - La SENRES será el organismo responsable de controlar y evaluar la correcta aplicación de las disposiciones constantes en los contratos colectivos o actas transaccionales, en el ámbito de sus competencias. La Contraloría General del Estado establecerá las responsabilidades administrativas, civiles culposas e indicios de responsabilidad penal a que hubiere lugar por la violación de las normas legales y procesales sobre esta materia.

<p>en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.</p>		
<p>Artículo 6.- Las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se regirán por lo dispuesto en el presente Decreto Ley, en lo que les sea aplicable.</p>		
<p>Artículo 7.- Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una "sección sindical".</p>		
<p>Artículo 8.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva. b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen. c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, 		

<p>salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.</p> <p>d) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.</p> <p>e) Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.</p> <p>f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.</p>		
<p>Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.</p> <p>De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.</p> <p>En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a los trabajadores comprendidos en su ámbito.</p>		

<p>Artículo 10.- Son obligaciones de las organizaciones sindicales:</p> <p>a) Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.</p> <p>b) Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.</p> <p>c) Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la misma y, demás decisiones de interés general.</p> <p>d) Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, asimismo a aquella y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.</p> <p>e) Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.</p> <p>f) Emitir los informes que puedan solicitarles la</p>	<p>Artículo 10.- Son obligaciones de las organizaciones sindicales:</p> <p>a) Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.</p> <p>b) Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.</p> <p>c) Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la misma y demás decisiones de interés general.</p> <p>d) Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, asimismo a aquella y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ellas se produzcan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.</p> <p>e) Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.</p> <p>f) Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan."</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>Autoridad de Trabajo u otras autoridades gubernamentales.</p> <p>g) Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan.</p>		
<p>Artículo 11.- Las organizaciones sindicales están impedidas de:</p> <p>a) Dedicarse institucionalmente a asuntos de política partidaria, religiosa o de índole lucrativa</p> <p>b) Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical, salvo los casos de expulsión por causales previstas en el estatuto, debidamente comprobadas.</p> <p>c) Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical o que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la ley o por el estatuto.</p>	<p>Artículo 11.- Las organizaciones sindicales están impedidas de:</p> <p>a) Dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria, sin menoscabo de las libertades que la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Perú les reconocen.</p>	

<p>d) Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.</p> <p>e) Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público.</p>		
<p>Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:</p> <p>a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.</p> <p>b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.</p> <p>c) No encontrarse en período de prueba.</p> <p>d) No estar afiliado a otro sindicato.</p>	<p>Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:</p> <p>a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.</p> <p>b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.</p> <p>c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.</p> <p>Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral.</p>	
<p>Artículo 13.- La calidad de miembros de un sindicato es inherente a la persona y no</p>		

<p>podrá ser transferida, transmitida ni delegada por ningún motivo.</p>		
<p>Artículo 14.- Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa, o a cien (100) tratándose de sindicatos de otra naturaleza</p>	<p>Artículo 14.- Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.</p>	
<p>Artículo 15.- En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (02) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo.</p> <p>La elección de los delegados debe ser comunicado a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.</p>		
<p>Artículo 16.- La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz de la localidad con indicación de lugar, fecha y nómina de asistentes.</p>		
<p>Artículo 17.- El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la</p>		

<p>Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por el presente Decreto Ley.</p>		
<p>Artículo 18.- El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.</p>		
<p>Artículo 19.- Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por éste solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.</p>		
<p>Artículo 20.- La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo sólo procederá por disolución, fusión o absorción, o por pérdida de alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia. En este último caso, el sindicato pierde su personería gremial como representante del conjunto de trabajadores, subsistiendo, sin embargo, su personería para otros efectos hasta su eventual disolución.</p> <p>Corresponde a la Autoridad de Trabajo, a través de diligencias idóneas, determinar si el sindicato ha dejado de cumplir alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia, disponiendo en consecuencia la cancelación del registro sindical.</p>	<p>Artículo 20.- La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo se efectuará sólo después de la disolución del sindicato, la misma que se producirá por las causales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros. b) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para ese efecto. c) Por pérdida de los requisitos constitutivos. <p>En los casos contemplados en los literales a) y b), la disolución se produce de pleno derecho y no requiere de declaración judicial previa.</p>	

	<p>En el caso del literal c) la persona que acredite legítimo interés económico o moral solicitará al Juez de Trabajo competente la disolución del sindicato, el que previa verificación, resolverá la solicitud mediante el proceso sumarísimo en concordancia al literal e), numeral 3 del artículo 4 de la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>Por el solo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, se efectuará la cancelación del registro.</p>	
<p>Artículo 21.- La asamblea es el órgano máximo del sindicato. En los sindicatos de empresa está constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, puede conformarse por intermedio de delegados cuyas facultades de decisión serán otorgadas de antemano o ratificadas posteriormente por las bases.</p> <p>Los delegados deberán pertenecer a la Unidad productiva que representan.</p>		
<p>Artículo 22.- Son atribuciones de la asamblea general:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Elegir a la junta directiva. b) Modificar el estatuto. 		

<p>c) Acordar la fusión o absorción con otras organizaciones sindicales similares, o su disolución.</p> <p>d) Acordar la afiliación o desafiliación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.</p> <p>e) Acordar la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical.</p> <p>f) Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o la imposición de sanciones disciplinarias.</p> <p>g) Cualesquiera otras que señalen las normas legales o el estatuto.</p>		
<p>Artículo 23.- La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.</p>		
<p>Artículo 24.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere:</p> <p>a) Ser mayor de edad.</p> <p>b) Ser miembro activo del sindicato.</p> <p>c) tener una antigüedad no menor de un año al servicio de la empresa.</p>	<p>Artículo 24.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones</p>	

<p>Artículo 25.- Todo miembro de un sindicato puede renunciar en cualquier momento, sin perjuicio de la obligación de pagar las cuotas vencidas y rendir cuentas si manejó fondos sindicales. La renuncia surte sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que es presentada.</p> <p>La renuncia debe ser comunicada al empleador dentro de los cinco (05) días hábiles de formulada.</p>		
<p>Artículo 26.- El sindicato tiene autonomía para fijar en su estatuto la forma de separación temporal y expulsión de sus miembros. En este último caso, la decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de sus miembros hábiles.</p> <p>La expulsión deberá ser comunicada al empleador dentro de los cinco (05) días hábiles de efectuada.</p>		
<p>Artículo 27.- El patrimonio del sindicato está constituido:</p> <p>a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.</p> <p>b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.</p> <p>c) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.</p>		

<p>Artículo 28.- El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.</p>		
<p>Artículo 29.- La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que éste o el sindicato comunique por escrito al empleador la renuncia o expulsión.</p>		
<p>Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.</p> <p>No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.</p>		
<p>Artículo 31.- Están amparados por el fuero sindical:</p> <p>a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (03) meses después.</p>	<p>Artículo 31.- Están amparados por el fuero sindical:</p> <p>a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.</p>	

<p>b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las "secciones sindicales".</p> <p>El estatuto señalará a qué cargos comprende la protección.</p> <p>c) Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 del presente Decreto Ley.</p> <p>El Reglamento determinará el número mínimo y máximo de los dirigentes amparados, teniendo en cuenta la dimensión y características de la organización, así como la vigencia del fuero sindical para los casos previstos en los incisos b) y c) del presente artículo.</p>	<p>b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical.</p> <p>El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.</p> <p>c) Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 del presente Decreto Ley.</p> <p>d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste.</p> <p>e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.</p> <p>Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados. A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. En las federaciones dos (2) dirigentes</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa.</p> <p>Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical.</p> <p>No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa.</p>	
<p>Artículo 32.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. En ningún caso podrán establecerse permisos y licencias por acto administrativo o por laudo arbitral.</p> <p>A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale.</p> <p>El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos otorgados a los dirigentes</p>	<p>Artículo 32.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.</p> <p>A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios.</p>	

<p>para cumplir sus funciones sindicales, se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales hasta el límite de treinta (30) días por año calendario; el exceso se considerará como de licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios.</p>	<p>Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.</p> <p>El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa.</p>	
<p>Artículo 33.- La disolución de un sindicato se produce por fusión o absorción; por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en asamblea general o fuera de ella, acreditado con las correspondientes firmas; por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación y el procedimiento será el establecido por el artículo 96 del Código Civil.</p> <p>Igualmente, puede solicitar la disolución la parte que acredite tener legítimo interés económico o moral, en cuyo caso podrá requerir al Ministerio Público para que solicite ante el Poder Judicial la disolución del sindicato, siguiendo el trámite previsto en el</p>		

<p>artículo 96 del Código Civil, en lo que fuere aplicable. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, la Autoridad de Trabajo efectuará la cancelación del registro sindical.</p> <p>Tratándose de un sindicato de empresas, la disolución se producirá, además, por liquidación de la empresa a que pertenece. En este caso la disolución opera de pleno derecho.</p>		
<p>Artículo 34.- El patrimonio sindical que quedare, una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por el liquidador a la organización sindical que el estatuto o la asamblea general designe para tal efecto. A falta de tal designación se adjudicará a la Beneficencia Pública del domicilio del sindicato o a una institución u organización de utilidad social oficialmente reconocida.</p>		
<p>Artículo 35.- Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho.</p>		
<p>Artículo 36.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (02) sindicatos registrados de la misma actividad o clase.</p>		

Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (02) federaciones registradas.		
Artículo 37.- Los sindicatos y federaciones podrán retirarse de las respectivas organizaciones de grado superior en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.		
Artículo 38.- Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.		
Artículo 39.- La cancelación del registro, la disolución o la liquidación de una federación o confederación no afecta la subsistencia de las organizaciones de grado inferior que la conforman.		
Artículo 40.- Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de cinco (05) de la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación. Se les aplican las normas del presente Decreto Ley, en lo que fuere pertinente.		

MATRIZ LIBERTAD SINDICAL
BOLIVIA

DECRETO SUPREMO DE 24 DE MAYO DEL 1939

<p><u>LEY DE TRABAJO</u> <u>TÍTULO IX DE LAS ORGANIZACIONES</u> <u>DE TRABAJADORES Y PATRONES</u> <u>CAPÍTULO UNICO</u></p>	<p><u>DECRETO SUPREMO 2349 DEL</u> <u>01/05/2015</u></p> <p><u>TRÁMITE DE LA PERSONALIDAD</u> <u>JURÍDICA DE SINDICATOS,</u> <u>FEDERACIONES, CONFEDERACIONES</u> <u>Y CENTRALES OBRERAS CUYO</u> <u>OBJETO SEA LA DEFENSA DE SUS</u> <u>DERECHOS LABORALES.</u></p>
<p>Artículo 99°. –</p> <p>Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales o de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería jurídica y constituye con arreglo a las reglas legales.</p>	<p><u>ARTÍCULO ÚNICO</u></p> <p>I. Las personalidades jurídicas de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras, cuyo objeto sea la defensa de sus derechos laborales deberán ser tramitadas únicamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, concluyendo con la emisión de la Resolución Suprema correspondiente.</p> <p>II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, continuará aprobando las modificaciones de estatutos orgánicos y reglamentos internos solicitadas por los Sindicatos, Federaciones,</p>

	Confederaciones y Centrales Obreras, señalados en el Parágrafo I del presente Artículo.
Artículo 100°.- La finalidad esencial del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Los de trabajadores, particularmente tendrán facultades para: celebrar con, los patronos contratos individuales, cuando los interesados lo requieran expresamente; representar a sus, miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje; crear escuelas profesionales e industriales, bibliotecas populares, etc; organizar cooperativas de producción y consumo, exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja.	
Artículo 101°. - Los sindicatos redirigirán por un comité responsables, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los Inspectores del Trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades.	
Artículo 102°. - Las relaciones entre el Poder Público y los trabajadores, se harán por las federaciones departamentales de Sindicatos, o integradas en Conferencias Nacionales.	
Artículo 103°. - No podrá constituirse un sindicato con menos de 20 trabajadores,	

tratándose de sindicatos gremiales o profesionales ni con menos del 50% de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales.	
Artículo 104°.- No podrán organizarse sindicalmente, los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría y condición.	