



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE POSTGRADO

**TÍTULO: ANALISIS CONSTITUCIONAL DE LA CONTRATACIÓN
COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO
PREVIO A OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN DERECHO
CONSTITUCIONAL.**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

ANDREA MARIBEL CAMPOVERDE CALDERÓN

NOMBRE DEL TUTOR:

Fabricio Chica Martínez, Ab. MDC.

SAMBORONDÓN, FEBRERO 2019

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Samborondón, 15 de febrero de 2019

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del maestrante Ab. ANDREA MARIBEL CAMPOVERDE CALDERÓN, quien cursa estudios en la MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL, dictado en la Facultad de Postgrado de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo.

CERTIFICO:

Que he analizado el Paper Académico con el título “ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO” presentado por la maestrante Ab. ANDREA MARIBEL CAMPOVERDE CALDERÓN, portadora de la cedula de identidad No 0704623024, como requisito previo a optar el grado de MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL, cumpliendo con los requisitos y méritos tanto académicos como científicos, razón por la cual lo apruebo en su totalidad.

Fabricio Chica Martínez, Ab. MDC.

Tutor

Análisis constitucional de la contratación colectiva en el sector público

Andrea Campoverde Calderón¹

Resumen

El presente estudio se encuentra enfocado en la supremacía de los derechos laborales, según la Constitución de la República del Ecuador de 2008 y sus enmiendas, en cuanto al derecho a la contratación colectiva en el sector público, para lo cual se realizará un análisis, tanto de la normativa constitucional, las normas de Derecho internacional público, la jurisprudencia referente al tema y las referencias doctrinarias, sobre las figuras jurídicas propias a la institución de la contratación colectiva, como son, la negociación colectiva y la libertad de sindical. Partiendo de un enfoque racionalista y el método inductivo, el análisis se realizó tomando en cuenta los preceptos constitucionales contenidos en los numerales 13 y 16 del artículo 326 de la Constitución, con cuya enmienda se ha pretendido suprimir el derecho a la contratación colectiva en las instituciones del sector público. Por tanto, el estudio a realizarse apunta a la comprensión de la dimensión constitucional de la figura de contratación colectiva, negociación colectiva y libertad sindical desde la perspectiva del sector público, lo cual es necesario identificar con la finalidad de concluir si el resultado de la enmienda constitucional de diciembre de 2015 vulnera derechos constitucionales, adquiridos por los trabajadores en tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador.

Palabras Clave: contratación colectiva, negociación colectiva, libertad sindical, obrero, asociaciones profesionales de trabajadores

1

Abogada de los Juzgados y tribunales de la República del Ecuador, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Abstract

This study is focused on the supremacy of labor rights, according to the Constitution of the Republic of Ecuador of 2008 and its amendments, regarding the right to collective bargaining in the public sector, since it is necessary to understand the issue through an analysis of the constitutional norms, the norms of public international law, the jurisprudence referring to the subject and the doctrinal references, about the juridical figures that surround the institution of the collective contracting, such as, the collective negotiation and the freedom of union . The legal figures were analyzed, considering the constitutional precepts contained in numerals 13 and 16 of article 326 of the Constitution, with which it was intended to suppress the right to collective bargaining in public sector institutions. Therefore, the study to be conducted points to the understanding of the constitutional dimension of the figure of collective bargaining, collective bargaining and freedom of association from the perspective of the public sector, which is necessary to determine in order to conclude whether the constitutional amendment of December of 2015 violates constitutional rights acquired by workers in international human rights treaties ratified by Ecuador.

Keywords: Collective bargaining, freedom of association, workers, professional associations of workers.

Introducción

La supremacía de la Constitución de la República del Ecuador –en adelante, CRE– se establece en su artículo 424, por lo que todo acto contrario al contenido constitucional es ineficaz e inválido. Constitucionalmente el derecho al trabajo, se encuentra regulado bajo principios, entre los cuales está el de garantizar la contratación colectiva obrero-patronal, con ciertas restricciones contempladas en la ley.

La mayor restricción al ejercicio pleno de este derecho es la contenida en numeral 16 –reformado-² del artículo 326 de la CRE, ya que, bajo una interpretación literal, pero no integral, impone constitucionalmente que la contratación colectiva es viable únicamente en el sector privado, en virtud del interés general del Estado y la administración pública.

Esta restricción pretende defenderse sosteniendo la prevalencia del bien común sobre el derecho de estabilidad laboral para aquellos trabajadores u obreros que pertenecen al sector público, pues sus remuneraciones, compensaciones e indemnizaciones devienen de recursos estatales. Recursos que de acuerdo con la necesidad o interés general deben ser utilizados de manera proporcional y con mayor atención a sectores prioritarios.

El presente artículo de revisión teórica tiene como objetivo analizar, bajo un enfoque racionalista, este principio constitucional laboral, comprendiendo integralmente su contenido, alcance y restricción, determinando cuál es el núcleo esencial de dicho principio, las razones que lo sustentan, a fin de apreciar la perspectiva constitucional del derecho a la contratación colectiva.

2

La reforma al numeral 16 del Art. 326 CRE apareció publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 653 del lunes 21 de diciembre de 2015. Cfr. Art. 9 de la Resolución de la Asamblea Nacional.

Marco Teórico

Derechos fundamentales del trabajador

La CRE en su Art. 424 establece que es la norma jerárquicamente superior y predomina en relación a cualquier otra del sistema jurídico, por tanto, las normas de menor rango y las políticas públicas, deberán ajustarse a lo plasmado en la misma y en idéntico sentido se encuentra el Art. 84 de la CRE, con base en los cuales se puede afirmar que todo el sistema normativo debe encontrarse adecuado a lo expresado en la Carta Magna, siendo lo contrario carente de efectos jurídicos, ya que simplemente es incompatible, ex lege, cualquier disposición jerárquicamente inferior que altere el equilibrio constitucional ecuatoriano.

A decir de lo anterior, al establecerse constitucionalmente un derecho o una garantía, se crea un mínimo que no puede ser reducido, lo que en consecuencia genera una limitación que es definida por la utilidad misma del derecho como protección de intereses jurídicos subjetivos, es decir una norma jurídica que contenga un precepto constitucional, no puede ser desarrollada de modo que su ejercicio conlleve limitaciones o se dificulte su acceso porque contrariaría los objetivos que persigue el ordenamiento jurídico constitucional por tanto se torna ineficaz la norma constitucional, la cual debe suponer el desarrollo progresivo de los derechos, no lo contrario (Parejo, 1981).

Partiendo de la anterior premisa, es necesario adicionar que la CRE establece que todos los derechos que se encuentran plasmados en la misma gozan de igual jerarquía, lo que equivale a decir que es improcedente la precedencia entre derechos, lo que también implica, según Montaña y Pazmiño (2013), "...la plena normatividad y exigibilidad de todos los derechos incluyendo los derechos económicos, sociales y culturales, y de los derechos colectivos de las nacionalidades, pueblos y comunidades indígenas y afroecuatorianas" (p. 44). No obstante, ello, el juez constitucional deberá utilizar los diferentes criterios otorgados por el desarrollo normativo y jurisprudencial, a fin de garantizar el pleno y eficaz goce de los derechos constitucionales.

El deber ser del Estado garantiza el goce pleno y efectivo de los derechos que se encuentran establecidos en la Constitución y con base en ello se enfatiza la integralidad de los derechos constitucionales, que significa que los mismos son complementarios, interdependientes y de igual jerarquía, lo que implica que el juzgador constitucional al tutelar los derechos debe desarrollar no solo los derechos justiciables, sino también los derechos sociales y colectivos; dicho de otra forma, le corresponde, mediante el desarrollo jurisprudencial establecer los parámetros de todos los derechos constitucionales (Corte Constitucional del Ecuador, 2012).

Ahora bien, el trabajo es un derecho constitucional en virtud de lo establecido en el artículo 33 de la CRE que promulga al trabajo como un derecho y una responsabilidad social, con un fondo económico, la cual es fuente de una vida digna y la base angular de la superación personal. El Estado debe respetar y hacer respetar el derecho a la dignidad humana, mediante el establecimiento de políticas que plasmen este fin. Garantiza además el derecho a un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

La categorización constitucional del trabajo implica libertades y derechos que poseen los trabajadores por el hecho de ser tal y se encuentran previamente reconocidos y garantizados por la Constitución. La CRE además de reconocer la dimensión utilitaria y social de este derecho prevé el desarrollo de la dignidad humana como requisito fundamental de una relación laboral, en virtud del régimen del Buen Vivir.

Ferrajoli (2006), expresa que son derechos fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos, siempre y cuando tengan la calidad o condición de personas legalmente capaces; es decir, que esta condición esté prevista en una norma jurídica positiva, validando la idoneidad del titular y sus actuaciones.

Por tanto, el derecho al trabajo se erige fundamental, ya que es necesario e implícito al desarrollo de la dignidad humana. La Carta Internacional de los Derechos Humanos lo traduce como la facultad propia de cada persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo escogido o aceptado con plena libertad. Comprende además el acceso al empleo, la libertad para la búsqueda, aceptación, contratación y remuneración,

que permita al trabajador cubrir sus necesidades y la de los miembros de su familia, y la igualdad salarial, con respecto al género y edad, así como el derecho a la sindicalización y libertad de asociación (OHCHR, 1948).

La característica de fundamental en el derecho de trabajo se viene desarrollando a partir de la lucha de los trabajadores que mediante sus conquistas en el devenir del tiempo instituyeron derechos y libertades que en la actualidad su carencia resultaría implicaría un sinsentido. La Organización Internacional de Trabajo -en adelante OIT-, se constituye en la agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas -en adelante ONU-, que se ha encargado de implementar normas que tiene como fin crear progresivamente condiciones favorables para las personas (CDHDF, 2013).

Según la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal de México, dos son las premisas en las que se funda la normatividad internacional contemporánea en cuanto al derecho de trabajo; la primera, en las relaciones laborales la parte más débil es la del trabajador, por ello el fin ulterior es el equilibrio de esta relación con el empleador, a fin de proteger la dignidad humana; y el segundo, que no se considera al trabajo como mercancía (Organización Internacional del Trabajo, 1919). Estos principios también se encuentran recogidos en el documento constitutivo de la OIT.

Los principios de este ámbito en general buscan una situación que siempre sea la más favorable al trabajador ya que existe una evidente descompensación entre la capacidad económica del empleador con respecto al empleado, lo que se traduce en condiciones de vida ampliamente desiguales. El Estado mediante el principio protector se obliga a dar una atención especial a la parte más débil de la relación laboral, además este principio legitima al Estado para realizar efectivamente acciones que permitan un mejor desenvolvimiento de estos derechos (Palavecino, 2018). Cabe recalcar que el Derecho del Trabajo, no recoge solamente normas y principios que protegen al trabajador, sino también normas que protegen los intereses del empleador, no obstante, en virtud de la distinción humana del sujeto contratado conserva un punto de equilibrio entre ambos (Munita, 2014).

Galvis (2008) considera que el derecho al trabajo comprende la existencia de ambientes laborales apropiados, que implica condiciones salariales equitativas e iguales para hombres y mujeres hasta condiciones de higiene y salubridad en los lugares de trabajo que permitan preservar la integridad física y psicológica de los trabajadores.

Esta perspectiva que permite el desarrollo progresivo de los derechos laborales se encuentra garantizada por la OIT, la cual fue formada como el órgano encargado de la protección internacional del derecho al trabajo, instituido el 11 de abril de 1919, en calidad de institución autónoma de las Sociedad de Naciones. Órgano conformado por representantes de trabajadores, empleadores y de los estados. En 1946, se anexa a la ONU como organismo especializado, conforme el acuerdo unánime de la 29ª reunión de la Conferencia General.

A decir de Galvis (2008) “...el objetivo primordial de la OIT es el de establecer normas internacionales para desarrollar los derechos y las libertades relacionadas con el trabajo y vigilar su cumplimiento por parte de los Estados” (p. 125).

La OIT, en relación con su deber primordial, ha promulgado ocho convenios que además se instituyen en fundamentales, como son el Convenio No. 29 sobre el trabajo forzoso en 1930, el Convenio No. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso en 1957, el Convenio No. 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho sindicación en 1948, el Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva en 1949, el Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración de 1951, el Convenio sobre la discriminación No. 111 de 1958, el Convenio sobre la edad mínima de 1973, y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 (Oficina Internacional del Trabajo, 2012).

La OIT, en consecuencia, protege el derecho al trabajo, el derecho a disfrutar de condiciones justas y favorables de trabajo, el derecho a crear sindicatos y afiliarse a ellos, el derecho a la seguridad social y a gozar de una vida digna, libertad de expresión, asociación y reunión pacífica, entre otros, es decir, los denominados derechos fundamentales, son desarrollados y protegidos por dicha organización.

En la Declaración de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se dispone que los principios y derechos fundamentales en el trabajo son esenciales en cuanto principios y derechos laborales, porque son concebidos como condiciones necesarias para la realización de todos los objetivos estratégicos de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo, 2012).

Además, impone el deber a los estados miembros, no obstante haber ratificado el convenio en particular, de respetar, promover y desarrollar, los principios y derechos fundamentales en las aristas de: libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (CDHDF, 2013).

Así, el Art. 326 de la CRE solventa estos rubros, ordenando los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, dentro los cuales se recogen el derecho a la libertad de organización y sindicación, la contratación colectiva, entre otros. La OIT, mediante la Comisión de expertos en aplicación de Convenios y recomendaciones, en 2012, preparó un informe del cual en sus conclusiones trasciende que la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva se constituyen de vital importancia en vista que se permite tanto al trabajador como al empleador, dejar sentadas las reglas en cuanto a la relación laboral, incluidos los intereses básicos de la misma como emolumentos y beneficios laborales. La libertad de asociación y sindical son herramientas trascendentales para el fin de obtener la debida aplicación de la normativa laboral, puesto que en su total capacidad brindarán a la inspección de trabajo facilidades que permitirán la eficacia en el cumplimiento de los derechos (Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2012, p. 7).

Por tanto, los derechos fundamentales de los trabajadores se encuentran en progresivo desarrollo puesto que con el devenir de las circunstancias y eventos que suscitan a la relación laboral en el tiempo, los mismos van mutando, pero siempre dirigidos hacia la dignidad humana y el mejoramiento de la calidad de vida.

Al ser el derecho al trabajo un derecho fundamental, el mismo implica su supremacía y, por tanto, en virtud del artículo 425 de la CRE, cualquier transgresión mediante acto o norma resulta ineficaz y evoca su ineficacia de pleno derecho; lo que también supone que el Estado debe crear las condiciones necesarias para el completo desarrollo de este derecho humano fundamental.

Derecho a la negociación y contratación colectiva

Este derecho de los trabajadores se encuentra expresado en la CRE, que en su artículo 326 numeral 13 garantiza la contratación colectiva obrero-patronal, pero para tal garantía establece por medio de la ley ciertas excepciones. La contratación colectiva es la consecuencia de la negociación que realiza el representante de los trabajadores con el empleador. La contratación colectiva o convenio colectivo es una figura que se encuentra ligada a la negociación, ya que del proceso de negociación surge el contrato, el cual es un instrumento generador de normas laborales (Chiriboga, 2012). Es el acuerdo al que llegan los trabajadores mediante una organización sindical con el patrono o grupo de estos, para establecer el contexto en el que prestarán sus servicios subordinados los primeros y, las obligaciones de naturaleza social e individual, que asumen los segundos, mediante la entrega de beneficios y compromisos mutuos, definidos por la índole del servicio prestado (Instituto de Investigaciones jurídicas Suprema Corte de Justicia de la Nación mexicana, 2016)

La negociación es el medio a través del cual los representantes de los trabajadores, sea cual fuere su naturaleza, cumplen el objetivo intrínseco de la organización, la cual es mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa (Alonso & Casas, 2006). La importancia de la negociación radica en que su devenir determina un instrumento generador de normas laborales aplicables a las partes, lo cual en opinión de Chiriboga (2012) es un "...invaluable sistema que debe ser protegido, promocionado y ampliado al mayor ámbito de la relación laboral, pues, mejora la seguridad jurídica de los empleadores y trabajadores, al crear obligaciones recíprocas circunscritas a sus especiales capacidades, intereses y fortalezas" (p. 24).

La negociación colectiva, se define en los instrumentos de la OIT como la acción o proceso que busca como resultado un contrato o acuerdo colectivo” (Gernigón, Otero, & Guido, 2000, p. 39). La OIT ha abordado en sus decisiones y recomendaciones la negociación colectiva o temas relacionados a ella. Por ejemplo, el Convenio No. 154 sobre la negociación colectiva, adoptado en 1981, el artículo 2 indica que la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que puedan realizar los trabajadores y empleadores, sea de manera individual o conjunta a través de sus organizaciones con el fin de: (a) establecer condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones obrero-patronal, o (c) regular las relaciones entre sus organizaciones, o lograr conjuntamente todos estos fines. (Organización Internacional del Trabajo, 1981, p. 2)

En cuanto a derecho comparado, la Constitución del Reino de España, en su artículo 37.1, consagra el derecho a la negociación, expresando que “...[l]a ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios (BOE, 1978)”; es decir, existe similitud entre ambas, puesto que la española reconoce expresamente la fuerza normativa de los convenios internacionales sobre negociación colectiva, ya que son generadores de derechos que se desarrollan progresivamente, mediante las distintas negociaciones que se realizan previo a la suscripción del instrumento. La ecuatoriana establece en su artículo 424, la prevalencia que tienen los tratados internacionales que reconozcan derechos más favorables que la Constitución.

La negociación colectiva constituye por tanto la expresión de la voluntad de los trabajadores puesto que los parámetros son previamente convenidos en el Comité o Sindicato y estos son sometidos al proceso que genera un convenio o contrato colectivo. La negociación colectiva se limita en principio a reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre las partes (Oficina Internacional del Trabajo, 2000).

En este aspecto, es necesario destacar que el Documento de Trabajo No. 88, dejó sentado que existe una pobreza de contenidos en la contratación colectiva de la región andina, ya que la mayoría de las negociaciones se enfocan en mejorar la condición económica y garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores y no resuelven aspectos

más importantes y trascendentales en la relación laboral como, por ejemplo, situaciones sobre embarazo de trabajadores, salud ocupacional, etc. (Vega, Sepúlveda, & Rueda-Catri, 1998). Por tanto, se denota una declinación notoria (Bronstein, 1999) en la contratación colectiva en los países andinos, la cual se corrobora además en la escasa innovación en los temas a tratar en la negociación (Benites, 2004).

Ahora bien, la Recomendación número 91 de la OIT, define al contrato colectivo como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo u organización de empleadores, y, por una o varias organizaciones representativas de trabajadores o representantes de los trabajadores interesados, de acuerdo con el derecho de cada país (Oficina Internacional del Trabajo, 2000).

El contrato colectivo está definido en el artículo 220 del Código de Trabajo ecuatoriano -en adelante CT-, como aquella convención que nace de la voluntad de uno o más empleadores o asociaciones de empleadores, por una parte, y por otra los trabajadores representados por las asaciones legalmente constituidas, donde se estipulan las condiciones referentes a la relación laboral. El objeto de este instrumento es servir de base de la que devendrán los posteriores contratos individuales de trabajo.

El desarrollo normativo, establece que tanto los empleadores por su parte como las asociaciones empleadoras; y, privativamente las asociaciones de trabajadores legalmente constituidas son los titulares de este derecho, que en su interior conlleva las condiciones o bases en las que se fundan los derechos que surgen del contrato colectivo. La norma infra constitucional ordena que el contrato colectivo debe firmarse necesariamente con el comité de empresa, estableciéndose que excepcionalmente se legitime en la celebración, la asociación de trabajadores que tenga el mayor número de afiliados y que su número supere el 50% de los trabajadores de la empresa³.

3

Art. 221 Código del Trabajo

Como fuera mencionado que el contrato colectivo es un instrumento resultado de la negociación realizada por los representantes de los trabajadores, de ello deviene el derecho a la asociación, el cual es uno de los principios constitucionales en los que se sustenta el derecho al trabajo, conforme el numeral 7 del Art. 326 de la CRE que faculta, a todo trabajador el derecho y la libertad de constituirse en cualquier modalidad de organización o colectividad, gozando de autonomía para inscribirse o no a agrupación de su elección.

Derecho de asociación y libertad sindical

El derecho de los trabajadores y empleadores a instituir con libertad las organizaciones que consideren es el núcleo de una sociedad libre y abierta. La existencia de organizaciones independientes favorece a la existencia de interlocutores bien definidos para la negociación colectiva. En muchos casos, las organizaciones han desempeñado un papel importante en la transformación democrática de sus países (OIT, 2018).

El derecho a la asociación es también conocido como de sindicalización o de agremiación y como se mencionó, es un principio de rango constitucional en materia laboral, el cual es el "...origen y a la vez es el efecto del reconocimiento universal de la libertad de reunión y asociación pacíficas..." (Viteri, 2006, p. 66). Además, se propone no confundir el derecho a la asociación con el derecho a la asociación profesional o sindicalización, ya que, no obstante, su razón de ser es la misma, la finalidad, los titulares y sujetos pasivos del segundo, determinan su diferencia (Viteri, 2006, p. 69).

El movimiento laboral organizado surge de la relación de dependencia entre empleador y obrero, la cual conlleva una relación de contraprestación mutua; teniendo en cuenta que el mismo, al ser de naturaleza clasista, transfiere sus intereses a la asociación que se constituye, para colectivamente defender sus posiciones las cuales, por el sentido mismo de la relación, limita la naturaleza explotadora implícita en ella (Castro, 1995).

La primera referencia del derecho a la asociación sindical se tiene en la Constitución de 1929, que promulga el derecho de organización de asociación o sindicalización, cuyo concepto es fruto de las luchas laborales que obtuvieron el establecimiento de esta

prerrogativa que, la actual Constitución en la que a más de proteger el ejercicio de los derechos de los trabajadores, se promueve la conformación de asociaciones profesionales de trabajadores, como consecuencia del establecimiento del derecho al trabajo como constitucional, conforme el numeral 8 del artículo 326 de la CRE.

La CRE garantiza tanto el ejercicio del derecho de sindicalización o el de organización como el de la libertad sindical, sin autorización previa, indicando que el mismo consiste en formar sindicatos, gremios, asociaciones, así como otras formas de organización y afiliarse a las de su preferencia. Asimismo, se garantiza este derecho a los empleadores para conformar sus propias organizaciones. El CT, en su artículo 440 deja preceptuado que bajo el contenido de la ley y estatutos, tanto los trabajadores como empleadores, podrán libremente conformar, afiliarse o no a cualquier asociación de su elección.

Ahora bien, la libertad sindical es la expresión del derecho de organización o sindicación, en tanto que a través de esta se manifiestan las diferentes facultades que tienen los trabajadores, como son construir, fundar, organizar y participar en la conducción, administración y gobierno, decidir sobre la disolución y liquidación, así como también, afiliarse o desafiliarse y no inscribirse en ninguna. A decir de Altamira (2010) es un "...medio de protección de otros derechos más importantes y trascendentes por cuanto se vinculan íntimamente con la perfección de la persona humana..." (p. 1081).

García (2010) expresa que la libertad sindical se encuentra conformada desde el punto de vista jurídico, de los derechos subjetivos, instituciones jurídicas y principios cuya intangibilidad evoca la Constitución, de ello se infiere que la libertad sindical, es una condición inherente a la esencia misma del hombre y como tal posee un valor permanente.

La libertad sindical es el derecho que equilibra la descompensación de fuerzas entre el empleador y el trabajador, ya como un concepto de autotutela frente al Estado o un concepto de contrapeso al poder del empresario. La adopción de los Convenios 87 y 98 referentes a la libertad sindical, demuestran la importancia de este trascendental derecho ya que se entiende como un instrumento esencial para el equilibrio social, puesto que es

el único derecho asociativo que expresamente se reconoce en la Declaración de Derechos Humanos (Tomada, 2010). Los contenidos de la libertad sindical se reconducen al derecho a la creación de los sindicatos, de afiliación o no afiliación a su discreción, así como a la participación en las actividades de la organización (Ojeda, 2018).

La libertad sindical se entiende inseparable de la negociación colectiva, pues como se ha manifestado previamente es la razón de ser del primero. La libertad sindical desde un enfoque colectivo tiene como finalidad obtener el bienestar general de la asociación sindical, esto en observancia de la autonomía colectiva. Lo que es contrario, a la libertad sindical individual; ya desde este aspecto, refiere a la posibilidad que tiene un trabajador para afiliarse o no algún sindicato. Voluntad del trabajador, que derivan una libertad positiva y negativa para ejercer dicha facultad (Grisolia, 2010).

El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva No. 98 de la OIT en su artículo 4, ordena a los Estados suscriptores adoptar las medidas que fueran necesarias dentro del derecho aplicable en cada Estado, que estimulen la negociación voluntaria, entre las asociaciones de empleadores como de trabajadores con la finalidad de que se reglamenten las condiciones de empleo mediante el contrato colectivo.

Del anterior derecho se desprende garantías que han sido dotadas por el legislador para que, en el desarrollo normativo, se pueda dar cumplimiento con lo preceptuado en la Constitución y tratados internacionales. Así, la libertad de asociación es una de ellas. Esta garantía deviene del derecho a la sindicalización, ya que recoge la voluntad de trabajadores como empleadores a constituirse en asociación, afiliarse o no a las mismas, no afiliarse a ninguna o desafilarse⁴. Otra garantía reconocida la ley es la personalidad jurídica, ya que constituida la misma de la forma prevista en la Ley, goza de autonomía, la cual le permite conformar una entidad distinta a la empresa, la cual no podrá ser suspendida o disuelta sino mediante juicio oral ordinario.

4

Cfr. Art. 440 del Código del Trabajo.

El derecho a la libertad sindical se configura constitucionalmente llevando consigo las consecuencias jurídicas y garantías propias que otorga esta prerrogativa, siendo así, de aplicación directa e inmediata, invocable ante la autoridad pública y frente a los particulares, tiene un núcleo intangible el cual se encuentra conformado por la voluntad de sus asociados, la cual no puede ser modificada por la voluntad del legislador ya que trastocaría las atribuciones, facultades e intereses propios de este derecho (Monereo & Fernández, 2008).

Asociaciones profesionales de trabajadores

La asociación profesional de trabajadores se define como la organización conformada por la fuerza laboral de una empresa la cual tiene como fin específico la defensa de los intereses profesionales, económicos o sociales, cuyos integrantes poseen un fin determinado común. Los sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores al conformar una organización legalmente establecida tienen mayores posibilidades de acción y mayor aptitud para el cumplimiento de fines amplios y genéricos (Valverde, 1997).

Las asociaciones profesionales de trabajadores son personas jurídicas de derecho privado, de derecho público o de derecho social. Trujillo (1987) manifiesta que las asociaciones de derecho privado lo son por su origen, finalidad, por falta o restricción de la potestad estatal; son de derecho público, por formar parte del Estado o por sus funciones o fines, los cuales son normativos que respecta a cláusulas obligatorias para todos los trabajadores inclusive los no afiliados o por utilidad pública; y, derecho social, es el fin último, que el sindicato se integre en el Estado de Derecho social.

Las asociaciones profesionales, según Thayer & Novoa (1987), tienen las siguientes características: (a) tienen finalidad económica, (b) son exclusivas del ámbito laboral, (c) sirven a intereses privados, compatibles con el interés público, (d) su poder se funda en el número de afiliados, (e) se constituyen por acto volitivo no por autoridad, (f) tienen representatividad, y, (g) gozan de libertad.

Asociaciones profesionales de trabajadores en el sector público.

Las asociaciones profesionales se pueden constituir por principio o regla general en el sector privado, mediante los Comité de Empresa⁵, los cuales están conformados con el 50% de trabajadores, tomando en cuenta que el requisito establecido por la norma es que el mínimo de trabajadores necesarios para su conformación es de 30. Para instituirse, su estatuto debe previamente ser aprobado por el Ministerio de Trabajo, mediante el procedimiento establecido desde el artículo 442 al 449 del Código de Trabajo. Este organismo es único en cada empresa.

Como una de las atribuciones y facultades del comité, de conformidad con su fin estatutario, es que ante cualquier eventualidad que llegare a presentarse en la organización, esta deberá ser conocida y resuelta por el comité bajo los procedimientos establecidos en la ley y estatutos; además, se le atribuye a la directiva del comité de empresa la formulación de los contratos colectivos para su aprobación por la asamblea general. La negociación colectiva es el fin ulterior de la asociación y esta se plasma en el contrato colectivo.

Ahora bien, reseñado brevemente el ámbito privado de la institución, se abordará el tema desde la perspectiva del sector público, cuyos trabajadores también ostentan el Derecho constitucional a la representación sindical, con las limitaciones vertidas por la Constitución y la Ley. El artículo 2 del Convenio No. 87 de la OIT sobre la libertad y protección del derecho a sindicación, establece el derecho a que todo trabajador, sin distinción o autorización pueda constituir organizaciones o afiliarse a las mismas; por tanto, el alcance universal de dicho artículo irradia sobre los trabajadores del sector público, permitiendo que gocen plenamente del derecho a sindicarse (Ledesma, 2011).

El comité central en virtud del inciso segundo del artículo 221 del CT, es el organismo legítimo de representación de los trabajadores en las entidades, instituciones del Estado y empresas del sector público.

5

Art. 459 del Código de Trabajo

El comité central único, se constituye en ausencia del comité de empresa, su objetivo en virtud del ya indicado artículo del CT, es el de representar a los trabajadores en la negociación del contrato colectivo; que, a pesar de tener similitudes con el comité de empresa, difiere en cuanto al tipo de organización que conforma, ya que consiste una coalición de trabajadores, es decir, no goza de personería jurídica, por tanto su constitución no requiere las formalidades propias del comité de empresa. Valverde (1997) afirma que la organización tiene un propósito deliberado de actuar concertadamente con una escasa consistencia organizativa, por lo que ha constituido ante todo una forma embrionaria y de tránsito hacia formas más estables.

El numeral 13 del artículo 326 de la CRE garantiza la contratación colectiva entre trabajadores y empleadores, dejando establecido que dicha figura tiene excepciones. Estas excepciones se encuentran desarrolladas en las normas infraconstitucionales, específicamente en las leyes orgánicas, es decir, la Ley Orgánica de Servicio Público, -en adelante LOSEP- y la Ley Orgánica de Empresas Públicas -en adelante, LOEP- que no prevén la contratación colectiva.

El espectro de tutelaje de derechos que comprende la ley provoca una regresión en tanto que la Constitución dicta que las asociaciones de trabajadores que pertenezcan a una entidad del Estado o a una institución que mantenga participación mayoritaria de recursos públicos, a partir de la reforma, los trabajadores que ingresaban al sector público, sea en calidad de obrero o empleado, podían acceder al contrato colectivo.

Por otra parte, también conforme el Art. 326 de la CRE el Estado se encuentra obligado a garantizar los derechos laborales de los trabajadores con base en los parámetros establecidos en la CRE, por ello, los servidores públicos, por la excepción planteada en enmiendas constitucionales, establecida en el numeral 13 y 16, mantienen el derecho a la asociación sindical y el derecho a la huelga, denegándose expresamente en virtud del interés público, el derecho a la contratación colectiva, por tanto, el derecho a la actividad sindical se muestra disminuido, regresivo y discriminatorio, ya que el propósito ulterior de la asociación profesional es la negociación y suscripción del contrato colectivo en aras de mejorar condiciones laborales.

Es necesario recordar que la Constitución de Montecristi, anterior a las enmiendas establecía, que solamente las personas que cumplan actividades de representación, directiva, administrativa o profesionales, se sujetarán a lo establecido en la LOSEP o LOEP. Los que no estén categorizados en lo previamente dispuesto se sujetarán al Código de Trabajo, es decir se encontraban habilitados a suscribir contratos colectivos. Previo a la enmienda constitucional, la LOEP reconoce el derecho de conformar asociaciones profesionales solo a los obreros, excluyendo de este derecho a los servidores públicos de libre designación y remoción; y, en general quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, representación, gerencia, asesoría, de confianza, apoderados generales, consultores y los servidores públicos de carrera.⁶

En este sentido la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, al respecto, manifestó -previo a la enmienda- que:

Del contenido del artículo 326 numeral 16 de la Constitución de la República, sobresale que el constituyente determinó que los representantes, directivos y personal con funciones administrativas o profesionales, de las instituciones estatales y en las entidades privadas con participación de recursos públicos, se sujetarán a las leyes de la administración pública, y los demás trabajadores al Código de Trabajo. (Sentencia No. 273-17-SEP-CC, 2017)

La OIT, en el Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, reconoce el derecho a la asociación u organización de empleados públicos, así como el derecho a ejercer la actividad sindical por parte de dichos sujetos, exceptuándose en la medida que la legislación de cada Estado establezca, a las personas que por la naturaleza de sus funciones en sus cargos ejercieran poder decisorio o de administración (Organización Internacional de Trabajo, 1978). En esa misma arista, el Convenio No. 98 sobre el Derecho a Sindicación Colectiva y Negociación Colectiva de 1949, en su artículo 6, exceptúa del goce de este derecho a los funcionarios públicos en la Administración del Estado (Organización Internacional de Trabajo, 1949).

6

Artículo 26 LOEP

Contratación colectiva en el sector público.

Como se ha manifestado, las asociaciones de trabajadores tienen su principal razón de ser en la negociación colectiva, en tanto que en dicho proceso se cristalizan sus aspiraciones que se plasman en mejores condiciones laborales para cada uno de los trabajadores que la compone, es decir, cumple su finalidad puesto que lo contrario significaría la inocuidad de su existencia.

El contrato colectivo es el instrumento jurídico que contiene los términos y condiciones de la negociación colectiva y funciona como una fuente autónoma de derecho objetivo (Trujillo, 1987). El contrato colectivo es el convenio celebrado entre empleadores y trabajadores, directamente o de asociaciones de su clase, en el que se instituyen las condiciones y fundamentos sobre los cuales se deberán celebrar los contratos individuales de trabajo de la empresa, condiciones que regirán inclusive en posteriores contrataciones de trabajadores, aun cuando estos no se encuentren afiliados a la organización contratante.

Previo a la enmienda constitucional, el contrato colectivo del sector público exigía la observancia de formalidades especiales para surgir a la vida jurídica. Estos requisitos son: (a) ajustarse a los mandatos constituyentes y a las regulaciones de Ministerio de Relaciones Laborales hoy Ministerio del Trabajo; (b) observar, al momento de la negociación del contrato colectivo, así como al suscribir contratos individuales o actas transaccionales, las siguientes prohibiciones: otorgar a obreros, sus cónyuges, personas en unión de hecho o parientes de modo gratuito o subsidiado, bienes o servicios que produce la empresa pública empleadora; otorgar o mantener bonos o ayudas, sobresueldos o estímulos por fechas conmemorativas, años de servicio o similares; reconocer la aprobación de los derechos; garantizar a sucesores del obrero el derecho a ocupar el puesto del trabajador fallecido.

El Mandato Constituyente No. 8 en su Disposición General Cuarta garantiza el derecho a la contratación colectiva, como una prerrogativa válida tanto para las instituciones del Estado como, las de derecho privado con participación mayoritaria de recursos públicos, es decir en primer orden define las partes que se pueden legitimar

como intervinientes en una negociación colectiva. En lo posterior, la norma, determina además los parámetros en los que se deberá en lo posterior suscribir los acuerdos colectivos, es decir los límites y prohibiciones que los cuales deben observar con la finalidad de que los mismos produzcan efectos jurídicos significando lo contrario la nulidad ex lege del convenio.

La norma constituyente, refiere específicamente que se deberá revisar los convenios colectivos que se hubieren suscrito en las entidades del sector público, a fin de suprimir cláusulas que consagren excesos y privilegios, los cuales están plasmados en el tercer inciso de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato, en concordancia con el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 (SuperLey, 2008).

Con las enmiendas a la Constitución de la República del Ecuador, aprobadas por la Asamblea Nacional, el 03 de diciembre de 2015 y promulgadas en el Suplemento del Registro Oficial N.º 653, 21 de diciembre de 2015; los legisladores fundamentándose en velar por el interés general del Estado, únicamente permitía la contratación colectiva en el ámbito privado, restringiendo este derecho al personal del sector público, transgrediendo regresivamente derechos laborales de carácter intangible e irrenunciable, no solo por así reconocerlos la propia Carta Magna, sino que dichas reformas son totalmente incompatibles con lo dispuesto en los numerales 1, 3 y 4 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y Convenios 87 y 98 de la OIT.

Entre diciembre del 2015 y los primeros meses del año 2016, legitimados activos formularon demandas de acción pública de inconstitucionalidad, por la forma y el fondo, en contra de las enmiendas aprobadas por la Asamblea Nacional el 03 de diciembre de 2015. Requerimientos que fueron atendidos por la Corte Constitucional del Ecuador, órgano que mediante SENTENCIA N.º 018-18-SIN-CC, analiza los argumentos dados por las partes y fundamenta que su competencia de control se basa a los lineamientos ordenados en el artículo 106 de la LOGJCC, es decir, que el alcance del control no puede estar dirigida a cuestionar el contenido material de las disposiciones constitucionales promulgadas, ni de la vía por la que se las adoptó, por cuanto existieron mecanismos de control previos de conformidad a lo preceptuado en el artículo 443 de la CRE; y, más

bien, su control va dirigido en verificar si existen o no vicios de procedimiento y aprobación.

La Corte Constitucional del Ecuador, en virtud de lo previamente expuesto y de conformidad con el artículo 429 de la CRE, concluyó que dentro del trámite y aprobación de las enmiendas a la Constitución en diciembre de 2015, la Asamblea Nacional inobservó los principios de supremacía y rigidez constitucional, por cuanto la aprobación se efectuó una votación en bloque de todas las reformas constitucionales, sin que se haya cumplido con el elemento sustancial de la democracia como lo es la deliberación, es decir, un análisis individualizado de cada una de las propuestas presentadas. Por lo que, finalmente declara la inconstitucionalidad de las enmiendas por la forma y el procedimiento.

Análisis

El derecho del trabajo en la Constitución del Ecuador ha venido mutando en cuanto al contenido y alcance de la misma, ya que, en principio, es decir en 2008, el derecho a la contratación colectiva era aplicable tanto a los servidores públicos como a los empleados de las empresas de derecho privado con participación mayoritaria estatal, estableciéndose que se deniega este derecho a los directivos y demás ejecutivos de alta gama, de conformidad a los Mandatos Constituyentes y la Constitución. Con las enmiendas planteadas por la Asamblea Nacional, significa una regresión de derechos en detrimento del artículo 11 numeral 8 ibídem, que ordena el desarrollo progresivo de los derechos constitucionales.

Al respecto es necesario establecer que es obligación en el Estado constitucional de derechos garantizar el efectivo goce y ejercicio de estos, lo que admite que los mismos avancen en cuanto a contenido, aplicación y alcance de estos. Por tanto, si bien es cierto que, en virtud del principio de igualdad de derechos, se busca el tratamiento igualitario de dos grupos de trabajadores cuya actividad suponía su diferenciación, también es cierto que se vulnera el principio pro-operario, ya que se desvinculan del trabajador beneficios laborales económicos como el derecho a las indemnizaciones por despido intempestivo, estabilidad laboral y contrato colectivo.

El artículo 9 de la enmienda constitucional, que reforma el numeral 16 del artículo 326 de la CRE agregó a su texto inicial que los servidores públicos tendrán derecho a organizarse únicamente para defender sus derechos, para el mejoramiento en la prestación de servicios y a la huelga conforme lo establezca la ley y la Constitución. Así mismo indica claramente que, en el deber del Estado de cuidar el interés común, únicamente permitirá la contratación colectiva en el sector privado. Al respecto, es importante indicar que el mayor interés del Estado se centra en velar por la igualdad de condiciones y satisfacción de necesidades de todos sus miembros, al reconocer únicamente la contratación colectiva a trabajadores privados, el Estado vulnera derechos intangibles del otro grupo de trabajadores, simplemente por realizar funciones en entidades estatales.

Dicha norma constitucional se conecta con el numeral 13 del artículo 326 de la CRE, que garantiza la contratación colectiva entre empleador y trabajador con las excepciones establecidas en la Ley. Cabe recalcar que el texto constitucional del numeral 13 no se ha alterado en su contenido, pero los principios y derechos desarrollados en el artículo 326 han ido mutando. Así, por ejemplo, el ya invocado numeral 16, impuso un límite al derecho a la actividad sindical en el sector público siendo sus atribuciones, la defensa de los derechos de los trabajadores, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga.

La Constitución, en virtud del interés público, deniega tácitamente el derecho a la contratación colectiva para los trabajadores y obreros de las instituciones públicas. Esta precisión se realiza en virtud de que el fin de la administración pública es el servicio a la colectividad la cual, en virtud de que la norma superpone el interés público sobre el particular. De dicha enmienda se desprenden ciertas conjeturas, las cuales devienen de los problemas jurídicos surgidos a partir de la enmienda constitucional, que en primer orden implica la contraposición de derechos constitucionales, los cuales en virtud del numeral 6 del artículo 11 de la CRE son de igual jerarquía y que conforme con el numeral 8 del artículo 11 de la CRE tampoco pueden experimentar cambios regresivos.

El desarrollo progresivo de los derechos fundamentales supone la obligación del Estado constitucional de derechos que exige garantizar el efectivo goce y ejercicio de estos, incluso de los que no se encuentren señalados en la norma, buscando que el goce de los derechos sea asegurado a todos los habitantes, lo que admite que los mismos avancen en cuanto a contenido, aplicación y alcance de estos. En caso de antinomia, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en el numeral 1 del artículo 3, establece la forma en que el juez deberá interpretar, cuando ocurra esta circunstancia de colisión de derechos, tomando en cuenta siempre los principios en los que se fundamenta la justicia constitucional.⁷

En segundo lugar, al indagar si la enmienda constitucional y los principios laborales concernientes a la negociación colectiva, ergo la contratación, se encuentran alineados con los convenios internacionales sobre el tema, promulgados por la Organización Internacional de Trabajo, ratificados por el Ecuador, sobre todo en el derecho a la sindicación de funcionarios públicos.

Conclusiones

Los derechos fundamentales como ya fue abordado en anterioridad tienen un presupuesto contenido normativamente en la Constitución, que deviene del desarrollo progresivo del mismo derecho en tanto su evolución lo ha demandado con el transcurrir del tiempo. Los derechos de los trabajadores constituyen uno de los principales ejemplos de la evolución de los derechos fundamentales puesto que en ellos se plasman intereses que constantemente se encuentran variando, de forma que es necesario su acoplamiento a nivel convencional y constitucional.

El contenido de los derechos fundamentales del trabajador radica en la Constitución de la República la cual, en principio, se encuentra armonizada con la normativa internacional vigente; en específico, los Convenios Internacionales de la OIT que con base en su razón de existencia busca la protección de estos derechos y garantiza además

7

Art. 2 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional

un tratamiento especializado sobre este rubro que permite el objetivo de desarrollo de estos. La norma constitucional se fundamenta en principios que inspiran directa o indirectamente soluciones, lo que generará en la inclusión de normas que permitirán tutelar el derecho de forma efectiva y que, por ello, permitirá satisfacer el objetivo de ella.

El derecho de los trabajadores contiene un ámbito de superioridad con respecto a los otros derechos contenidos en la Constitución, esto es con base en los principios de Derecho de Trabajo que se han ido forjando en el transcurrir de la relación entre empleador y trabajador, los cuales han permitido que esta sea más equitativa ya que en la práctica, existe una clara desigualdad económica y social desfavorable hacia el trabajador, compitiendo al Estado el logro del equilibrio necesario mediante prerrogativas de favorabilidad al trabajador.

Los derechos laborales encuentran en los principios directrices establecidos con respecto a situaciones conflictivas que podrían suscitarse entre empleador y trabajador. Los principios tratan de equilibrar la balanza entre ambas partes desde las perspectivas donde podría ser vulnerable este derecho. Procuran tutelar el derecho al trabajo definiendo patrones que la norma se encargará de desarrollar, pero estos principios laborales son inocuos si la Constitución no prevé formas mediante las cuales estos no logren cristalizarse, es decir si la prerrogativa contenida no es posible de ejecutarse o, por el contrario, es posible, pero existen trabas normativas que dificultan su acceso.

La modificación que se pretendió dar a la Constitución resulta contradictoria a la esencia misma del derecho laboral, en tanto que es antagónica a los intereses de los trabajadores, puesto que se consolida bajo una sola norma un conglomerado laboral que previamente gozaba de derechos que ahora no existen para el sector público, lo que significa el desconocimiento de principios como el aplicación de norma más favorable, ya que, sin duda, se está restringiendo prerrogativas favorables a un grupo importante de trabajadores.

Por lo tanto, el derecho a la contratación colectiva, originalmente establecida en la promulgación de la CRE, sufrió una regresión, alejándose el Estado del carácter tutelar

que en principio debe mantener para la protección de la clase obrera, deponiendo el derecho a la contratación colectiva en instituciones del Estado, con la excepción de que los obreros que trabajaren en ellas o en instituciones de derecho privado que tengan participación mayoritaria de recursos públicos; lo cual se mantuvo hasta la enmienda constitucional que, reforma los sujetos de aplicación del derecho a la contratación colectiva, siendo esta exclusiva de los trabajadores privados en virtud del fin teleológico de la administración pública.

Los principios de derecho fundamental encuentran su perfección al momento que el mismo logra efectivamente cumplir su propósito de existencia, es decir la efectiva tutela de estos derechos, lo contrario asimismo constituye su inutilización y su inocuidad ya que el mismo tiene un solo objetivo ulterior. En este marco, una contradicción específica a estos derechos emanada desde la propia Constitución inutilizaría el propósito general de los principios de derecho laboral lo que devendría en una transgresión de los derechos subjetivos de los trabajadores, por tanto, es contraria a la esencia de estos.

Finalmente, si bien es cierto, la Corte Constitucional mediante SENTENCIA N.º 018-18-SIN-CC declaró la inconstitucionalidad de las enmiendas aprobadas por la Asamblea Nacional, el 03 de diciembre de 2015 y promulgadas en el Suplemento del Registro Oficial N.º 653, 21 de diciembre de 2015; fundamentando únicamente su decisión en la existencia de vicios de procedimiento y aprobación, por cuanto el pleno de la Asamblea Nacional, no deliberó con un análisis individualizado de cada una de las reformas constitucionales. Omitiendo un real pronunciamiento que refiera a la trasgresión dada por las enmiendas, al desarrollo progresivo de los derechos fundamentales, así como de otros principios de derecho laboral. Además de ello, en cuanto a las disposiciones de Derecho internacional, el Estado, deberá encontrar las formas necesarias a fin de armonizar el Derecho constitucional al trabajo con los lineamientos de la Organización Internacional de Trabajo e integrarlos al bloque de constitucionalidad.

Referencias Bibliográficas

- Alonso Olea, M., & Casas Baamonde, M. (2006). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas.
- Altamira Gigena, R. (2010). La libertad sindical y el modelo sindical argentino. *Revista jurídica La ley*, T III.
- Benites, H. (2004). Negociación Colectiva. *Programas de cursos de formación sindical*, 79.
- BOE. (27 de diciembre de 1978). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Bronstein, A. (1999). La negociación colectiva: un análisis comparativo. *Educación obrera*, 144.
- CDHDF. (2013). *CDHDF*. Obtenido de http://cdhdf.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf
- Chiriboga Zambrano, G. (s.f.). En H. Bünger, *La Contratación Colectiva. Instrumento para una agenda laboral* (pág. 107). Quito: Friederich Ebert Stiftung.
- Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones. (2012). *Dar un rostro humano a la globalización. Informe III*. Ginebra: OIT.
- Ferrajoli, L. (2006). *Derechos y Garantías. La Ley del más débil*. Madrid Trotta.
- Galvis Ortiz, L. (2008). *Comprensión de los Derechos Humanos*. Bogotá: Ediciones Aurora.
- García Martínez, R. (2010). Libertad sindical y autonomía colectiva. *Revista Jurídica La Ley*, Tomo III.
- Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional del Trabajo*, 59.
- Grisolia, J. A. (2010). *Manual de Derecho Laboral. (6° ed)*. En J. A. Grisolia, *Manual de Derecho Laboral. (6° ed)* (p. 529). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Instituto de Investigaciones jurídicas Suprema Corte de Justicia de la Nación mexicana. (2016). Contrato Colectivo de Trabajo. *Biblioteca de investigaciones jurídicas UNAM*, 15-32.
- Ledesma, C. (2011). Derechos Sindicales en el sector público en América Latina. *Centro Internacional de formación de la OIT*, 129.
- Monereo, J., & Fernández, J. (2008). La Libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 247-311.
- Montaña Pinto, Juan; Freire Pazmiño, Patricio. (2013). Algunas consideraciones acerca del nuevo modelo constitucional ecuatoriano. En C. Constitucional, *Manual de Justicia Constitucional Ecuatoriana* (p. 44). Quito: CEDEC.

- Munita, E. (2014). El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 85-94.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2000). *ILO*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2012). Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción. *Conferencia Internacional del Trabajo No. 1001* (p. 133). Ginebra: OIT.
- OIT. (15 de diciembre de 2018). *ILO*. Obtenido de Libertad Sindical y de asociación: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm
- Ojeda, A. (26 de diciembre de 2018). *Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*. Obtenido de <http://www.cepc.gob.es/Controls/Mav/getData.ashx?MAVqs=~aWQ9MjA3MTkmaWRIPTEwMzcmdXJsPTEwJm5hbWU9UIBTXzEyMV8zNDcucGRmJmZpbGU9UIBTXzEyMV8zNDcucGRmJnRhYmxhPUFydGljdWxvJmNvbnRlbnQ9YXBwbGljYXRpb24vcGRm>
- Palavecino, C. (6 de junio de 2018). *UCursos*. Obtenido de [file:///C:/Users/PAUL%20MACIAS%20C/Downloads/Unidad_3_Apuntes_sobre_principios_de_Derecho_del_trabajo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PAUL%20MACIAS%20C/Downloads/Unidad_3_Apuntes_sobre_principios_de_Derecho_del_trabajo%20(1).pdf)
- Parejo, A. (1981). El contenido esencial de los derechos fundamentales en la Jurisprudencia Constitucional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 22.
- Thayer, W., & Novoa, P. (1987). *Manual de Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Jurídica de Chile.
- Tomada, C. (2010). Libertad sindical en Argentina y el modelo normativo actual de la OIT. *Revista Jurídica La Ley*, T III.
- Trujillo, J. (1987). *Derecho del Trabajo Tomo II*. Quito: Educ.
- Valverde, A. (1997). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Vega, M., Sepúlveda, J., & Rueda-Catri, M. (1998). *Estudio Comparado: Tendencias y contenidos de la Negociación Colectiva*. Lima: OIT.
- Viteri, J. (2006). *El Derecho Colectivo del Trabajo*. Quito: Produgrafi.

Jurisprudencia

- Corte Constitucional del Ecuador. (2012). *Repertorio Constitucional 2008-2011*. Quito: CEDEC.

Sentencia No. 273-17-SEP-CC, 0716-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador agosto 25, 2017).

SENTENCIA N.º 018-18-SIN-CC (Corte Constitucional del Ecuador Quito D.M., 01 de agosto de 2018)

Normas Jurídicas

HCHR. (1948). *Naciones Unidas*. Retrieved from

http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (1949). *ILO*. Retrieved from

<http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/aplicum/convenios/c098.html>

Organización Internacional de Trabajo. (1978). *ILO*. Retrieved from

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296

Organización Internacional del Trabajo. (1919). *ILO*. Retrieved enero 25, 2018, from

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1

Organización Internacional del Trabajo. (1981, junio 3). *ILO*. Retrieved from

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

SuperLey. (2008, febrero 29). SuperLey. Retrieved from

<http://www.superley.ec/pdf/mandatos/02.pdf>