



Dirigentes sindicales y trabajadores ecuatorianos. ¿Cuestionamientos a la igualdad en cuanto a su estabilidad laboral?

Ecuadorian union leaders and workers. ¿Questions of equality in terms of their job stability?

Muglisa Bravo, Cristina Fernanda; Villalva, David

Cristina Fernanda Muglisa Bravo
cmuglisa@indoamerica.edu.ec
Universidad Tecnológica Indoamérica

David Villalva
davidvillalva@indoamerica.edu.ec
Universidad Tecnológica Indoamérica

Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación

CIDEPRO, Ecuador
e-ISSN: 2588-1000
Periodicidad: Trimestral
Vol. 6, No. 42, 2022
editor@journalprosciences.com

Recepción: 29 Enero 2022
Aprobación: 11 Marzo 2022

DOI: <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss42.2022pp211-224>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Cómo citar: Muglisa Bravo, C. F., & Villalva, D. (2022).
Dirigentes sindicales y trabajadores ecuatorianos.
¿Cuestionamientos a la igualdad en cuanto a su estabilidad
laboral?. Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias
E Investigación, 6(42), 211-224. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss42.2022pp211-224>

Resumen: La estabilidad laboral es un derecho relativo a cualquier trabajador, así lo propugnan diferentes organizaciones internacionales, entre ellas, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), de hecho, varias de ellas, defienden la protección de los derechos de todos los trabajadores, sean estos, dirigentes sindicales o no, combatiendo la institución jurídica del despido intempestivo, que tanto afecta la estabilidad laboral. Sin embargo, en la realidad puede observarse determinadas afectaciones al principio de igualdad, por ende, como objetivo general en este trabajo se plantea: argumentar la vulneración al principio de igualdad con respecto a los parámetros que sustentan a la estabilidad laboral tanto para dirigentes sindicales, como para trabajadores. Para lograr dicho objetivo se emplearán los métodos científicos, de revisión bibliográfica, analítico -sintético y el inductivo-deductivo, lo que permitirán evidenciar el objetivo general planteado.

Palabras clave: dirigentes sindicales, trabajadores, derecho a la estabilidad laboral, principio de igualdad.

Abstract: Labor stability is a right relative to any worker, as advocated by different international organizations, among them they defend the protection of the rights of all workers, whether they are union leaders or not, fighting the legal institution of untimely dismissal, which affects so much the job stability. However, in reality, certain affections can be observed on the principle of equality, with respect to the parameters that sustain labor stability in union leaders and labor stability in workers; Therefore, the general objective of this work is: to argue the violation of the principle of equality with respect to the parameters that support job stability for both union leaders and workers. To achieve this objective, the scientific methods, the bibliographic, analytical-synthetic and inductive-deductive revision, will be used, which will make it possible to demonstrate the general objective proposed.

Keywords: union leaders, workers, right to job stability, principle of equality.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, países de América Latina han introducido importantes reformas laborales que prometen mejorar los derechos de los trabajadores en la región, pero no han logrado producir resultados significativos. Como resultado, a pesar de que muchos de los países del hemisferio se han adherido a convenios laborales internacionales y han adoptado reformas recientes, la región ocupa un lugar pobre en los índices que monitorean los derechos laborales, aunque existen problemas con el índice de derechos laborales más prominente producido por la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Los derechos laborales son reconocidos a nivel internacional y resultado de la lucha continua de los movimientos de los trabajadores y los sindicatos. Desde el derecho a un salario digno, a beneficios sociales, a la salud y seguridad laboral, la función de los sindicatos va más allá de la protesta, su finalidad es solucionar la vulneración de los derechos laborales, negociar contratos que reconozcan el esfuerzo de los empleados, de manera igualitaria y equitativa. El sindicalismo es uno de los ámbitos con los que cuentan los trabajadores para agruparse, defender sus derechos e intereses. El papel de los líderes sindicales es esencial para mejorar las relaciones laborales, fomentar el respeto a los derechos de los trabajadores y solucionar conflictos (Aspiazu, 2019).

A pesar de ello, se ha visto expuestos a la inestabilidad laboral, al ser despedidos de sus puestos de trabajo, por el hecho de cumplir sus funciones de líderes y negociar diferentes derechos complementarios que les brindan beneficios específicos. Los dirigentes sindicales han sido los primeros en ser despidos de algunas empresas y en denunciar ante el Ministerio de Trabajo en el Ecuador, la vulneración a su derecho a la estabilidad laboral, así se presenta la desigualdad por su convicción sociopolítica, que incluso puede utilizarse para amedrentar a otros líderes y trabajadores que busquen luchar por sus derechos laborales.

El problema no solo es un hecho ocurrido en países como Ecuador, incluso Estados Unidos, Reino Unido y otros países del primer mundo, han presentado la vulneración a este derecho. Primero, el concepto del derecho colectivo a la formación de sindicatos, relacionándolos con movimientos políticos de izquierda, que han generado crítica sobre sus funciones en el campo de los derechos laborales, también empresas que prefieren trabajadores temporales, así evitar costear los beneficios sociales que se establecen en los contratos de trabajo a largo plazo. Los medios de comunicación han reportado despidos de dirigentes sindicales, por haber iniciado protestas, reclamos y huelgas antes los derechos vulnerados en las empresas.

Este trabajo está dedicado al tema de la vulneración de los derechos de estabilidad laboral de los dirigentes sindicales, en un contexto internacional y nacional. A nivel mundial y en el Ecuador, se han presentado casos, en los cuales se han vulnerado una serie de derechos a los trabajadores, tanto por las empresas privadas como por los Estados, que deberían establecer políticas para la implementación de los derechos laborales.

El objetivo del presente artículo es analizar la vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los dirigentes sindicales fundamentándose en el principio de igualdad través de una sistematización legal y documental de los derechos y relaciones entre trabajadores y empleadores y la función de los delegados sindicales en el contexto nacional e internacional.

La metodología del estudio se fundamenta en un estudio bibliográfico documental en el cual se seleccionan una serie de publicaciones que presentan el problema y las críticas de los organismos internacionales, así con enfoque cualitativo seleccionar las publicaciones de mayor relevancia para

establecer que casos se han presentado y sus causas. La técnica utilizada es un análisis documental en el cual se efectuó una selección de diferentes publicaciones para la discusión de los resultados.

DESARROLLO

1.- Los trabajadores, sus derechos y la relación laboral

En un entorno económico marcado por una alta competencia internacional, la necesidad de generar mayor flexibilidad organizacional y desempeño distinguido ha llevado a muchas organizaciones a desarrollar relaciones laborales orientadas a cultivar el compromiso entre los trabajadores. Durante las últimas décadas, las empresas sindicalizadas se han esforzado por cambiar a un enfoque más cooperativo con los sindicatos, como el enfoque más tradicional y conflictivo de la gestión laboral las relaciones se han vuelto improductivas, lo que afecta sus posibilidades de supervivencia. Esto es especialmente cierto para sectores como la manufactura y la industria automotriz, que se han visto marcados por importantes cambios tecnológicos y nuevos modelos de producción, como la producción ajustada o justo a tiempo.

No obstante, el establecimiento de tales relaciones colaborativas en el lugar de trabajo sigue siendo controvertido, ya que algunos académicos afirman que puede debilitar el poder sindical y, en última instancia, afectar el compromiso sindical de los trabajadores. Sin embargo, se puede encontrar una posición opuesta en la literatura existente sobre el compromiso dual, que ha demostrado que un entorno de trabajo cooperativo; es decir, un lugar de trabajo en el que se considere que el sindicato, los trabajadores y la dirección mantienen una relación de cooperación basada en la confianza, el respeto y el reconocimiento de intereses mutuos puede dar lugar a que los trabajadores se comprometan por partida doble tanto con su organización empleadora como con su sindicato (Fortin-Bergeron et al., 2018).

La regulación del empleo y de las relaciones laborales comprende las normas e instituciones legales que constituyen, gobiernan y estructuran la relación laboral. La regulación del empleo comprende tanto intervenciones afirmativas en la relación laboral a través de estatutos, reglamentos administrativos y órdenes ejecutivas, como las reglas de fondo que rigen la contratación entre partes privadas. Hay dos tipos de estatutos de relaciones laborales: los que imponen una regulación directa sobre los términos de la negociación salarial y los que facultan legalmente a los trabajadores y la dirección para participar en la autorregulación colectiva. La regulación del empleo directo incluye estatutos que establecen los salarios mínimos, las horas máximas de trabajo, exigen ciertas normas de salud y seguridad, regulan las pensiones y el seguro médico del empleador y brindan protecciones contra la discriminación. La regulación laboral colectiva incluye estatutos que permiten a los empleados formar sindicatos y negociar con los empleadores los términos y condiciones de empleo (Trebilcock, 2011).

En un lugar de trabajo tradicional, donde las relaciones entre los trabajadores y la administración se centran en el conflicto, los líderes laborales, desde el delegado hasta el representante de tiempo completo, ven su papel como una respuesta a las acciones unilaterales de la administración. La gerencia tradicionalmente ve su papel de líder como alguien que administra la empresa, en el cual define los problemas del lugar de trabajo, desarrolla soluciones y luego implementa las mismas. Pero en algunas circunstancias, por desacuerdos o desinformación, pueden eludir el acuerdo de negociación colectiva e ignorar la valiosa información, aportes o juicios de los empleados, por lo cual, de manera inevitable, surge conflictos.

Según el problema planteado, al existir buena relación entre líderes sindicales y gerentes, hay garantías para ambos, considerándose importante el respeto a los derechos laborales, por ende, los trabajadores cumplirán de manera grata sus actividades. Los gerentes que se relacionan con los sindicatos descubren que tienen menos quejas de los trabajadores que tratar, una fuerza laboral más motivada y menos huelgas. Si los sindicatos son fuertes con relaciones laborales positivas con la dirección, estos permiten la resolución continua de los problemas a medida que ocurren, en lugar de permitir que se intensifiquen y se conviertan potencialmente en historias explosivas en los medios de comunicación. El diálogo social es clave para gestionar los conflictos en lugares de trabajo justos y estables (Confederación sindical FNV, 2021).

Pero, por el contrario, al presentarse malas relaciones internas, los conflictos son mayores vienen huelgas y reclamos, en los cuales el papel de los líderes sindicales es esencial, en el planteamiento de sus funciones proceden a protestar en nombre de sus compañeros, pero es un riesgo, al no ser bien visto por el gerente o jefe, con mayor probabilidad de ser despidos, vulnerándose su derecho a un trabajo estable y remunerado. Esta forma de amedrentamiento busca el miedo de los empleados, así no reclaman por sus derechos laborados vulnerados (Guerrero et al., 2006).

Los derechos de los trabajadores en el Ecuador incluyen según el Código de Trabajo una semana laboral de 40 horas, 15 días calendario de vacaciones anuales pagadas, restricciones y sanciones para quienes emplean trabajo infantil, protección general de la salud y seguridad de los trabajadores, salarios mínimos y bonificaciones, licencia por maternidad y empleo proporcionado por el empleador, beneficios de ley, estos derechos ha nacido de la lucha social y la intervención de dirigentes sindicales.

Para Tamariz et al. (2019) la mayoría de los trabajadores del sector privado y de las empresas estatales tienen el derecho constitucional de formar sindicatos y la ley local permite la sindicalización de cualquier empresa con más de 30 empleados. Los empleadores privados deben participar en negociaciones colectivas con sindicatos reconocidos. El Código del Trabajo prevé la resolución de conflictos a través de un proceso tripartito de arbitraje y conciliación. El Código también prohíbe la discriminación contra los miembros del sindicato y requiere que los empleadores proporcionen espacio para las actividades sindicales. Los trabajadores despedidos por organizar un sindicato tienen derecho a una indemnización financiera limitada, pero la ley no ordena la reinstalación.

2.- ¿Quiénes son los dirigentes sindicales?

Los dirigentes sindicales son importantes porque son la columna vertebral de su sindicato. Sin representación en el lugar de trabajo, no habría nadie que actuara como vínculo entre los miembros, el empleador y el sindicato y nadie que organizara, representara y negociara en nombre de las personas en el lugar de trabajo (Herrera, 2015).

Para analizar a fondo el tema, es indispensable revisar las funciones de los líderes sindicales se refiere a las personas asignadas, acreditadas y / o elegidas para un puesto de responsabilidad en la realización de actividades en nombre de los miembros del sindicato, ya sean empleados de la empresa representada o del sindicato (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Para comprender las funciones de los líderes sindicales o dirigentes, es necesario definir el concepto de sindicatos, estas son organizaciones formadas por trabajadores de campos afines que trabajan por el interés común de sus miembros. Entre sus fines se encuentran ayudar a los trabajadores en cuestiones como la equidad salarial, el buen ambiente de trabajo, las horas de trabajo y los beneficios. El propósito de estos sindicatos es analizar las quejas de las apuestas y presentar una voz colectiva frente a la dirección. Por tanto, actúa como medio de comunicación entre los trabajadores y la dirección (Soto, 2017). La regulación de las relaciones, la resolución de quejas, la formulación de

nuevas demandas por parte de los trabajadores, la negociación colectiva y las negociaciones son las otras funciones fundamentales que desempeñan.

El dirigente sindical representa un grupo de trabajadores y proporcionan un vínculo con la dirección. Un delegado sindical, también conocido como representante es un empleado de una organización o empresa, pero también es un funcionario sindical que defiende los intereses de sus compañeros de trabajo. El puesto es voluntario y generalmente es elegido por compañeros de trabajo mediante elección democrática (Sanhueza et al., 2016). El papel del dirigente sindical es representar a los empleados que no son de la gerencia, comúnmente denominados "base" y ser un vínculo y conducto de información entre la base y el liderazgo sindical.

Los deberes de un dirigente varían de acuerdo con el mandato constitucional de cada sindicato para el puesto, pero generalmente incluyen informar a los trabajadores de sus derechos bajo el convenio o contrato colectivo; monitorear y hacer cumplir las disposiciones; asegurar que el empleador cumpla con las leyes laborales nacionales (Arévalo, 2017). Además, cuando se cree que un empleado ha violado la política de la empresa o el contrato colectivo, los deberes del administrador son representar y defender a los empleados de base en las entrevistas de investigación y se proceda de manera justa en beneficio de la empresa y el trabajador.

Los acuerdos de negociación colectiva generalmente incluyen una cláusula de delegado en la que se le otorgará el derecho a participar en actividades sindicales en el trabajo y realizar actividades sindicales en horario laboral (Genty, 2014). Además, la cláusula otorgará a los dirigentes sindicales electos, delegados y miembros permisos para ausentarse por asuntos sindicales. Los contratos sindicales generalmente incluyen lo que se llama un arreglo, en la cual pueden usar parte de su jornada o semana laboral para tareas relacionadas con el sindicato, como reuniones disciplinarias, investigaciones de quejas, arbitraje y negociaciones contractuales. sin pérdida de salario o beneficios. La licencia sindical y los beneficios por no atracar pueden estar expresamente previstos en el contrato colectivo o pueden ser una práctica no escrita del empleador o pueden ser un arreglo informal con el empleador y el sindicato (Lévesque & Murray, 2010).

3.- Deberes y derechos de los dirigentes sindicales

Los deberes y responsabilidades de los líderes sindicales incluyen asesorar, ayudar, motivar, asesorar y proporcionar razones de peso para la participación de los miembros del sindicato en la implementación y mantenimiento de una Asociación en pleno funcionamiento (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Las vulneraciones de los derechos laborales de los dirigentes sindicales, tiene relación con el debilitamiento de la protección de los derechos. Las reformas han sido de deficiente alcance, no favorece a los trabajadores, pero los líderes sindicales tienen mayores riesgos, porque al liderar a un sindicato, están en la mira de los jefes y pueden ser despidos con argumentaciones de daños a la propiedad, desobediencia, entre otros argumentos que pueden presentar los representantes de una empresa.

El derecho fundamental a la libertad sindical garantiza que los trabajadores puedan formar sindicatos y afiliarse a ellos sin ninguna injerencia de empleadores y gobiernos. Este principio básico ha sido aplicado sistemáticamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante más de 60 años (Monsalve, 2016). Sin embargo, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) intenta ahora socavar ese principio argumentando, en nombre de la libertad de expresión, que las campañas antisindicales destinadas a disuadir a los trabajadores de formar o afiliarse a un sindicato son compatibles con las normas internacionales. Incluso llegan a argumentar que las campañas antisindicales pueden ser una obligación de los empleadores (Human Rights Watch, 2007).

Hay cuatro razones centrales para el pobre desempeño de América Latina en el respeto y la protección de los derechos laborales clave: (1) muchas reformas laborales en la región han tenido un alcance limitado; (2) los estados latinoamericanos a menudo son ineficaces en hacer cumplir esas reformas y las leyes relacionadas con el trabajo y los derechos de los trabajadores; (3) las reformas estructurales y económicas de finales del siglo XX limitaron el poder de los sindicatos y redujeron las protecciones para los trabajadores; y (4) el enorme papel de las economías informales y la falta de datos confiables sobre la fuerza laboral limitan el conocimiento y la acción en muchos países (Gourley, 2021).

Muchas de las reformas laborales que se han instituido en la región han sido de alcance limitado y, a menudo, han producido resultados mixtos. Por ejemplo, aunque algunas reformas han suavizado los criterios para formar sindicatos, también han tendido a fragmentar el trabajo organizado y también han reducido los derechos de negociación colectiva, un elemento clave del poder de los sindicatos para representar a sus miembros. Como resultado, en muchos países hay más sindicatos pero con menos poder colectivo para defender los derechos de sus trabajadores en cuestiones de salarios y condiciones laborales (Carneiro, 2019).

Estos trabajadores tienen el derecho legal de adquirir una cantidad razonable de tiempo libre remunerado y no remunerado para determinadas tareas y actividades sindicales. Si es un empleado, un funcionario, un representante electo, como un delegado sindical o un coordinador de un sindicato reconocido tienen derecho a la estabilidad laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1995). Éstos incluyen: negociar términos y condiciones de empleo, ayudar con los procedimientos disciplinarios o de quejas en nombre de los miembros del sindicato, lo que incluye acompañar a los trabajadores en las audiencias disciplinarias o de quejas), negociar cuestiones sobre la afiliación sindical, discutir temas que afectan a los miembros del sindicato, como despidos o la venta del negocio y estar capacitado para su trabajo sindical (Trebilcock, 2011)

Aunque no existe una norma reconocida para que se le pague por el tiempo libre que utiliza en sus actividades como líder de un sindicato, algunos empleadores realizan pagos en algunas circunstancias, cuando los términos de los contratos colectivos lo establezcan, así tienen derecho a recibir un pago según los términos establecidos por las organizaciones, tanto porque benefician a solucionar problemas con los trabajadores y negociar los términos de los contratos. Como el tiempo libre para las actividades sindicales no suele pagarse, las reuniones suelen celebrarse durante los descansos, como la hora del almuerzo. Aunque la acción industrial es una actividad sindical, no hay derecho a tiempo libre. Sin embargo, los dirigentes sindicales tienen derecho a tomarse un tiempo específico para participar en las negociaciones y evitar una huelga (Fernández, 2011).

4.- Definiciones, características y requisitos de la estabilidad laboral.

La estabilidad laboral es una garantía de que tendrá su trabajo en el futuro previsible, independientemente de factores externos. También significa que su empleador está satisfecho con su trabajo y no tiene prisa por despedirlo. Es un hecho que los empleados tienen más seguridad laboral en tiempos de expansión económica y menos durante la recesión. Algunos trabajos se consideran muy seguros, como los trabajos en el cumplimiento de la ley, los trabajos del gobierno, los trabajos en el cuidado de la salud y la educación en comparación con otros; por ejemplo, trabajos en el sector privado (Bhasin, 2020).

La estabilidad laboral de un empleado puede verse afectada por: factores personales, por las características administrativas de la empresa o industria, educación, lugar de trabajo, experiencia laboral, gestión del talento humano, entre otros. Hay que considerar variables como el desempeño del empleado, la importancia de las habilidades y conocimientos de un empleado para la empresa,

las mismas organizaciones laborales como los sindicatos, los términos y condiciones laborales mencionados en el contrato de trabajo, las condiciones económicas de la empresa y la legislación que rige la terminación laboral en un Estado (Marín, 2015). En el Ecuador se reconoce los derechos de los trabajadores, la norma constitucional aprobada define claramente los mismos, sumándose a los tratados y acuerdos internacionales de la OIT, los derechos de los trabajadores no pueden verse vulnerados en ninguna circunstancia. Pero la tasa alta de desempleo relacionados con los despidos en las empresas, muestran la facilidad de vulneraciones de los derechos de los trabajadores en el país.

La estabilidad laboral significa que el participante y el empleador están de acuerdo en que el trabajo es satisfactorio, el participante está desempeñando adecuadamente los deberes del trabajo a satisfacción del participante y del empleador, el trabajo continúa coincidiendo con la meta vocacional y la cantidad de horas que se enumeran en la remisión y apoyos a largo plazo, si es necesario, se han definido y están en su lugar (Arévalo, 2017).

La seguridad laboral no es sinónimo de estabilidad laboral, pero es un inicio para garantizar este derecho a los trabajadores. Hay que considerar que es importante para un empleado, sin duda, pero es igualmente esencial para el empleador. Para un empleador, hay menos rotación de empleados y ausentismo y esto significa que no hay costos adicionales asociados con el proceso de contratación y un crecimiento y desarrollo constante de la empresa. Desde el punto de vista de un empleado, significa ingresos estables, sin preocupaciones por ningún golpe financiero y sin ansiedad por las deudas y facturas al final del mes (Organización Internacional del Trabajo, 2016b). El aumento del estrés perjudica la eficiencia y la productividad y, a menudo, puede provocar varios efectos secundarios como depresión y reducción de la autoestima. Nadie quiere estar en un trabajo en el que tenga que andar con cuidado y no pueda expresar sus opiniones (Trebilcock, 2011). Este derecho proporciona al empleado una sensación de certeza y una mayor confianza que resulta en una mejor productividad. La seguridad laboral crea lealtad y el deseo de ser el mejor y la empresa, a su vez, gana un empleado leal y trabajador.

La seguridad laboral es fundamental para un empleado, ya que le da estabilidad tanto en la vida personal como profesional. Aumenta su confianza en sí mismo y aumenta su productividad. El empleado que está asegurado en su trabajo puede planificar y asegurarse de que, en caso de pérdida del trabajo, no tendrá que sufrir demasiadas dificultades financieras. El hecho es que, en las condiciones actuales, es difícil encontrar un empleo completamente seguro. Es vital lidiar con las incertidumbres para que no pierda sus niveles de eficiencia y productividad (Pedraza et al., 2010).

El mantener una vida laboral estable parece ser considerado deseable por la mayoría de los trabajadores (Davoine et al., 2008). El trabajo remunerado proporciona los recursos económicos para la subsistencia individual y familiar y también otros bienes no materiales que son fuente de bienestar y salud. Las profundas transformaciones de las economías capitalistas industrializadas desde la década de 1970 se han caracterizado por una demanda constante de estrategias de “flexibilidad laboral” que ha hecho que los puestos de trabajo se vuelvan menos estables y que las relaciones laborales de largo plazo sean cada vez menos frecuentes (Cortés et al., 2018).

La investigación sobre la estabilidad del empleo, los derechos laborales y los líderes sindicales se ha centrado en estrategias. Por un lado, existe un conjunto de pruebas bien establecido que muestra que el desempleo está asociado con una peor salud mental y bienestar (Rueda et al., 2012). Por otro lado, la amenaza de pérdida de empleo entre las personas ocupadas ha recibido un interés creciente de diversos campos científicos aunque no se han obtenido resultados inequívocos (Carr & Chung, 2014). Más recientemente, enfoques más complejos que analizan el impacto en la salud y el

bienestar de los contextos de empleo flexible, consideran la estabilidad del empleo como solo una dimensión de constructos más amplios (Cortés et al., 2018).

5.- Regulación legal del principio de igualdad en las normas supranacionales y en el ordenamiento interno.

El principio constitucional de igualdad exige que se aplique un trato igual a situaciones iguales. Esta realidad social y jurídica implica numerosas injerencias entre el principio de igualdad y otros principios constitucionales. La igualdad en derechos y obligaciones humanos, la igualdad de los ciudadanos ante la ley son categorías fundamentales de las teorías sobre la socialdemocracia pero también condiciones del Estado de derecho, sin las cuales no se puede concebir la democracia constitucional (Carpizo, 2011). Las regulaciones supranacionales promueven el principio de igualdad como un principio fundamental, que no permita la vulneración de los derechos. En este contexto las normativas constitucionales presentan su implementación, en la cual la ley se aplica a todos sin importar su condición social, económica, política. Los dirigentes sindicales tienen el derecho a la estabilidad laboral, al igual que sus compañeros de trabajo por los cuales ha luchado a través de su accionar y participación en el sindicato.

La libertad sindical y la negociación colectiva están cubiertas por dos convenios fundamentales de la OIT. Se espera que las empresas respeten estos derechos y se aseguren de que estos derechos se respeten dentro de sus cadenas de valor. Se han establecido directrices internacionales, incluidas las directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los Principios rectores de las Naciones Unidas para las empresas y los derechos humanos, para supervisar y salvaguardar estos procesos (Organización Internacional del Trabajo, 2016a).

Es transcendental comprender porque los derechos de libertad sindical han demostrado ser especialmente difíciles para que las iniciativas no estatales monitoreen y proporcionen complementariedad al estado, con el fin de discernir las razones históricas por las que los estados a principios del siglo XX comenzaron a promulgar leyes sobre los derechos de los trabajadores. Como sostiene Langille (2009), los estados promulgaron leyes laborales para abordar los desequilibrios de poder fundamentales en el lugar de trabajo entre trabajadores individuales y empleadores cada vez más poderosos.

En el contexto actual surge la necesidad de evaluar el desequilibrio de poder, considerándose que es esencial que un estado no solo permitiera, sino que también promoviera los derechos de los trabajadores a organizar sindicatos y negociar colectivamente con los empleadores. Este autor menciona que la negociación colectiva es un dispositivo de pura justicia procesal. No dicta resultados sustantivos, simplemente reestructura el proceso de negociación en sí mismo. También recalca que la legislación laboral es esencialmente una forma de protección del consumidor [...] Se considera que los trabajadores son personas en el mercado que necesitan protección. Esta es una historia de justicia contra los mercados.

Al enfatizar esta importancia de las relaciones de poder, se encontró que, debido al desequilibrio de poder entre trabajadores y empleadores, los códigos de conducta, los derechos laborales y la asociación han contribuido poco al respeto de los derechos de los trabajadores en grandes empresas (Anner, 2017).

Los derechos de los trabajadores son vulnerados en las empresas privadas. A pesar, de firmarse convenios colectivos, los mismos no se respetan o aplican según el derecho laboral. Los líderes sindicales están expuestos a despidos por liderar la firma de contratos con beneficios para sus compañeros, tanto por involucrarse con los problemas y conflictos internos y amedrentar a los

empleados que luchan por un salario digno y el cumplimiento de los beneficios de ley logrados por su esfuerzo diario.

La normativa laboral debe aplicarse respetándose el derecho a la igualdad reconocida como derecho humano y en la Constitución del Ecuador, que los beneficios de los trabajadores son reconocidos sin considerar su tendencia política, su liderazgo social y sindical, por lo cual, mientras cumplan con lo estipulado en los contratos de trabajo y sus funciones, se respetará su derecho a estabilidad laboral y vivir libre de amenazas de ser despidos por sus jefes si llegaran a liderar algún sindicato.

6.- Vulneración al principio de igualdad con respecto a los parámetros que determinan la estabilidad laboral de los trabajadores y de los dirigentes sindicales.

El principio de igualdad se vulnera en diferentes organizaciones y empresas al aplicar los derechos laborales a conveniencia de sus objetivos económicos, proceden con despidos de trabajadores vinculados a los sindicatos, por reclamar los derechos de los trabajadores. Algunos casos muestran que los empleadores parecen estar motivados por el deseo de desviar los movimientos de los últimos años por parte de organizaciones de derechos humanos, defensores de los derechos laborales, inversores socialmente responsables y otras fuerzas de la sociedad civil para exigir responsabilidades a los empleadores por violar las normas internacionales del trabajo (Confederación Sindical Internacional, 2013).

La CIDH (2020) presenta una interpretación particular del contenido del principio de igualdad y no discriminación, como parte de lo previsto en el artículo 1 de la Convención Americana y en el contexto de las relaciones laborales. La jurisprudencia más temprana del sistema interamericano ha enfatizado que el principio de igualdad se deriva directamente de la naturaleza humana y es inseparable de la dignidad esencial de la persona. Por eso es incompatible cualquier situación en la que un grupo en particular se considere superior y, por lo tanto, se lo trate con privilegios.

Lo mismo se aplica a cualquier situación en la que un grupo se considere inferior y, por lo tanto, sea tratado con hostilidad o sea discriminado y se le impida disfrutar de sus derechos. En este sentido, dadas sus obligaciones internacionales, los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de alguna manera tengan como objetivo, directa o indirectamente, generar situaciones de discriminación y deben tomar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias en sus sociedades, con base en el principio de igualdad y no discriminación.

La Constitución del Ecuador fomenta el derecho de igualdad de las personas, que debe incluirse en cualquier ámbito de su actividad, pero es vulnerado en grupos específicos, al procederse a despidos a dirigentes sindicales, por liderar cambios en los beneficios sociales y económicos incluso por sus tendencias políticas, que influyen en otros derechos como la libertad de asociación y de decisión.

Un aumento creciente de los despidos a los líderes sindicales tiene que ver con el crecimiento de la consultoría antisindical es una industria gigantesca en los Estados Unidos, por ejemplo, estados que no protegen los derechos e igualdad de los trabajadores. Los empleadores pagan cientos de millones de dólares cada año para que los bufetes de abogados y otros asesores externos escriban discursos, produzcan videos y DVD, y capaciten a gerentes y supervisores sobre cómo presionar a los empleados para que no formen un sindicato. Si logran exportar el modelo antisindical estadounidense al resto del mundo bajo reclamos del respaldo de la OIT, la suya se convertirá en una industria global multimillonaria basada en la interferencia con la libertad de asociación de los trabajadores(Confederación Sindical Internacional, 2013).

Al revisar la literatura acerca de las vulneraciones de los derechos de los trabajadores sindicales. Hay casos que se han presentado en diferentes estados. Por ejemplo, en Bangladesh se denunció despidos arbitrarios y casos penales falsos de trabajadores de la confección y líderes sindicales tras una protesta del 2019 que exigía un aumento salarial, Human Rights Watch. Después de las huelgas de mediados de enero de 2019, los líderes sindicales informaron que al menos 7.500 trabajadores de la confección fueron despedidos de sus trabajos. Algunos de los despedidos fueron acusados de vandalismo y saqueo, pero las acusaciones parecían amplias y vagas. Los líderes sindicales consideran que los funcionarios los amenazan en entornos públicos y privados con que serían arrestados o desaparecidos si las protestas continuaban. Los líderes sindicales dijeron a Human Rights Watch que muchos trabajadores estaban escondidos por temor a ser arrestados arbitrariamente en estos casos no identificados (Human Rights Watch, 2019).

Otro caso de violación al derecho a la estabilidad laboral se presentó en Túnez. La gestión en la fábrica Gartex, que produce ropa confeccionada, no aplica las leyes y regulaciones laborales y está violando los convenios colectivos. Los trabajadores de Gartex en Túnez se declararon en huelga durante dos días, ya que los intentos de resolver una amplia gama de problemas laborales han sido bloqueados por el empleador durante más de dos años. En 2018, el secretario general del sindicato y el secretario general adjunto fueron despedidos después de una reunión con los trabajadores para discutir problemas en el lugar de trabajo. También fueron despedidos 56 trabajadores, incluidos los dirigentes electos del sindicato de la empresa y miembros del comité asesor (Unión Industrail, 2020).

En un Informe de la Organización Internacional del Trabajo (2018), se plantea las vulneraciones al derecho de los líderes sindicalistas. El documento plantea observaciones de diferentes casos tratados por el Comité de Libertad Sindical, que señalan que una forma de garantizar la protección de los dirigentes sindicales, es disponer que no puedan ser despedidos, ni durante su mandato, ni tiempo después, salvo, por supuesto, por faltas graves. El despido de sindicalistas por ausentarse del trabajo sin el permiso del empleador, por ejemplo, para asistir a un curso de educación obrera o actividad particular sin justificación, no parece constituir en sí mismo una vulneración de la libertad sindical.

El Comité de Libertad Sindical no puede aceptar que la falta de trabajo en jornada inhábil se considere una infracción de la disciplina laboral que lleve al despido de dirigentes sindicales. En un caso en el que los dirigentes sindicales pudieron ser despedidos sin indicación del motivo, el Comité solicitó al Gobierno que tomara medidas para sancionar los actos de discriminación antisindical y poner a disposición de las víctimas los procedimientos de apelación. Hechos (Organización Internacional del Trabajo, 2018). En ningún caso debería ser posible despedir a un dirigente sindical por el mero hecho de haber presentado una lista de reclamaciones por conflictos; esto constituye un acto de discriminación extremadamente grave. Una recomendación del presidente de un sindicato con respecto a la propuesta de un empleador es un acto legítimo en el contexto de la negociación colectiva y debe protegerse como una actividad sindical legítima (Comité de Libertad Sindical, 2017).

Según las conclusiones de un tribunal, una de las razones fundamentales para el despido de un dirigente sindical fue que realizaba determinadas actividades sindicales en el tiempo del empleador, utilizando al personal del empleador para fines sindicales y utilizando su negocio. posición para ejercer una presión indebida sobre otro empleado, todo esto sin el consentimiento del empleador. El Comité consideró que, cuando las actividades sindicales se desarrollan de esta manera, el interesado no puede invocar la protección del Convenio núm. 98 o afirmar que, en caso de despido, sus legítimos derechos sindicales se han vulnerado. En un caso en el que un dirigente sindical fue despedido y reincorporado pocos días después, el Comité de Libertad Sindical señaló que el despido de dirigentes sindicales por afiliación o actividad sindical es contrario al artículo 1 del Convenio núm. 98, y podría constituir una intimidación destinada a impedir el libre ejercicio de sus funciones sindicales.

El despido de dirigentes sindicales por razón de su cargo o actividad sindical, incluso si posteriormente son reintegrados, es contrario al artículo 1 del Convenio núm. 98 y, en los casos en que se haya probado el despido, podría constituir intimidación impidiendo el ejercicio de sus funciones sindicales (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Especialmente en las etapas iniciales de la sindicalización en el lugar de trabajo, el despido de representantes sindicales puede comprometer fatalmente los intentos incipientes de ejercer el derecho de sindicación, ya que no solo priva a los trabajadores de sus representantes, sino que también tiene un efecto intimidatorio sobre otros trabajadores. que podría haber previsto asumir funciones sindicales o simplemente afiliarse al sindicato. Con respecto a los motivos del despido, las actividades de los dirigentes sindicales deben considerarse en el contexto de situaciones particulares que pueden resultar especialmente tensas y difíciles en casos de conflictos laborales y huelgas (Medina, 2002). En los casos que involucran un gran número de despidos de dirigentes sindicales y otros sindicalistas, el Comité consideró que sería particularmente conveniente que el gobierno realizara una investigación para determinar los verdaderos motivos de las medidas adoptadas (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

En el Ecuador también se han vulnerado derechos de los trabajadores sindicales. En un ejemplo se destaca LAN Ecuador, que despidió a una dirigente sindical, el despido vulneró la Constitución de Ecuador en su artículo 326, que detalla los principios del derecho al trabajo, específicamente el numeral 7 que manifiesta que: “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”. La empresa al incurrir en la vulneración del derecho, ante la negativa en adoptar una posición conciliadora, se debió emprender acciones legales para exigir su reintegro según manifiesta la norma. La afirmación manifiesta que el despido era ilegal y estaba diseñado para evitar que el sindicato se organizará (Organización de las Naciones Unidas, 2014).

Al persistir la decisión de LAN Ecuador del despido, es considerada como acción inconstitucional, por lo cual se cumplieron acciones legales de amparo para restablecer los derechos de la Carta Fundamental de Ecuador que garantiza los derechos de los ciudadanos ecuatorianos. Recientemente, la Corte Constitucional decidió la reintegración de cuatro dirigentes sindicales a la empresa Petroecuador, los trabajadores han buscado obtener un reconocimiento de la vulneración de sus derechos durante trece años (Diario El Universo, 2021). La Constitución brinda las garantías, pero se incumplen por el Estado por intereses políticos o económicos y también por parte de las empresas privadas que incumplen la norma.

CONCLUSIONES

Es importante reconocer que la educación superior enfrenta graves y complejos problemas en el campo de la investigación, y ello se debe a la insignificante cultura para la indagación, pues existe una marcada tendencia en las IES a una simple reproducción del conocimiento, en ocasiones desactualizado y descontextualizado, lo cual empobrece aún más la actividad investigativa y contrasta con los países del primer mundo, cuyas inversiones en este quehacer son significativas.

En concordancia la investigación educativa como principio de la naturaleza del conocimiento y del aprendizaje podemos decir que es una herramienta que favorece al desarrollo económico, político, cultural y social de un país y que fácilmente su estudio y aplicación en el ciclo de las actividades

que ejecuta el hombre darían como resultado una estructura armónica y buen funcionamiento de un estado.

A partir del estudio realizado se proponen indicadores de pertinencia social y de investigación educativa los cuales pueden brindar una medida aproximada de la investigación educativa y pertinencia social que arrojó el estudio.

Se recomienda, a su vez validar los indicadores propuestos y para posteriores investigaciones se sugiere implementar otros para la construcción de un índice de pertinencia social de la investigación educativa.

Finalmente, con respecto a las premisas que guiaron este estudio, se concluye que las IES frente a las condiciones que atribuye la globalización requiere necesariamente un manejo de mayor pertinencia social en cuanto a sus tareas de investigación educativa, para de esta manera reducir que sus respuestas a las condiciones del entorno continúen siendo deficientes y pueda generar, desde la sociedad académica, un proyecto institucional de mayor relevancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Anner, M. (2017). Monitoring Workers' Rights: The Limits of Voluntary Social Compliance Initiatives in Labor Repressive Regimes. *Global Policy*, 8(May), 56–65. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12385>
2. Arévalo, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo. *Lex*, 15(20), 371. <https://doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449>
3. Aspiazu, E. L. (2019). Gender inequalities in the discourses of the union leaders in Argentina. Case Study in the health sector. *Perfiles Latinoamericanos*, 27(53), 1–24. <https://doi.org/10.18504/pl2753-008-2019>
4. Bhasin, H. (2020). Job Security – Definition, Meaning, Threats, Advantages. *Marketing 91*. <https://www.marketing91.com/job-security/>
5. Carneiro, F. (2019). Desagregando reformas: sindicatos y reformas laborales en izquierdas moderadas. *Revista de La Facultad de Derecho*, 47, 1–37. <https://doi.org/10.22187/rfd2019n47a10>
6. Carpizo, J. (2011). Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(25). <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2011.25.5965>
7. Carr, E., & Chung, H. (2014). Employment insecurity and life satisfaction: The moderating influence of labour market policies across Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 383–389. https://kar.kent.ac.uk/43007/1/JESP_LMP_insecurity_final_for_KAR.pdf
8. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2020). Labor and Trade Union Rights Inter-American Standards Compendium on Labor and Trade Union Rights . Inter-American Standards. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).
9. Comité de Libertad Sindical. (2017). Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Protección Contra La Discriminación Antisindical. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3946840,1
10. Confederación sindical FNV, & Mondiaal FNV. (2021). The Importance of Freedom of Association and Collective Bargaining for Brands. CNV Internationaal.
11. Confederación Sindical Internacional. (2013). Free speech and freedom of association: Finding the balance. A Position Paper of the International Trade Union Confederation (Issue June).
12. Cortés, I., Escriba, V., Benach, J., & Artazcoz, L. (2018). Employment stability and mental

- health in Spain: towards understanding the influence of gender and partner/marital status. *BMC Public Health*, 18(1), 425. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5282-3>
13. Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat, M. (2008). Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 147(2–3), 163–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00030.x>
 14. Diario El Universo. (2021). Cuatro sindicalistas deberán regresar a Petroecuador por orden de la Corte Constitucional, luego de 13 años de su despido. *Economía*. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/cuatro-dirigentes-sindicales-despedidos-hace-13-anos-volveran-a-la-empresa-estatal-petroecuador-segun-ordena-corte-constitucional-nota/>
 15. Fernández, E. (2011). Identidad y personalidad: o como sabemos que somos diferentes de los demás. *Revista Digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia*, 2(4), 1–18. https://www.psicociencias.org/pdf_noticias/Identidad_y_personalidad.pdf
 16. Fortin-Bergeron, C., Doucet, O., & Hennebert, M. A. (2018). The role of management and trade union leadership on dual commitment: The mediating effect of the workplace relations climate. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 462–478. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12191>
 17. Genty, K. I. (2014). Leadership Styles and their Implications for Prosperous Industrial Relations in Nigeria. *European Scientific Journal*, 1(Special), 560–574. <https://www.researchgate.net/publication/317003882>
 18. Gourley, R. (2021). Labor Rights in the Americas. *Global Americans Report. Tracking Latin American Foreign Policies and Human Rights*, 1(1). <https://theglobalamericans.org/reports/conclusions-fall-2018/>
 19. Guerrero, J. C., Cañedo, R., Salman, E. M., Cruz, Y., Pérez, G. F., & Rodríguez, H. (2006). Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Acimed*, 14(2).
 20. Herrera, S. G. (2015). Situación, estrategia y contexto de los sindicatos en el Ecuador.
 21. Human Rights Watch. (2007). Descuento en derechos. La violación del derecho de los trabajadores estadounidenses a la libertad de asociación por parte de Wal-Mart. Informe.
 22. Human Rights Watch. (2019). Bangladesh: Investigate Dismissals of Protesting Workers. Human Rights Watch. <https://www.hrw.org/news/2019/03/05/bangladesh-investigate-dismissals-protesting-workers>
 23. Langille, B. A. (2009). What is International Labor Law For? *Law & Ethics of Human Rights*, 3(1), 48–82. <https://doi.org/10.2202/1938-2545.1030>
 24. Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: Resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333–350. <https://doi.org/10.1177/1024258910373867>
 25. Marín, F. J. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT. *Cuestiones Jurídicas*, IX(2), 11–27.
 26. Medina, R. (2002). Los procedimientos administrativos de protección al fuero sindical en la Ley Orgánica del Trabajo. *Gaceta Laboral*, 08(2), 131–151.
 27. Monsalve, M. E. (2016). Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, 1948 (Núm. 87). *Revista Ideides*, 2(1). <http://revista-ideides.com/convenio-sobre-la-libertad-sindical-y-la-proteccion-del-derecho-de-sindicalizacion-1948-num-87/>
 28. Organización de las Naciones Unidas. (2014). Minister of Labour: LAN Ecuador’s dismissal of trade union leader is unconstitutional. *International Transport Workers’ Federation*. <https://www.itfglobal.org/en/news/minister-labour-lan-ecuadors-dismissal-trade-union-leader-unconstitutional>

29. Organización Internacional del Trabajo. (1995). Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos. OIT.
30. Organización Internacional del Trabajo. (2016a). 8. La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva. Libertad Sindical. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--es/index.htm>
31. Organización Internacional del Trabajo. (2016b). El Recurso Humano y la Productividad. In Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
32. Organización Internacional del Trabajo. (2018). Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. In Freedom of Association. International Labour Office. <https://doi.org/10.2307/j.ctt22725t0>
33. Organización Internacional del Trabajo. (2021). Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación. Preguntas. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm#banner
34. Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16, 493–505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&nrm=iso
35. Rueda, S., Chambers, L., Wilson, M., Mustard, C., Rourke, S. B., Bayoumi, A., Raboud, J., & Lavis, J. (2012). Association of returning to work with better health in working-aged adults: A systematic review. *American Journal of Public Health*, 102(3), 541–556. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2011.300401>
36. Sanhueza, H., Salazar, C., Olivares, A., & Wagemann, R. (2016). Relaciones laborales: Sindicatos y actores de la región de Los Ríos, Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(3), 51–66. <https://doi.org/10.31876/rcs.v22i3.24868>
37. Soto, J. (2017). ¿Qué es un sindicato? Pérez Bustamante & Ponce. <https://www.pbplaw.com/es/que-es-un-sindicato/>
38. Tamariz, M. de L., Sacta, R. A., Zabala, D. A., & Sacoto, J. K. (2019). La Huelga En El Sector Público Ecuatoriano. *Iuris*, de La Universidad de Cuenca, 17, 125–146. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/iuris/article/view/2958>
39. Trebilcock, A. (2011). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. In *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo* (pp. 253–276). INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo),.
40. Unión Industriall. (2020). Trabajadores tunecinos de la confección en huelga por despidos de dirigentes sindicales. Informe. <http://www.industriall-union.org/es/trabajadores-tunecinos-de-la-confeccion-en-huelga-por-despidos-de-dirigentes-sindicales>