



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TEMA: “Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017”

AUTORA: KAREN STEFANIA JARA BADILLO
TUTOR: Abg. JUAN VARELES CABRERA Msc.

GUAYAQUIL, SEPTIEMBRE 2019

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017		
AUTOR:	KAREN STEFANIA JARA BADILLO		
REVISOR:	ABG. SANDRA TAPIA BARROS Msc.		
TUTOR:	ABG. JUAN VARELES CABRERA Msc.		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
FACULTAD:	JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS		
ESPECIALIDAD:	DERECHO		
GRADO OBTENIDO:	TERCER NIVEL		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	SEPTIEMBRE 2019	No. DE PÁGINAS:	101
ÁREAS TEMÁTICAS:	LABORAL		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estabilidad laboral, conflicto colectivo, mediación, derechos laborales, vulneración, contratos colectivos Labor stability, collective conflict, mediation, labor rights, violation, collective contract		
RESUMEN:	<p>El presente documento tiene la finalidad de analizar las acciones de los ingenios azucareros que provocan y generan vulneraciones de los derechos laborales en el Ecuador, a través del estudio del caso de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017; el cual nos permitirá dar a conocer todos los factores que incidieron en el conflicto colectivo entre trabajadores y empleadores. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, los cuales arrojaron que existió vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el conflicto colectivo que sostuvieron en contra de su empleador Ingenio Isabel María en el año 2017. Finalmente, se concluyó que la suma de muchos factores entre ellos la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Ingenio Isabel María en el año 2017 y sumado diversos tropiezos económicos el ingenio vendió la compañía, afectando la estabilidad laboral de sus trabajadores.</p> <p>ABSTRACT: This document has the purpose of analyzing the actions of the sugar mills that cause and generate violations of labor rights in Ecuador, through the study of the case of the workers of the Isabel María Mills del Cantón Babahoyo, Los Ríos Province, in the year 2017; through which it will allow us to publicize all the factors that influenced the collective conflict between workers and employers. The survey was used as a data collection technique, which it showed that there was a violation of the right to job stability in the collective conflict that they held against their employer Isabel María Mills in 2017. Finally, it was concluded that the sum of many factors including the violation of the labor rights of the workers of Isabel María Mills in 2017 and added various economic difficulties the company was sold, affecting the labor stability of its workers.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono 0981571250	E-mail: karen.jara.badillo@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Universidad de Guayaquil		
	Teléfono:		
	E-mail:		



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

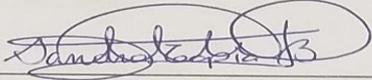
**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL REVISOR DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN**


FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO II

CERTIFICACIÓN REVISOR METODOLÓGICO

Habiendo sido nombrada la **Abg. Sandra Tapia Barros, MSc.**, revisora metodológica del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación, elaborado por **KAREN STEFANIA JARA BADILLO**, con C.I. No. 093199899-1, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, en la Carrera de Derecho Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.



Abg., Sandra Tapia Barros MSc.
REVISORA METODOLOGICA
C.I. 0917704207



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA
PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES
NO ACADÉMICOS**

Yo, KAREN STEFANIA JARA BADILLO con C.I. No. 0931998991, certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es **“Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017”** son de mi absoluta propiedad y responsabilidad Y SEGÚN EL Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizo el uso de una licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines no académicos, en favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente

KAREN STEFANIA JARA BADILLO

C.I. No. 0931998991

*CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN (Registro Oficial n. 899 - Dic./2016) Artículo 114.- De los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos.- En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos.



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

CERTIFICADO DEL TUTOR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

CERTIFICADO DEL TUTOR

Guayaquil, 13 agosto de 2019

Señor Abogado
Tito Palma Caicedo Msc.
Vicedecano de Carrera de Derecho
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Universidad de Guayaquil
Ciudad

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación Estudio de Caso "**Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017**" de la estudiante **KAREN STEFANIA JARA BADILLO**, indicando ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que la estudiante **KAREN STEFANIA JARA BADILLO** está apta para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

Abg. Juan Vareles Cabrera Msc.
C.I. 0905765780
Tutor de Trabajo de Titulación

DEDICATORIA

Este trabajo quiero dedicarlo a los seres más importantes de mi vida, mi familia. A mis padres que han permanecido toda mi vida inculcándome valores fundamentales y sosteniéndome con su infinito amor en los momentos más difíciles, a mis hermanos que han estado motivándome para continuar y no desmayar en mis estudios, pero en especial a mi hermana Cynthia Elizabeth Jara Badillo por ser quien siempre ha creído en mí y sobre todo por su ayuda incondicional en cada instante de mi vida, que sin duda alguna jamás tendré como devolverle todo lo que hace por mí; a mi hija Daitana Sharlyne Vargas Jara que con su existencia le ha dado sentido a mis días y es el motivo para continuar mi carrera profesional y a mi Mami Panchita que jamás me abandonó y sé que desde donde se encuentre, ahora está feliz que yo cumpla este logro.

No hay palabras para expresar el pilar fundamental que han sido en mi vida, sólo deseo darles el orgullo de haber culminado mi carrera y que tengan una profesional en la familia, para que de esa manera contribuir en algo todo lo que me han dado, los amo infinitamente.

Karen Stefania Jara Badillo

AGRADECIMIENTO

Para empezar a agradecer, sin duda alguna debo empezar primero por Dios quien me ha guiado y no ha soltado mi mano cuando ya no he querido avanzar, porque en cada oración he podido sentir su presencia; a mis padres quienes han sabido educarme dándome ejemplo de vida y se han esforzado incansablemente para darme lo mejor, a mis hermanos quienes juntos vamos alcanzando metas, al padre de mi hija Rolando Vargas por brindarme su apoyo económico y emocional de una manera incondicional.

Debo mencionar mi agradecimiento a mi tutor Abg. Juan Vareles Cabrera Msc., quien con sus conocimientos ha sabido guiarme para desarrollar esta investigación y me brindo su amistad sincera.

Agradezco a mis profesores que en el transcurso de mis estudios supieron transmitir su cátedra y de esa manera formarme en la abogada que estoy por convertirme; a mis verdaderos amigos y a cada una de las personas que de alguna forma estuvieron junto a mí.

Karen Stefania Jara Badillo

TABLA DE CONTENIDO

CONTRAPORTADA.....	I
REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA.....	II
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL REVISOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	III
LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS	IV
SIMILITUD URKUND.....	V
CERTIFICADO DEL TUTOR	VI
TABLA DE CONTENIDO.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
ÍNDICE DE ANEXOS	XII
Resumen	XIII
Abstract.....	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. Sistematización del problema	6
1.4. Justificación e importancia	7
1.5. Objetivos generales y específicos	8
1.5.1. Objetivo general.....	8
1.5.2. Objetivos Específicos.....	8
1.6. Delimitación de la investigación	9
1.7. Hipótesis	9
1.8. Operacionalización de las variables	9
CAPÍTULO II.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.2. Convenios Internacionales	13
Declaración Universal de Derechos Humanos.....	13
Convenio de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas	14

2.1.3.	Código de Trabajo	14
2.1.4.	Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar Derecho al trabajo en el Ecuador	15
2.1.5.	Vulneración de los derechos laborales	16
2.2.	Estabilidad laboral	18
2.2.1.	Tipo de estabilidad	20
2.3.	Principio de Libertad de Asociación	21
2.3.1.	Organizaciones laborales	23
	Requisitos legales para la constitución de una organización sindical	26
2.3.2.	Contrato Colectivo	27
2.3.3.	Despido ineficaz al dirigente sindical	29
2.4.	Conflicto colectivo	30
2.4.1.	Medios de solución del conflicto colectivo	32
CAPÍTULO III		36
3.1.	Tipo de investigación	36
3.2.	Metodología empleada	37
3.2.1.	LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA	38
	Características de la población	38
	Delimitación de la población	38
	Tipo de muestra	38
	Tamaño de la muestra	38
	Proceso de selección	39
3.3.	Técnicas de Investigación	39
3.3.1.	Encuesta	39
	Encuesta Para Los Trabajadores del Ingenio Isabel María de Babahoyo	39
CAPÍTULO IV		49
4.1	Desarrollo del tema: “Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el 2017”	49
4.1.1	Generalidades del Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo	49
4.1.2	Conflicto colectivo de los Trabajadores del ingenio Isabel María	49
4.1.3	Pliego de peticiones	51
4.1.4	Procedimiento y mediación del conflicto Colectivo	53
4.1.5	Vulneración del derecho de estabilidad laboral	54

4.2	Discusión	55
4.3	Limitaciones de la investigación	56
	CONCLUSIONES	57
	RECOMENDACIONES	58
	BIBLIOGRAFÍA	59
	ANEXOS	623

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	10
Tabla 2. Conocimiento sobre derechos laborales.....	40
Tabla 3. Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores azucareros del país	41
Tabla 4. ¿Considera qué fueron vulnerados sus derechos antes, durante y post conflicto colectivo?	42
Tabla 5. Señale que derechos laborales fueron vulnerados	43
Tabla 6. Califique el procedimiento laboral aplicado para mediar el conflicto colectivo de los Trabajadores del Ingenio Isabel María.....	45
Tabla 7. Estabilidad Laboral finalizado el conflicto colectivo de los Trabajadores del ingenio Isabel María	46
Tabla 8. Principio Constitucional de Libertad de Asociación en el ingenio Isabel María	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Conocimiento sobre derechos laborales	40
Gráfico 2. Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores azucareros	41
Gráfico 3. ¿Considera qué fueron vulnerados sus derechos antes, durante y post conflicto colectivo?	42
Gráfico 4. Señale que derechos laborales fueron vulnerados.....	44
Gráfico 5. Procedimiento aplicado para mediar el conflicto colectivo de los Trabajadores del Ingenio Isabel María	45
Gráfico 6. Estabilidad Laboral finalizado el conflicto colectivo de los Trabajadores del ingenio Isabel María	46
Gráfico 7. Principio Constitucional de Libertad de Asociación en el ingenio Isabel María	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Formato de Encuesta	73
Anexo 2. Pdf URKUND	63
Anexo 3. Avance Tutorial	64
Anexo 4. Providencia de Auto de Calificación del Pliego de Peticiones N° 254708-2016	75
Anexo 5. Acuerdo Total Celebrado en la Subdirección de Mediación de Guayaquil	76
Anexo 6. Providencia de Presentación de Pruebas de cumplimiento de pago de Acuerdo total.....	79
Anexo 7. Providencia de Mandato de Ejecución	80
Anexo 8. Informe Pericial del Acuerdo Total del Pliego de Peticiones N°254708-2016	81

“Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017”

Autora: Karen Stefania Jara Badillo

Tutor: Abg. Juan Vareles Cabrera Msc.

Resumen

El presente documento tiene la finalidad de analizar las acciones de los ingenios azucareros que provocan y generan vulneraciones de los derechos laborales en el Ecuador, a través del estudio del caso de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017; el cual nos permitirá dar a conocer todos los factores que incidieron en el conflicto colectivo entre trabajadores y empleadores. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, los cuales arrojaron que existió vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el conflicto colectivo que sostuvieron en contra de su empleador Ingenio Isabel María en el año 2017. Finalmente, se concluyó que la suma de muchos factores entre ellos la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Ingenio Isabel María en el año 2017 y sumado diversos tropiezos económicos el ingenio vendió la compañía, afectando la estabilidad laboral de sus trabajadores.

Palabras claves: estabilidad laboral, conflicto colectivo, mediación, derechos laborales, vulneración, contratos colectivos

“Violation of rights of labor stability in the collective conflicts of workers of the factory Isabel María of Babahoyo city, Province of Los Ríos, in 2017”

Author: Karen Stefania Jara Badillo

Tutor: Abg. Juan Vareles Cabrera Msc.

Abstract

This document has the purpose of analyzing the actions of the sugar mills that cause and generate violations of labor rights in Ecuador, through the study of the case of the workers of the Isabel María Mills del Cantón Babahoyo, Los Ríos Province, in the year 2017; through which it will allow us to publicize all the factors that influenced the collective conflict between workers and employers. The survey was used as a data collection technique, which it showed that there was a violation of the right to job stability in the collective conflict that they held against their employer Isabel María Mills in 2017. Finally, it was concluded that the sum of many factors including the violation of the labor rights of the workers of Isabel María Mills in 2017 and added various economic difficulties the company was sold, affecting the labor stability of its workers.

Keywords: labor stability collective conflict, mediation, labor rights, violation, collective agreement

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación nace de la necesidad de analizar la “Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el 2017”.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo tanto, procurar que los mismos tengan estabilidad laboral es un principio constitucional que toda empresa debe afianzar a sus trabajadores y el estado garantizar el principio de progresividad de los derechos de los trabajadores, pero la supremacía de la realidad es otra, ya que muchas empresas vulneran sus derechos y demás beneficios sociales de sus trabajadores.

Por lo tanto, una forma de garantizar el derecho a la estabilidad laboral, es el principio de libertad de asociación sindical, este principio permite que los trabajadores se asocien entre sí y desde este marco negocien con sus empleadores por sus derechos y beneficios.

Bajo la premisa de este trabajo investigativo, las empresas del sector azucarero es uno de los sectores donde las organizaciones de trabajadores se encuentren en su mayoría asociada, y a través de pliegos de peticiones generados por un conflicto colectivo ha permitido establecer beneficios significativos para este sector. Es así, que el objetivo general para esta investigación es el de analizar las acciones de los ingenios azucareros que provocan y generan vulneraciones de los derechos laborales en el Ecuador, a través del estudio del caso de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, el cual nos permitirá dar a conocer todos los factores que incidieron en el conflicto colectivo entre trabajadores y empleadores.

A continuación, se ha detallado la información concerniente al detalle que compone y conforma cada uno de los capítulos desarrollados en el presente trabajo de titulación, bajo la finalidad de otorgar al lector una idea más clara sobre los mismos.

Capítulo I:

En este capítulo I, se desarrolla las generalidades que guían el proceso y líneas de investigación que permiten establecer el planteamiento del problema a investigarse, plantear objetivos, justificar nuestro problema de investigación, trazar los objetivos, hipótesis y variables del problema de investigación

Capítulo II:

En el segundo capítulo, se realiza el marco conceptual y contextual de nuestra investigación, la cual desarrolla a profundidad sobre la estabilidad laboral, conflictos colectivos, libertad de asociación, temas trascendentales para entender y lograr un análisis profundo sobre las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral de los Trabajadores del Ingenio Isabel María de Babahoyo, contenidos en un conflicto colectivo en el año 2017.

Capítulo III:

En este capítulo, se realiza el marco metodológico, sección donde se describe el lineamiento metodológico con el que se realizó el desarrollo del trabajo, situando tanto la metodología empleada, como los tipos de investigación que se usaron para la realización y culminación del mismo, en este capítulo también se presentó la población de estudio y la encuesta realizada a la muestra selecta de la población escogida mediante la fórmula correspondiente, que dio como resultado 126 personas a encuestar, las cuales fueron trabajadores del Ingenio Isabel María de la ciudad de Babahoyo.

Capítulo IV:

En este capítulo, se realiza un análisis al Conflicto colectivo de los Trabajadores del Ingenio Isabel María contra sus empleadores, conflicto que generó vulneración del derecho de estabilidad laboral, además se identifica los conflictos y factores que generaron problemas a nivel colectivo en los trabajadores del Ingenio Isabel María, como también se analiza el procedimiento laboral del sistema de justicia que mediaron el conflicto laboral y la aplicación de los principios constitucionales en el proceso, también se establece los principios que primaron en las negociaciones del conflicto colectivo y determinar las vulneraciones cometidas hacia los trabajadores en el proceso.

LÍNEA Y SUBLÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea

Instituciones del Ordenamiento Jurídico

Constitución de la República del Ecuador; específicamente en sus artículos 1, 11, 66, 326, 327, 340 que hablan sobre la estabilidad laboral y libertad de asociación.

Declaración Universal de los derechos Humanos; artículo 20, 23 y 24, donde se hablan sobre los derechos de los trabajadores

Convenios de la OIT y El Convenio de los Derechos Económicos y Sociales de la Organización de las Naciones Unidas; en lo que respecta a la estabilidad laboral, derecho de libre asociación

Código del Trabajo; artículo 4, 14, 195

Ley Reformatoria de Ley Orgánica para la Justicia Laboral en su artículo 195.1

El Contrato Colectivo de los Trabajadores del Ingenio Isabel María. Art, 1 y 2

Sublínea

El Sistema Procesal del Ecuador, Organización y medios alternativos de resolución de conflictos (por ej. Mediación, justicia y cultura de paz, etc.)

Código Orgánico General de Procesos (COGEP), art. 332, 363

Ley de Arbitraje y Mediación, todos los artículos tipificados en esta ley.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los principios fundamentales se sustentan en la Constitución de la República del Ecuador que establece en su Art. 1, que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia (Asamblea Nacional, 2008). Los derechos de los trabajadores, por mandato constitucional son derechos irrenunciables e intangibles, pero de la letra a la práctica existe una gran diferencia, es el ejemplo de la industria azucarera Isabel María, del Cantón Babahoyo, de la Provincia de Los Ríos, que generó un conflicto colectivo en el año 2012; debido a que vulneraron los derechos fundamentales de sus trabajadores, faltando a los numerales 13, 16 y 17 del Art. 66 y de manera expresa los numerales 2,7,12,13, y 14, del artículo 326 de la citada, Constitución de la República del Ecuador.

Por lo que, el Estado se ha enfocado en fortalecer aspectos de carácter laboral con el fin de perseguir seguridad jurídica y garantizar la estabilidad laboral de cada uno de los trabajadores y todos los sectores vulnerables del mismo, es por ello que se implementó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, siendo publicada el 20 de abril de 2017 en el Registro Oficial 483. Ley que reforma ciertos artículos del Código del Trabajo con el objetivo garantizar la Estabilidad Laboral y regular los despidos generados a ciertos grupos considerados vulnerables, sin embargo, no ha cesado la arbitrariedad por parte de los empleadores, sobre todo en las empresas azucareras, donde sin justa causa, de un día para otro los empleados y zafreos son despedidos de sus puestos de trabajo, vulnerando sus derechos como trabajadores, de este modo, esta ley beneficia a los dirigentes sindicales, trabajadoras embarazadas y en estado de maternidad, respaldándolos jurídicamente. La finalidad de la creación de estas nuevas leyes, es de garantizar el principio de progresividad, la cual precisa que se requiera la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo por parte de los organismos estatales en el cumplimiento de ciertos derechos, pero emanando lo más expedita y eficazmente posible este principio, por lo que se busca de manera estrecha la prohibición de retrocesos

injustificados a los niveles de cumplimiento ya alcanzados, es decir, la “no regresividad” en la protección y garantía de derechos.

Asimismo, el hablar del principio de libertad de asociación dentro de la materia laboral es un derecho intrínseco al trabajador y un tema intrínseco a la estabilidad laboral, ya que el fin de los trabajadores es buscar mejores condiciones laborales, salud ocupacional, estabilidad, etc., dentro de su lugar de trabajo, pero la realidad es distinta, ya que muchas empresas vulneran este derecho de asociación a sus trabajadores, evitando que formen sindicatos, en ocasiones realizando contrataciones por medio de servicios profesionales, freelance, hacer uso del periodo de tiempo de prueba, no dar contratos laborales mayores de 1 año, hostigamiento, etc., con la finalidad de despedirlos si están inmersos en una asociación de trabajadores, generando un ambiente de desestabilidad laboral.

De la misma forma, incurrir en atrasos de pagos a sus trabajadores, no afiliación y falta de pago al seguro social, descuento y retención indebida del porcentaje correspondiente a las asociaciones de trabajadores, incumplimiento de compromisos del contrato colectivos y demás compromisos laborales; son los factores decisivos que crean una atmósfera de conflicto colectivo entre los trabajadores y empleadores. En ocasiones, empresas mantienen el control del Comité de Empresa de azucareras, siendo esto la mayor vulneración de los derechos de los trabajadores y su estabilidad, Por consiguiente, al existir reformas laborales siempre existe esa relación de conflicto entre empresa y trabajadores, siendo los empleadores los que ofertan las plazas de trabajos, los trabajadores asumen las condiciones de las compañías y en “teoría” renunciado a sus derechos laborales.

Pero la problemática de los conflictos laborales va más allá de sólo vulnerar los derechos de los trabajadores en mano de sus empleadores, sino como consecuencia, por el establecimiento de leyes garantistas a los trabajadores y sólo a favor de los mismos por parte las políticas gubernamentales, según los empleadores este tipo de leyes no les permite crear más fuentes de trabajo ni ofrecer una estabilidad laboral, debido a las condiciones económicas o legislativas del país. Por eso, en el Ecuador según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) analizó el comportamiento del mercado laboral hasta marzo del 2019. Entre las principales

novedades destaca que la tasa de empleo adecuado o pleno cayó 3,2 puntos porcentuales frente a marzo de 2018. Esto significa que en el último año un total de 261 767 personas perdieron su empleo pleno o adecuado (INEC, 2019).

El desempleo también tuvo un deterioro al pasar de 4,4% a 4,6%, comparando el periodo marzo 2018, marzo, 2019. Sin embargo, según el INEC, esta diferencia no es estadísticamente significativa. En todo caso, en ciudades como Quito, la variación sí resulta significativa, pues pasó de 7.1% a 9,1%. (INEC, 2019). En los últimos meses se han registrado despidos, tanto en el sector público como en el privado; en el sector público se conoció de la desvinculación de unos 11.800 empleados.

Por todos los motivos antes mencionados, el gobierno plantea una reforma laboral en pro de beneficiar a los empleadores y estos, puedan incrementar las ofertas de trabajo y así garantizar mayor estabilidad laboral no sólo en todos los sectores económico, pero estas decisiones por parte del gobierno generan conflictos colectivos en los trabajadores, puesto que realizar reformas que puedan perjudicar la actual situación laboral podría desencadenar y permitir mayor vulneración de derechos laborales, no acceder a la libertad de asociación y mantener un ambiente de incertidumbre por parte de los trabajadores con relación a su estabilidad dentro de las empresas que laboran, puesto que el mercado competitivo entre los trabajadores se ve afectado, ya que unos acceden a renunciar ciertos derechos que son más favorables para los empleadores, esto es, sin estabilidad y garantías laborales por parte de las compañías.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera se vulnera el derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos?

1.3. Sistematización del problema

Los conflictos que generaron problemas a nivel colectivo en los trabajadores del Ingenio Isabel María provocaron la inestabilidad laboral

Los principios constitucionales y procedimiento laboral que aplicaron el sistema de justicia que medió durante el conflicto laboral de los trabajadores del Ingenio Isabel María permitieron que se llegue a una mediación.

Las vulneraciones cometidas hacia los trabajadores fueron en sus beneficios laborales como falta de pago de sueldos, no pago de seguro social, descuento del porcentaje de aportes al comité de empresa y sindicatos, etc.

1.4. Justificación e importancia

La estabilidad laboral es un derecho garantizado por el Estado, para los trabajadores, protegido de acuerdo a las garantías Constitucionales y en los Tratados y Convenciones Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio de los Derechos Económicos y Sociales de la Organización de las Naciones Unidas; la misma en estos casos expresamente están determinados por la ley o por una libre voluntad de las partes, se permite la terminación de la relación laboral.

La terminación de dicha relación por voluntad de uno de los contratantes fuera de los casos previstos en la ley o sin el concurso de la otra parte contratante, es sancionada por las mismas leyes laborales.

Es relevante para la sociedad, tener una cultura de procedimiento laboral, conocer sus derechos y sus deberes como trabajadores, para que desde el discernimiento poder entablar negociaciones laborales con conocimiento de causa.

Es notorio que por miedo a perder sus puestos de trabajo o por presión de los mismos empleadores, muchos trabajadores acceden a trabajar en condiciones que vulneran su estabilidad o perjudican el acceso a todos sus derechos laborales, además en ciertas empresas donde existe asociaciones sindicales de trabajadores como las azucareras y otras empresas media o grandes, estas controlan las asociaciones de trabajadores y cumplen con mero formalismo legal establecerlos, por lo consiguiente, es necesario que los trabajadores busquen apoyo de las confederaciones y asociaciones sindicales de su sector con mayor experiencia para guiarlos.

La lucha diaria del trabajador es lograr que le cumplan con sus derechos que legalmente lo protegen, y a través del derecho a la libertad de asociación, propongan contratos colectivos que lo beneficien social y económicamente, así como proteger su derecho al trabajo mediante la estabilidad, exigir la entrega de sus aportaciones a sus asociaciones, y una aportación o acuerdos que le permitan una jubilación digna.

Por lo tanto, las implicaciones teóricas y análisis de las vulneraciones de los derechos de los trabajadores, es una materia necesaria para los futuros abogados, lo que permite estar preparados para afrontar una situación de conflicto colectivo generado por la vulneración de la estabilidad laboral de los empleados azucareros, a su vez realizar un levantamiento de información de la situación actual del sistema procesal en el país y el manejo de estos tipos de conflictos.

También podremos analizar el procedimiento del conflicto colectivo generado por la falta de estabilidad laboral establecido en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) e identificar los tipos de vulneraciones que cometen las empresas en el derecho laboral.

1.5. Objetivos generales y específicos

1.5.1. Objetivo general

Analizar las acciones de los ingenios azucareros que provocan y generan vulneraciones de los derechos laborales en el Ecuador, a través del estudio del caso de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos en el año 2017, el cual nos permitirá dar a conocer todos los factores que incidieron en el conflicto colectivo entre trabajadores y empleadores.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar los conflictos y factores que generaron problemas a nivel colectivo en los trabajadores del Ingenio Isabel María a través de métodos de investigación.

- Analizar el procedimiento laboral del sistema de justicia que mediaron el conflicto laboral y la aplicación de los principios constitucionales en el proceso de los trabajadores del Ingenio Isabel María.
- Establecer los principios que primaron en las negociaciones del conflicto colectivo y determinar las vulneraciones cometidas hacia los trabajadores en el proceso.

1.6. Delimitación de la investigación

Campo	Derecho a la estabilidad laboral
Campo de acción	Vulneración del derecho a la estabilidad laboral, conflicto colectivo
Delimitación temporal	Investigación realizada con datos del año 2017 a 2019
Marco Espacial	La presente investigación se ha centrado en el estudio del caso sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos en el año 2017

1.7. Hipótesis

La falta de pago de todos los beneficios sociales de los trabajadores contribuye a la vulneración del derecho de estabilidad laboral desencadenando un conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos

1.8. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador
La falta de pago de todos los beneficios sociales de los trabajadores	Los beneficios sociales corresponden a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores, que son de carácter obligatorios más allá de la remuneración normal y periódicas que reciban por su trabajo	Horas Suplementarias Horas Extraordinarias Afiliación Seguro Social Pago Fondos de Reserva Décimo Tercer Sueldo Décimo Cuarto Sueldo Vacaciones Utilidades Jubilación Patronal Licencias de paternidad Licencia de maternidad Pago Subsidio de maternidad	Población Económicamente Activa Condiciones de vida Salud Laboral Tasas de Jubilación
Vulneración del derecho de estabilidad laboral desencadenando un conflicto colectivo	La estabilidad laboral es el derecho del trabajador de mantener su trabajo siempre y cuando no realice actos establecidos en la ley que sean causales de despidos Conflicto colectivo es la presentación y tramitación de pliegos de peticiones por parte de los trabajadores ante los inspectores de trabajo, contra sus empleadores	Estabilidad Laboral Conflicto Colectivo Contrato Colectivo	Tasa de desempleo Nivel de riesgo de inestabilidad laboral

Elaborado por: Karen Jara Badillo

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación comprenden investigaciones previas recogidas en tesis, artículos científicos, proyectos y otros materiales bibliográficos que se han presentado con anterioridad al tema investigado, siendo los más importantes, a criterio de la investigadora, los siguientes:

El derecho a la estabilidad laboral, tiene el objetivo de proteger al trabajador de despidos arbitrarios por parte de su empleador, logrando que se provoquen inseguridades y problemas al trabajador, siendo el trabajo su única fuente de ingresos, por lo que la vulneración de este derecho ha permitido que tesis como la del autor Tito Franco Cobeña, de la Universidad de Guayaquil, titulada “LA FALTA DE ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR PÚBLICO RESPECTO DE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES EN EL HOSPITAL DEL DÍA JACOBO & MARÍA ELENA RATINOFF DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE GUAYAQUIL, EN EL AÑO 2017”, sobre nuestro tema de investigación nos expresa:

“La estabilidad laboral como elemento primordial del derecho de trabajo y como objetivo del régimen del buen vivir de las personas trabajadoras en general, viene siendo afectados por las instituciones públicas del Estado, con las suscripciones de contratos de servicios ocasionales a los trabajadores públicos que ingresan a laboran y desde que algunas en la actualidad tienen servidores públicos laborando por más de cinco años con contrato de servicios ocasionales, sin que a la fecha puedan acceder a un cargo con nombramiento, lo que causa incertidumbre a los servidores públicos contratados a saber que en cualquier momento pueden terminar su relación laboral debido al contrato. En tal virtud se debe buscar los medios legales para solucionar los problemas que están ocasionando los contratos de servicios ocasionales a los trabajadores públicos y que las entidades públicas del Estado respeten los derechos de los servidores públicos contratados consagrados en nuestra Constitución (Franco Cobeña, 2018).

La autora Evelin Guachamin Mantilla, también nos habla sobre su tema “ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO, SITUACIÓN ACTUAL EN EL ECUADOR.”, publicado por la Universidad Central del Ecuador, donde nos expresa sobre estabilidad laboral:

“El presente trabajo de investigación hace hincapié a un tema de suma importancia a nivel mundial como lo es la estabilidad laboral y la protección de la familia en el Derecho del Trabajo. Cabe destacar que la estabilidad laboral está enmarcada en nuestra Constitución en su Capítulo Tercero y en varias normativas internacionales, de esta manera los juristas han tratado de fortalecer aspectos sociales y económicos de cada individuo, tomando en consideración la protección de principios constitucionales, derechos del buen vivir y seguridad social. Con la LOJLH, se trató de abordar temas de suma importancia para el área laboral así como la declaratoria de despido ineficaz tendiente a proteger en si a la familia, sobre todo al niño desde el momento que está concebido hasta que cumple un año de edad y de esta forma garantizarle un desarrollo armónico y sustentable al recién nacido, esto se consigue exclusivamente con la fuente del trabajo ya que solo así se puede cubrir las necesidades básicas y el bienestar social y psicológico de la mujer cuando se encuentre en estado de embarazo, del niño/a que está por nacer y de la familia. Para indagar los efectos que se produce al incluir únicamente en un fuero a la madre se utilizara el método científico para poder recolectar información y realizar un análisis comparado con países como Chile y Venezuela que incorporan la inamovilidad para padres de familia” (Guachamin, 2017).

También el autor Ab. Jorge Herrera Álvarez en su trabajo de maestría presentado en la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), sobre “EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE ORGANIZACIÓN LABORAL Y LA PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO”, es una relevante y significado como aporte para nuestra investigación, el cuál expresa:

“Comenzaremos diciendo que el Numeral 7 Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador respecto al derecho de organización en el Ecuador reza lo siguiente: “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 (Asamblea Nacional, 2008). Como podemos apreciar la carta Magna considera el Trabajo como un derecho de todos y todas y garantiza el derecho de todas las personas trabajadoras a organizarse sin autorización de ninguna distinción. Sobre la base de esta garantía constitucional se desarrolla el presente trabajo de tesis titulado: “El Derecho Constitucional de Organización Laboral y La Protección a la

Estabilidad en el Puesto de Trabajo” Es así que el presente trabajo investigativo se centra en evidenciar que el actual artículo 452 del Código de Trabajo, no trae las garantías suficientes para aquellos trabajadores que pretenden organizarse en un sindicato, comité de empresa o asociación profesional ya que protege únicamente del despido cuando se ha notificado al Inspector de Trabajo con el hecho de que se están organizando, sin que dicha protección se dé desde el momento mismo que se han reunido con dichos fines” (Herrera, 2017).

2.1.1. Constitución del Ecuador

La Constitución del Ecuador aprobada por la Asamblea Constituyente en el 2008, se definió como una constitución de derechos, en la cual el derecho de los trabajadores son protegidos por la mismas, entre esos derechos es el derechos a la estabilidad laboral y a la libertad de asociación contenidos en los artículos 33, numeral 1 y 6 del artículo 11, numeral 13 del artículo 66, numeral 7 del artículo 326., donde es deber del estado garantizar a los trabajadores su pleno respeto a su dignidad, remuneraciones justas, mediante la ejecución, promoción y exigencia de dichos derechos de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes y los mismos garantizarlos. Así como también la libertad de asociación de los trabajadores como de las empresas (Asamblea Nacional, 2008).

2.1.2. Convenios Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos, elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su como un ideal común para todos los pueblos y naciones. Es por eso que esta declaración contempla los derechos de los trabajadores en los artículos 20, 23 y 24, los cuales expresan el derecho a la libertad de los trabajadores a reunirse y asociarse de manera pacífica, sin obligación alguna; en un ambiente laboral equitativo, satisfactorio y protegiéndolos del desempleo. También resalta el derecho del trabajador a

tener tiempo de disfrute razonable según la duración de su trabajo con vacaciones pagadas (Organización de las Naciones Unidas, 2019).

Convenio de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas

El Convenio de los Derechos Económicos y Sociales en los artículos contenidos en el 6, 7 y 8 manifiestan sobre los derechos laborales que los estados miembros y firmantes de este pacto acuerdan reconocer el derecho al trabajo con libre elección de empleo, donde los trabajadores tengan la oportunidad de ganarse libremente la vida mediante un trabajo digno, remunerado y justo, en la cual el estado establezca las políticas, orientación y formación técnico profesional encaminadas en buscar el desarrollo integral de las personas. Al igual que en la Declaración de los Derechos humanos los estados deben reconocer el derecho de los trabajadores a gozar de condiciones laborales equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración en proporción a su desempeño, en condiciones favorables, saludables, de higiene, con la oportunidad de superarse sin distinción de género, que les ayude a mejorar las condiciones de vida de ellos y de sus familias. También este pacto trata sobre la libertad sindical y derecho de huelga, la cual los estados miembros se comprometen a garantizar el derecho de todo trabajador a formar sindicatos bajo estatutos y asociación libre con la finalidad de tener voz y voto ante sus empleadores al momento de defender sus derechos (Organización de las Naciones Unidas, 2019).

2.1.3. Código de Trabajo

Siendo el Código de Trabajo la norma establecida en defensa de los trabajadores y empleadores, mediante sus artículos 4, 14, 195, 452 y 455, garantizan una correcta ejecución de los derechos laborales, ya que este código está normado bajo los principios constitucionales donde expresan que el derecho del trabajador es irrenunciable, la cual toda estipulación contraria la nulite. Además, nos habla sobre la estabilidad laboral, estableciendo un año como mínimo de duración de un contrato laboral o indefinido, esto bajo las condiciones establecidas entre trabajadores y empleadores sin trasgredir las

normas. También norma el incumplimiento del contrato laboral por parte del trabajador o del empleador, así como también sobre la libertad de asociación, donde ni trabajadores ni empleadores sin previo aviso puede asociarse y constituir sindicatos o asociaciones profesionales que sean necesarios, sin estimar la posibilidad de afiliarse o desafiliarse sin ninguna restricción alguna. El despido o desahucio de manera ilegal, el empleador que lo transgreda indemnizará al trabajador (Asamblea Nacional, 2005).

2.1.4. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar Derecho al trabajo en el Ecuador

Con la finalidad de amparar la libertad de asociación y otros grupos sociales antes desamparados por el Código de Trabajo, se reformó el artículo 195, en varios numerales donde se declara ineficaz el despido de trabajadores en estado de embarazo o asociado con su condición de gestación o maternidad, en este grupo vulnerable se protege también a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones. También, si se produce el despido ineficaz el trabajador afectado debe interponer una acción ante un juez de trabajo dentro de la jurisdicción donde se efectuó el despido ineficaz, el cual dentro de 30 días debe actuar y dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro del trabajador a su puesto durante el trámite. Una de las acciones que se incluyeron en esta reforma es que una vez declarada la ineficacia del despido, se considerará como que la relación laboral no ha sido interrumpida y se ordenará el pago del 10% de recargo, cuando el trabajador despedido decida, a pesar de la declaratoria de despido ineficaz al terminar su relación laboral con su empleador recibirá una indemnización equivalente a un año de remuneración. En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional, 2015)

2.1.5. Vulneración de los derechos laborales

Los derechos laborales en el Ecuador son irrenunciables según lo establece el artículo 4 del Código del Trabajo, así como también se garantiza el derecho de libre asociación de los trabajadores como lo contempla el numeral 7 del artículo 326 de nuestra carta magna, siendo así que existe un mandato constitucional que expresa garantizar el derecho al trabajo y a la libre asociación de los trabajadores, en la aplicabilidad de estos principios constitucionales no se practican dentro de muchas empresas. En el sector azucarero existe una diferencia, pues en general, la mayoría de ingenios azucareros en el país tienen sindicatos y comité de empresas, pero la situación de vulneración existe, en ocasiones terminan sus contratos laborales no mayores a una zafra o un año para evitar estabilidad y no pago de algunos beneficios sociales, además que las asociaciones de trabajadores se encuentran politizadas y a favor de la empresa y no de los trabajadores; también cuando se genera algún tipo de grupo para formar un sindicato son despedidos, es decir, los trabajadores se sienten vulnerados o lesionados cuando el empleador realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Dentro del caso de estudio de este trabajo de investigación, se analiza el caso puntual sobre la “Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos”, quienes después de varios antecedentes de vulneración de sus derechos laborales por parte de su empleador, los trabajadores mediante la representación del Comité Especial de los Trabajadores del Ingenio Isabel María designados por el Comité de Empresa empezaron un conflicto colectivo a través de un pliego de peticiones acordado en Asamblea Extraordinaria donde se expresó lo siguiente:

“FUNDAMENTOS DE HECHO: *Nuestro empleador el **INGENIO ISABEL MARÍA LA FAMILIAR S.A.**, desde el 2014 ha venido incumpliendo con los haberes legales y contractuales con todos los trabajadores del ingenio, situación que se ha vuelto*

insostenible por vulnerar todos nuestros derechos como trabajadores, puesto que en varias ocasiones han incumplido con todos los acuerdos extrajudiciales que hemos llegado. Por todo lo antes expuesto Señor Inspector, en Asamblea General Extraordinaria según el Acta N° 076 del 6 de Diciembre, el COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARÍA" en presencia de 166 trabajadores, la Asamblea resolvió instaurar la presente causa, esto es realizar el Pliego de Petición para que en Tribunal de Conciliación y Arbitraje se resuelva este conflicto colectivo entre los Trabajadores y Empleadores del INGENIO ISABEL MARÍA LA FAMILIAR S.A., así como también en Asamblea General Extraordinaria del 13 de Diciembre de 2016 como consta en el Acta N°077 del COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARÍA", resolvió que en efecto de encontrarse en trámite la legitimación de la directiva del Comité de Empresa se elija una COMISIÓN ESPECIAL, que represente a todos los trabajadores del Ingenio Isabel María compañía LA FAMILIAR S.A. y avalado por el Comité de Empresa.

PLIEGO DE PETICIONES: *Con estos fundamentos de hecho y de derecho, comparecemos ante su autoridad señor Inspector y por intermedio de Usted, ante los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que deberá conformarse, único competente para conocer, tramitar y resolver el presente conflicto colectivo de trabajo; a fin de denunciar, como en efecto denunciarnos a nuestra empleadora INGENIO ISABEL MARÍA LA FAMILIAR S.A. en las interpuestas personas de los señores CARLOS PONCE GUZMÁN Y ROBERT CHALÉN MADRID en sus respectivas calidades de REPRESENTANTE LEGAL Y GERENTE GENERAL DEL INGENIO ISABEL MARÍA LA FAMILIAR S.A, a quienes también denunciarnos por los derechos que representan y los suyos propios, al tenor del Art. 36 del Código de Trabajo; por ejercer funciones de dirección y administración en la denuncia; para que mediante una resolución justa se ordene que los denunciados, cumplan y paguen lo siguiente:*

1. Que nuestro empleador pague inmediatamente la quincena del mes de noviembre y el fin de mes que se nos adeuda 2. Que nuestro empleador de inmediato entregue al COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARÍA", los valores que por concepto del 1,5% de cuotas sindicales retiene de sus respectivas remuneraciones a los trabajadores; desde el año 2014 y que hasta la fecha no han sido entregadas al Comité. 3. Que nuestro empleador pague inmediatamente los valores adeudados al IESS por conceptos de aportaciones de los trabajadores y la aportación patronal que desde el 2014 NO CANCELAN, esto ha generado que los trabajadores no puedan acceder a los beneficios de ley que todo

afiliado al IESS debe tener. **4.** Que nuestro empleador se comprometa a cancelar los valores del Art. 111 y 113 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo del Hogar, esto es la Décima Tercera Remuneración conforme a lo que estipula los artículos antes mencionados. **5.** Que nuestro empleador pague inmediatamente todos los haberes legales y contractuales que se le adeudan a los trabajadores. **6.** Que nuestro empleador entregue todos los implementos de trabajo que le adeudan a los trabajadores desde el 2013 hasta la actualidad. **7.** Que nuestro empleador pague inmediatamente la deuda que mantiene con el comisariato por un valor aproximado de USD\$100.000,00; **8.** En cumplimiento de los artículos 452 y 455 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo del Hogar, si durante el trámite del presente pliego de peticiones, nuestra empleadora, despide intempestivamente a uno o varios trabajadores; por estar en trámite esta causa; al o los trabajadores despedidos los indemnice individualmente con el valor correspondiente un año de remuneración sin perjuicio de las demás indemnizaciones que por ley les corresponda. **9.** Si durante el trámite del presente pliego de peticiones o posterior al mismo, nuestra empleadora despide intempestivamente a uno o varios de sus trabajadores, sin estar al día en el cumplimiento de sus obligaciones patronales con el IESS; pague a los trabajadores despedidos la estabilidad prescrita en el numeral 6 del artículo 172 del Código de Trabajo. **10.** Que nuestro empleador pague los jornales a todos los trabajadores mientras dure las negociaciones del Pliego de Petición (Pliego de Peticiones de los Trabajadores del Ingenio Isabel María , 2016).

2.2. Estabilidad laboral

Según el autor Guillermo Cabanellas, en su “Diccionario de Ciencias Jurídicas”, define a la estabilidad en diferentes puntos:

“1.- Que es un derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada; 2. Que también se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad; 3. Se llama impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto.....” (Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental, 2012).

Otro punto de vista sobre el principio constitucional de estabilidad laboral lo interpreta la Doctora Monesterolo, como necesario por la naturaleza misma del contrato laboral, ella nos dice: “El principio, llámese de conservación, permanencia, estabilidad o continuidad, se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo que, por ser de tracto sucesivo, se ejecuta a lo largo del tiempo y no se agota por la realización instantánea de cierto acto”. Esta condición de subsistencia en el tiempo, es lo que hace que el contrato laboral difiera, entre otros aspectos, de los contratos civiles, pues pretende generar una relación de dependencia a largo plazo (Monesterolo, 2012).

El Tratadista Guillermo Ochoa en su libro “Compendio Práctico del Contrato de Trabajo en el Ecuador”, da también una definición sobre la estabilidad laboral que dice:

“La estabilidad constituye un derecho para el trabajador y nunca un deber, entiendo por ello que el derecho que tiene el trabajador de permanecer estable en su trabajo, se desprende determinadas condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, buena fe, relación eficaz de la labor y buen estado de salud físico y mental; más, tampoco la estabilidad constituye una imposición para el empleador, sería importante que exista una compatibilización de intereses entre ambos, para el logro del rendimiento óptimo del trabajador que permita a la empresa o institución en donde se desenvuelva otorgar mayor producción y productividad en beneficio del desarrollo socio-económico” (Ochoa, 2015).

La estabilidad laboral según las definiciones antes expuestas por varios autores, constituye un derecho inherente al trabajador dentro de su contrato laboral, bajo la legalidad debe ser por escrito, además de contener todos los beneficios sociales que estipula el Código del Trabajo, pero a pesar de ser un derecho está sujeto a obligaciones a cumplirse entre las partes que lo celebran, de este modo el principio de estabilidad se rompe, ya que limita a las condiciones internas o externas alrededor de los interesados.

Finalmente podemos mencionar lo que el tratadista Mario de la Cueva señala que:

“...la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho de trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir de hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su

finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro...” (De la Cueva, 2014).

2.2.1. Tipo de estabilidad

Según el autor Plá Rodríguez, la doctrina diferencia un régimen de inestabilidad consistente en el derecho del empleador a despedir sin causa justa (generalmente, otorgando un preaviso e indemnización), de un régimen de estabilidad, en el cual el despido sólo procede por causa justa, por tal motivo ha precisado diversos tipos de estabilidad, en la cual realiza la siguiente clasificación:

- **Estabilidad absoluta:** cuando la violación del derecho ocasiona la ineficacia del despido y garantiza la reincorporación del trabajador, y
- **Estabilidad relativa:** cuando se protege al trabajador frente al despido, pero no se le asegura la reincorporación, que a su vez se descompone en:
 - Propia:** cuando la violación del derecho ocasiona la ineficacia del despido e
 - Impropia:** cuando no afecta la eficacia, aunque se sanciona el acto (Plá Rodríguez, 2010)

Por tal motivo, Plá exige para la configuración de la "estabilidad absoluta" que la reincorporación pueda garantizarse real y efectivamente (imponerse físicamente la reposición del trabajador) y no sólo ordenarse judicialmente, concluye en la inviabilidad de tal régimen, al menos para el sector privado. Creemos que una definición tan rígida provoca la inexistencia de ese modelo en régimen legislativo alguno. En realidad, la llamada por Plá "estabilidad absoluta, es imposible jurídicamente, la "propia" configurarla la auténtica estabilidad laboral, mientras la "impropia" constituiría más bien un régimen de inestabilidad (Plá Rodríguez, 2010)

La diferencia entre estos tipos de estabilidad, se instituye en una confusión que advierte el autor García López entre la causa del despido y la causa de la indemnización, donde en estricto sentido, sólo el régimen de "estabilidad propia" compone una expresión del derecho a la estabilidad laboral. Si sólo es válido un despido proveniente de una justa causa, la inexistencia de ésta lo anula y debe restablecer las cosas al estado anterior al momento de producirse la violación del

derecho. En el campo como del Derecho del Trabajo tiene entre sus principios básicos el de la continuidad de la relación laboral, que busca asegurar la permanencia del trabajador, aunque se modifique o suspenda el contrato, se sustituya al empleador, se constate la existencia de nulidades, etc. La estabilidad laboral, es la principal expresión de dicho principio, se traduce en una enfática prohibición a los despidos arbitrarios. En caso de ser violado el derecho, sólo se repara plenamente con la restitución del empleo y no con una indemnización (García, 2016).

En síntesis, existiría inestabilidad tanto cuando se autoriza los despidos sin causa justa, como al momento de producidos éstos no se puede ordenar la reintegración; y habrá estabilidad solo cuando el despido es procedente únicamente por causa justa, en ausencia de ésta, se invalida el despido y ordena la reposición.

2.3. Principio de Libertad de Asociación

En Ecuador, el principio de Libertad de Asociación es un derecho que se encuentra protegido constitucionalmente en nuestra carta magna, tal como lo estipula el numeral 7 del artículo 326, donde se garantiza el derecho a la libertad de organización de los trabajadores sin autorización previa y sin distinción, el cual les permite constituir sindicatos, asociaciones profesionales, y cualquier forma de organización, donde tenga completa libertad de afiliarse o desafiliarse y en igualdad los empleadores tienen el derecho de asociarse (Asamblea Nacional, 2008).

Por tal motivo, la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales que emergen sus raíces en la Constitución de la OIT, es así que la comunidad internacional reafirmó el valor medular de estos derechos, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Estos derechos habilitantes hacen posible promover unas condiciones de trabajo decentes y hacerlas realidad (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Las asociaciones pueden incluir organizaciones de la sociedad civil, clubes, cooperativas, ONG, asociaciones religiosas, partidos políticos, sindicatos,

fundaciones e incluso asociaciones virtuales. No existe el requerimiento de que una asociación esté inscrita para que se aplique el derecho a la libertad de asociación. Todas las personas tienen derecho a la libertad de asociación. Los Estados no podrán limitar este derecho a determinados grupos basados en raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, nacionalidad u origen social, propiedades, nacimiento o ningún otro estatus. La única excepción aplica a los integrantes de las fuerzas armadas y de la policía, cuyas asociaciones pueden ser restringidas legalmente según el derecho internacional. Los Estados están obligados a tomar medidas proactivas para crear y mantener un ambiente que permita la asociación. Los Estados deben también abstenerse de obstruir ilícitamente el ejercicio del derecho a la libertad de asociación, y respetar la privacidad de las asociaciones. El derecho a la libertad de asociación incluye también el derecho de los grupos a tener acceso a financiamiento y recursos. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

En octubre de 2010, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó la resolución 15/21, en la que:

- Reafirmó que todos tienen derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación y que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación
- Reconoce la importancia de los derechos a la libertad de reunión pacífica y asociación para el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales;
- Reconoce también que los derechos a la libertad de reunión pacífica y asociación son componentes fundamentales de la democracia, que brindan a los individuos oportunidades invaluables para, entre otros, expresar sus opiniones políticas, participar en actividades literarias y artísticas y;
- Reconoce que el ejercicio de los derechos de libertad de reunión pacífica y de asociación libres de toda restricción, sujetos únicamente a las limitaciones que permite el derecho internacional, particularmente el derecho humanitario internacional, es indispensable para el ejercicio pleno de estos derechos, particularmente allí donde los individuos pertenezcan a creencias minoritarias o a diferencia de opiniones en lo religioso o en lo político (Organización de las Naciones Unidas, 2010).

Después de la resolución 15/21 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU renovó su compromiso con la promoción y protección de los derechos a la libertad de reunión pacífica y asociación al adoptar la resolución 21/16 en octubre de 2012 y la resolución 24/5 en octubre de 2013, en las que, interrelaciona la importancia del papel de las nuevas tecnologías de información y comunicación a la hora de permitir y facilitar el ejercicio de los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, y la importancia de que todos los Estados promuevan y faciliten el acceso a Internet, también se declara consciente de la importancia fundamental de la participación activa de la sociedad civil en los procesos de gobernanza que afectan la vida de las personas; por lo que, estas resoluciones les recuerda a los Estados su deber de respetar y proteger plenamente los derechos de todos los individuos a la reunión pacífica y la libre asociación, tanto en línea como fuera de ella, incluido el contexto de elecciones e incluidas aquellas personas que abrazan visiones o creencias minoritarias o de disenso, defensores/as de derechos humanos, sindicalistas y otros, incluyendo a migrantes, que buscan ejercer o promover estos derechos y de tomar todas las medidas necesarias para asegurar que cualquier restricción al libre ejercicio de los derechos de libertad de reunión pacífica y asociación estén en consonancia con sus obligaciones según el derecho humanitario internacional.; Expresa su preocupación por las violaciones a los derechos de libertad de reunión pacífica y asociación; Enfatiza el papel crítico para la sociedad civil de los derechos de libertad de reunión pacífica y asociación, y reconoce que la sociedad civil facilita que se alcancen los propósitos y los principios de las Naciones Unidas (Organización de las Naciones Unidas, 2019).

2.3.1. Organizaciones laborales

La libertad sindical es un factor determinante del Derecho Social, a fin de que trabajadores, empleadores y gobierno, negocien en condiciones de igualdad, por lo que el artículo 440 del Código del Trabajo lo contempla y los norma (Asamblea Nacional, 2005).

La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. Por tal motivo, a

través de la historia, la explotación y la opresión que imponía el sistema capitalista en las fábricas con los niños, mujeres y hombres, poniendo seriamente en riesgo sus vidas, crea las condiciones para que empiecen a surgir: las luchas de clases (en vista de que los trabajadores piden un aumento de su salario y el capitalista no quiere subir, puesto que, bajaría su plusvalía; las luchas obreras, manifestando acciones como: el robo e incendio de las fábricas), y las primeras organizaciones de trabajadores (García Calvopiña, 2017).

Por lo que, el autor Federico Engels a los obreros de Inglaterra, en su obra “La situación de la clase obrera en Inglaterra”, menciona que: “La rebelión de los obreros contra la burguesía ha comenzado en seguida del desarrollo industrial y ha atravesado diversas fases (...) La primera, la más grosera, la más horrible forma de tal rebelión fue el delito” (Engels, 2019).

En el momento que la clase trabajadora despertó y reclamó por los abusos de los capitalistas, fue el comienzo de exigir derechos por el trabajo que realizaban, dando inicio a las organizaciones de los trabajadores.

Para el autor Lescas, las asociaciones de los trabajadores gocen de estatus en el Derecho Constitucional a un nivel internacional, los tratadistas dividen este proceso en tres etapas, que son: la de proscripción, la de tolerancia y la de legitimación. Donde La proscripción, fue una etapa que se dio en el año de 1879 y surgió la Revolución francesa, protagonizado por el movimiento burgués iusnaturalista, enarbolando los derechos de igualdad, libertad y fraternidad, ratificando los derechos del hombre, considerando el individualismo como interés general y protegido. Lamentablemente, el derecho a la libertad se empezó a tergiversar y pensaron que dado que el hombre es libre no debe ser sujeto a alguna agrupación colectiva (Lescas, 2010).

Es así que, de poco en poco con las ideas de Carlos Marx, Federico Engels, el Socialismo Utópico, entre otros, se empieza a sentir la necesidad de reparar esa desigualdad entre el obrero y el capitalista, en intento de reivindicar la dignidad humana. En razón a esta premisa, en la segunda mitad del siglo XIX, en una gran parte de legislaciones europeas, empiezan a suprimir el delito de coalición. De esta forma se da paso a la segunda etapa: el de la tolerancia; en esta etapa ya se comienza

a tolerar las organizaciones de trabajadores, pero los Estados aún no legalizan la existencia de las asociaciones obreras. Esta falta de normativa hizo que los empleadores capitalistas impongan condiciones a las personas para tener un puesto de trabajo, una de ellas consistía en no pertenecer a ningún sindicato. Por lo que la lucha de los trabajadores continua, pidiendo que la igualdad debe darse en la relación de trabajador y su empleador y no como elementos aislados (Lescas, 2010).

Según el autor Milquet, “En la etapa de legitimación, se crea la Ley de Waldeck – Rousseau, ésta procura un reconocimiento legal a las asociaciones de trabajadores, pudiendo constituirse libremente y adquirir personería jurídica. Con esta posibilidad jurídica, en el año de 1889 se celebra un congreso en París y se declara al primer día de mayo como el día Internacional de los trabajadores, en memoria de cinco trabajadores huelguistas que fenecieron en el mes de mayo hace ya tres años. Desde esa fecha sucede otro acontecimiento importante en la reivindicación de los derechos humanos para el mundo, se crea la Organización Internacional de trabajadores en el año de 1919” (Miquelt, 2014).

El Dr. Hernán Rivadeneira Játiva, en su libro “La regulación laboral en el Ecuador en el siglo XXI” dice que “la OIT nace con la Sociedad de las Naciones Unidas y es el tratado de Paz de Versalles de 1919, que la declara legalmente constituida al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se proclama una nueva época del Derecho del Trabajo”. En el año de 1830, en el Ecuador aún no existía una legalización de las relaciones laborales, pues, como lo menciona el Dr. Hernán Rivadeneira Játiva, en las ciudades se construyeron gremios o corporaciones de oficios o artesanales, que se regulaban por la legislación civil y, en el campo, se mantenía la servidumbre, y allí no existía regulaciones laborales” (Rivadeneira, 2016) .

Continuando con los antecedentes de la regulación laboral en el Ecuador, en el año de 1910, los trabajadores se reúnen en el segundo congreso nacional de los trabajadores y discuten para lo que más tarde esas ideas se plasmarían en el nacimiento de la Confederación Obrera Ecuatoriana. Pese a que no se reconocía la existencia de las organizaciones sindicales en el Ecuador, en el año de 1917, los obreros en la rama de sastrería se unieron en Quito y reclamaron a los dueños por medio de un pliego de peticiones mejoras económicas y sociales. El 15 de noviembre

del año de 1922, sucede en la ciudad de Guayaquil un acontecimiento social muy lamentable. Obreros de dicha ciudad hicieron una huelga para reclamar mejoras salariales, reducción de la jornada laboral a ocho horas diarias, y la promulgación de una ley orgánica de trabajo, pero ante el opresivo Gobierno de entonces, este reclamo acabó con la vida de muchos trabajadores, hecho terrible que cuenta con detalles Joaquín Gallegos Lara en su obra "Las Cruces sobre el agua". En el año de 1923 en una hacienda ubicada en Patate, los trabajadores campesinos formaron un sindicato y se expresaron con una serie de reclamos a su patrono, lamentablemente muchos trabajadores de esa hacienda acaecieron trágicamente a manos de su patrono. En el año de 1929 se proclama en la Constitución por primera vez derechos importantes para el sector laboral, como es: la garantía para libremente asociarse sindicalmente, se crean tribunales de conciliación y arbitraje para la solución de conflictos, y legalmente se reconocen el derecho a la huelga y al paro (Rivadeneira, 2016).

En 1938 se consolida la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos, cuyo desarrollo y evolución ideológica llegó hasta el punto de dividirse en dos sectores: el primero es con una ideología demócrata Cristino y el otro es socialista, este último ha sido el precursor de haberse conformado la CEDOCUT, la CTE y la CEOLS, que juntos forman parte del Frente Unitario de los Trabajadores (FUT). En este mismo año se expide el Código de Trabajo en el Gobierno de Guillermo Enríquez Gallo, y toma más fuerza en la Constitución de 1945 cuando se instauraron derechos como: la organización sindical para empleadores y trabajadores, la contratación colectiva, se reconocen los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad, y se prohíbe el despido intempestivo. El derecho de organizarse sindicalmente para los trabajadores del sector público se consolida con la Constitución del año de 1967 (Lescas, 2010).

Requisitos legales para la constitución de una organización sindical

Los requisitos para constituir una organización laboral en el Ecuador, según el Ministerio del Trabajo son los siguientes:

- Petición firmada por el Secretario General de la Directiva Provisional, con el auspicio de un abogado patrocinador adjuntando copia de la cédula y certificado de votación en donde conste para notificaciones, dos de las

siguientes direcciones: dirección domiciliaria, dirección electrónica (mail) y/o casillero judicial (Ministerio del Trabajo, 2019).

- Original y dos copias del Acta Constitutiva (suscrita por mínimo 30 trabajadores de un mismo empleador, debidamente certificadas por el Secretario de Actas y Comunicaciones de la Directiva Provisional (Ministerio del Trabajo, 2019).
- 3 ejemplares del proyecto de estatuto (contenido de acuerdo al Art. 447 del Código del Trabajo) con firmas autógrafas del Secretario General provisional y la certificación del secretario de Actas y Comunicaciones, con la indicación de fechas en la que fue discutido y aprobado por la Asambleas General (Ministerio del Trabajo, 2019).
- 2 ejemplares de la nómina de la Directiva Provisional, con la especificación de nacionalidad, sexo, profesión oficio u especialidad, lugar o centro de trabajo y domicilio de cada uno de ellos (Ministerio del Trabajo, 2019).
- Notificación del Inspector de Trabajo.
- Copias de las cédulas y certificados de votación actualizada de todos los socios presentes a la constitución de la organización (Ministerio del Trabajo, 2019).

Los trabajadores asociados que sean parte de las as directivas deberán estar integradas únicamente por trabajadores o trabajadoras en las que prestan sus servicios o sea en la empresa a la cual pertenezcan, aun cuando se trate se cargos de secretarios, síndicos, y cualquier otro que signifique dirección de organizarse (Ministerio del Trabajo, 2019).

2.3.2. Contrato Colectivo

Existen varias definiciones de contrato Colectivo de Trabajo entre las que podemos mencionar es la del autor Lozada, quien define al contrato colectivo de trabajo como: *“Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos (Lozada, 2010).*

En cambio, el autor Loor lo define como un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores con objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Loor, 2010).

Según el Código del Trabajo en su artículo 220, el Contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto (Asamblea Nacional, 2005).

El artículo 221 del Código del Trabajo dice que la asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo; en el sector privado, deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo. (Asamblea Nacional, 2005)

En el artículo 222, Los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común (Asamblea Nacional, 2005).

En el artículo 223, las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas (Asamblea Nacional, 2005).

Según el artículo 224, transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación (Asamblea Nacional, 2005).

Según el artículo 225, si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 del Código del Trabajo. El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo (Asamblea Nacional, 2005).

Según la autora Menesterolo, en la definición de Contrato Colectivo que encontramos en el Código del Trabajo vigente, en su artículo 220, no se menciona el requisito de ser por escrito, en cambio para la O.I.T., es elemento sustancial, el acuerdo debe ser por escrito sino simplemente no hay contrato, es decir no llega a existir. Nuestro Código prescribe, en el artículo 236, que "el Contrato Colectivo deberá celebrarse por escrito ante inspector por triplicado, bajo pena de nulidad" debo aclarar que hay una gran diferencia entre inexistencia y nulidad porque el contrato es fuente de derechos y obligaciones y las partes deberán cumplirlo hasta que sea declarado nulo por autoridad competente y solo el trabajador puede alegar causa de nulidad según el Art. 40 para contratos individuales y Art. 246 para contratos colectivos (Menesterolo, 2011).

2.3.3. Despido ineficaz al dirigente sindical

En una relación laboral pueden presentarse causa para un despido justificado, como: ocasionar daños materiales de manera intencionada, realizar actos inmorales o violentos, comprometer la seguridad de la empresa y de sus trabajadores por omisión de las medidas de seguridad, revelar asuntos confidenciales de la empresa, desobedecer a sus superiores, entre otras; mientras que si el trabajador es despedido injustificadamente se configura un despido ineficaz. Las consecuencias que se derivan de un despido injusto es la reclamación del afectado ante la autoridad jurisdiccional, el reintegro y el correspondiente pago de indemnizaciones y otros

beneficios por parte del empleador. El despido ineficaz se configura por la decisión unilateral del empleador de despedir al trabajador sin causa justificada, lo cual no tiene validez; ya que viola garantías que protegen circunstancialmente a la persona trabajadora. Esta figura jurídica del despido ineficaz aparece en el Código del Trabajo ecuatoriano el 20 de abril del 2015, cuyo objetivo es proteger los derechos de las mujeres embarazadas, así como de los dirigentes sindicales (García Calvopiña, 2017).

El Código en su artículo 195.1 y 187 declara ineficaz al despido intempestivo que se produzca en contra de este tipo de trabajadores; en razón del principio de inamovilidad que les ampara. También señala que en caso de que se hubiere declarado la ineficacia del despido, el patrono debe pagar 12 remuneraciones adicionales llegando a 18 remuneraciones cuando el trabajador el despido es discapacitado conforme lo determina la Ley Orgánica de Discapacidades; además deberá pagar la indemnización general por despido intempestivo, y reintegrar al trabajador a la empresa (Asamblea Nacional, 2005).

Como lo menciona Martínez Silva, el dirigente sindical “al experimentar el despido lo hace con una indemnización muy exigua, lo que impacta en la calidad de su reinserción laboral. Estos trabajadores tienen altas probabilidades de caer en empleos de menor calificación y por lo tanto derivar en situaciones de pobreza (Martínez, 2016).

El Código Orgánico General de Procesos en su disposición reformativa sexta, numeral 6, determina que las causas individuales de trabajo, deben sustanciarse en procedimiento sumario. Este procedimiento se encuentra regulado en el Capítulo III, del Título I, Libro IV, del COGEP.

2.4. Conflicto colectivo

Las relaciones laborales por las diversas posiciones ideológicas que se establecen entre las partes, pueden presentar conflictos, por lo que el tratadista Guillermo Cabanellas determina al conflicto colectivo de trabajo como:

“La oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos. Frente al individual, se ha caracterizado el conflicto colectivo por la pluralidad de litigantes por estar en juego los intereses abstractos de la mayoría; por interesar las divergencias al grupo no como suma material de individuos sino como representantes de una comunidad definida de intereses; por referirse a las contiendas sobre relaciones obligatorias intersindicales. El conflicto es colectivo cuando atañe al grupo no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses y derechos de esos mismos grupos concebidos autónomamente. A veces, el despido de un solo obrero, por aspectos singulares, puede originar un conflicto colectivo, por solidaridad de otros trabajadores; por el contrario, el despido de la totalidad de los obreros de una empresa por cierre de fábrica, puede quedar localizado, en una o varias demandas como individual o acumulativo” (Cabanellas, “Diccionario de Derecho Laboral”. , 2011).

También el autor Pérez define a Los conflictos colectivos como, controversias que surgen en las relaciones colectivas de trabajo que involucran a la clase o comunidad trabajadora, en que se lesiona o puede lesionarse derechos subjetivos de los trabajadores o afectar el interés profesional, siendo el mismo estado el primer interesado en que se resuelvan inmediatamente por la vía pacífica (Pérez, 2013).

En razón de los tipos de conflictos colectivos existen diferentes clasificaciones, desde aquellas que determinan dos tipos: conflictos jurídicos y por condiciones salariales, o como manifiesta el Dr. Julio César Trujillo: Conflictos de Derecho y Conflictos Económicos. No obstante, según la clasificación que viene dada en razón de los sujetos que participan del conflicto, se lo subdivide en paro y huelga (Trujillo, 2010).

Podemos definir al paro como una paralización de actividades por parte de los patronos, pero desde la doctrina podemos decir que, según el tratadista Julio César Trujillo establece a la huelga que es “la suspensión colectiva de trabajadores coligados y, por lo mismo, suspende los contratos individuales de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes de tales contratos (Trujillo, 2010).

Según el Código laboral vigente, huelga es la paralización colectiva del trabajo por parte de los trabajadores unidos con el fin de reclamar vulneraciones o descontentos

con sus empleadores. En nuestro país se reconoce constitucionalmente la huelga en el sector privado, este derecho es ejercido por los sindicatos luego de pasar por varias etapas previas como la obligatoria de conciliación y arbitraje, a la que le tiene que anteceder la presentación de un pliego de peticiones. Si luego de seguir todo el procedimiento, no habría una posibilidad de acuerdo, la huelga podrá ser declarada con las implicaciones que eso conlleva. Los servicios mínimos a prestarse en la empresa o lugar de trabajo mientras dure la huelga deberán ser decididos por el tribunal creado para el efecto, pero nunca podrá ser menor al 20% de la planta y cuando no exista un acuerdo entre las partes se estará a lo determinado por el Ministerio de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

2.4.1. Medios de solución del conflicto colectivo

Existen varias formas de solucionar los conflictos así tenemos las siguientes: Por medio de la presión, entre los que están las huelgas, manifestaciones, paro de actividades, y por medio de soluciones pacíficas, las cuales pueden ser judiciales o extrajudiciales, cuando son judiciales se lo hace a través de una autoridad competente, y los fallos son respetados (Menesterolo, 2011).

Derecho de huelga: La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. Artículo 467 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Pliego de peticiones: Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas. La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar. Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo. Artículo 468 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Término del conflicto: Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma

autoridad, y terminará el conflicto, según el Artículo 469 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Mediación obligatoria: esta se da si no existiera contestación favorable o contrapuesta en ciertos puntos sobre las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes. Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo. Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo. Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones, según el Artículo 470 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Prohibición de declaratoria de huelga: Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el artículo anterior, salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código, según el artículo 471 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje: Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación, según el Artículo 472 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Audiencia de conciliación: Posesionados los vocales, el presidente del tribunal señalará día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión de dichos vocales. Artículo 475 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Normas para concurrencia a la junta de conciliación: Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes; los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito. Artículo 476 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Conciliación: Durante la audiencia el tribunal oír a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria. Artículo 477 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005)

Recurso de apelación y nulidad: Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver. También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso. Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo. No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que interponga la parte contraria, Artículo 481 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Tribunales superiores de conciliación y arbitraje: Para el conocimiento de los conflictos colectivos del trabajo en segunda instancia, habrá tribunales superiores

de conciliación y arbitraje, con sedes en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato: el de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; el de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en las provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y, el de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza, según lo expresa el Artículo 486 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

Efectos de los fallos ejecutoriados: Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refieren los artículos 469 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo, Artículo 489 Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La propuesta de investigación será de naturaleza documental y consiste en un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresos, audiovisuales o electrónicos. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es la contribución de nuevos conocimientos (Arias, 2006).

En cuanto al diseño metodológico, se propone una metodología cualitativa, debido a la naturaleza social del tema, seleccionando un nivel de investigación descriptivo-exploratorio, donde se detallaron en el marco contextual, las noticias y eventualidades de actualidad, presentando los casos de mayor repercusión social y legal, que posea relación con el problema investigado." (Hernández Sampieri, 2010), por lo tanto, al trabajar con elementos bibliográficos, es una investigación bibliográfica, es decir, consiste en la revisión del material bibliográfico existente con respecto al tema a estudiar. Es uno de los pasos principales para cualquier investigación e incluye la selección de fuentes de información (Matos Ayala, 2018).

El alcance de este estudio, según su Diseño es Exploratorio, mediante el cual se ejecuta con el fin de acentuar los aspectos fundamentales del problema establecido y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior. Es útil desarrollar este tipo de investigación porque, al contar con sus resultados, se simplifica abrir líneas de investigación y proceder a su verificación (Espinoza Freire & Toscano Ruíz, 2015).

Es Descriptivo, mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, es posible caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, para indicar sus características y propiedades. Combinado con ciertos criterios de clasificación utilizados para clasificar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo de investigación (Hernández Sampieri, 2010).

Las fuentes utilizadas fueron Primaria y Secundaria; las fuentes principales son los documentos primarios: libros, revistas científicas y de entretenimiento, periódicos, documentos oficiales de instituciones públicas, informes técnicos y de investigación de instituciones públicas o privadas, patentes, estándares técnicos (Hernández Sampieri, 2010).

Las fuentes secundarias contienen información organizada y elaborada, producto de análisis, extracción o reorganización que se refiere a documentos primarios originales. Son fuentes secundarias: enciclopedias, antologías, directorios, libros o artículos que interpretan otras obras o investigaciones (Hernández Sampieri, 2010).

3.2. Metodología empleada

Los métodos que se emplearán en esta investigación son:

Inductivo - Deductivo. - Método con el que se podrá extraer, a partir de determinadas observaciones o experiencias particulares.

Analítico - Sintético. - Para poder realizar una auténtica valoración del problema, separar sus partes hasta llegar a conocer la conclusión del mismo

Histórico - Lógico. - Porque previo al desarrollo de la propuesta este trabajo se basará en el origen y evolución del caso de los derechos laborales en el contexto del conflicto colectivo.

Hermenéutico: Relativo a la interpretación de los textos y del mensaje que transmiten, como un amplificador de la teoría que procura establecer, desde una óptica dialéctica, que el todo siempre es más que la suma de sus partes.

3.2.1. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

Características de la población

Babahoyo es el cantón más importante de la provincia de Los Ríos, tanto en población como en términos comerciales y productivos, y se encuentra en crecimiento y desarrollo constante. Según los datos obtenidos el Ingenio Isabel María era uno de los ingenios azucareros más importantes de la ciudad, a la fecha del conflicto colectivo el ingenio tenía alrededor de 504 trabajadores entre zafreros y empleados.

Delimitación de la población

La investigación estará dirigida a los extrabajadores del Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo de la provincia de Los Ríos; es importante recalcar que este estudio está enfocado en el proceso del conflicto colectivo que tuvieron los trabajadores en contra del Ingenio Isabel María en el año 2017

Tipo de muestra

El tipo de muestra que utilizaremos es la muestra no probabilística.

Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se obtendrá aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + (pq)}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

p: Posibilidad de que ocurra un evento, p= 0.5

q: Posibilidad de no ocurrencia de un evento, q= 0.5

E: Error, se considera el 5%; E= 0.05

Z: Nivel de confianza, que para el 95%, Z= 1.96

$$n = \frac{504(0.5)(0.5)}{\frac{(504-1)0.05^2}{1.96^2} + (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{126}{\frac{(503)0.0025}{3.8416} + (0.25)}$$

$$n = \frac{126}{\frac{1.2575}{3.8416} + (0.25)}$$

$$n = \frac{126}{0.33 + (0.25)}$$

$$n = \frac{126}{0.58}$$

$$n = 217$$

Proceso de selección

Para llegar a esta conclusión se tomaron los datos del informe pericial del Proceso de Pliego de Peticiones del Comité Especial de los Trabajadores del Ingenio Isabel María, donde reposa reporte del Instituto de Seguridad Social del Ecuador del número de trabajadores afiliados en la fecha del conflicto colectivo y utilizado para realizar los cálculos del informe.

3.3. Técnicas de Investigación

Estas técnicas están relacionadas con la experiencia práctica, por lo cual se tomará como herramienta a la Recolección de Información a través de una encuesta realizada a los Trabajadores del ingenio Isabel María

3.3.1. Encuesta

Encuesta Para Los Trabajadores del Ingenio Isabel María de Babahoyo

Pregunta N°1

¿Usted conoce que tiene derechos laborales?

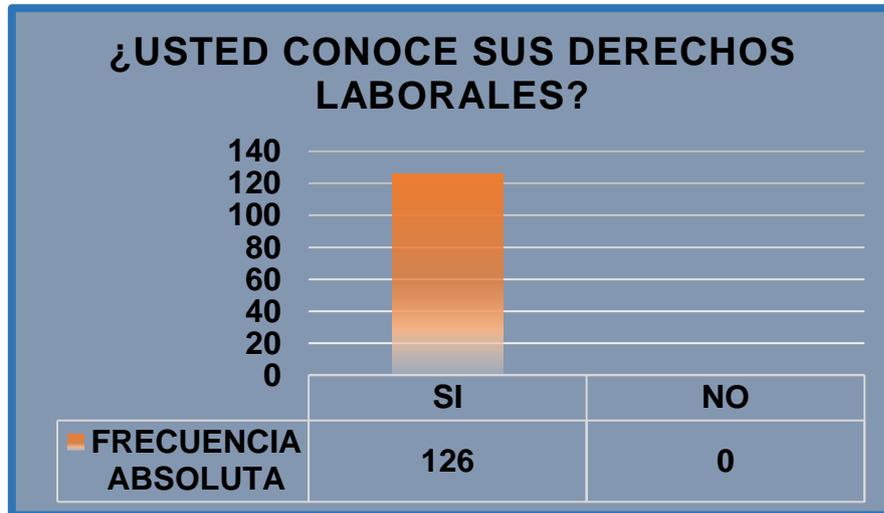
Tabla 2. Conocimiento sobre derechos laborales

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	126	100%
NO	0	0%
TOTAL	126	100%

Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

Gráfico 1. Conocimiento sobre derechos laborales



Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

De los 126 el 100% de los Trabajadores del Ingenio Isabel María de Babahoyo conocen sobre sus derechos laborales

Pregunta N°2

¿Piensa Usted que el derecho constitucional de estabilidad laboral de los trabajadores azucareros en el país, está siendo vulnerado por los ingenios?

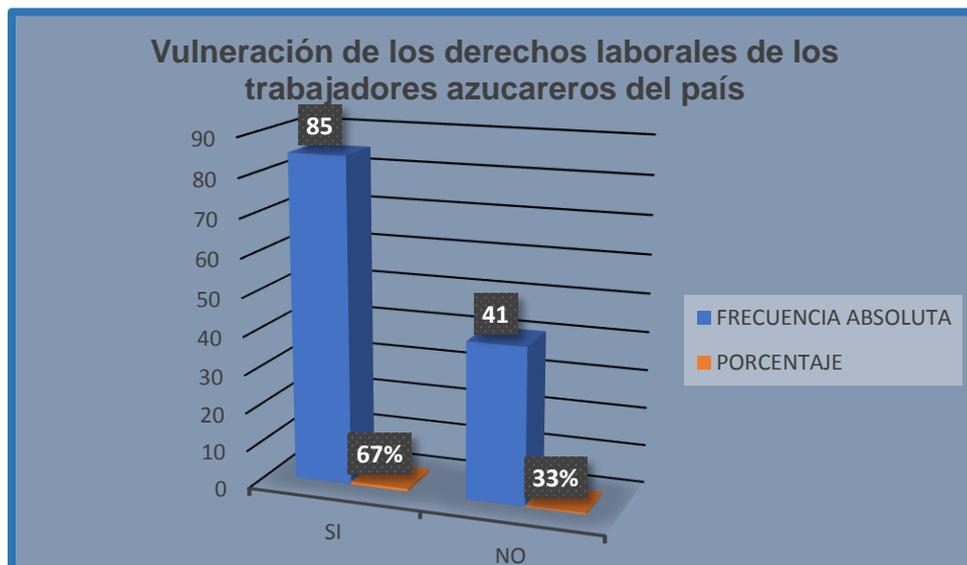
Tabla 3. Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores azucareros del país

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	85	67%
NO	41	33%
TOTAL	126	100%

Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

Gráfico 2. Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores azucareros



Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

El 67% de los 126 Trabajadores del Ingenio Isabel María de Babahoyo consideran que los ingenios azucareros en el país si vulneran los derechos de estabilidad laboral, mientras que el 33% consideran que no lo hacen.

Pregunta N°3

¿Usted considera que fueron vulnerados sus derechos laborales antes, durante y post conflicto colectivo con el Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo?

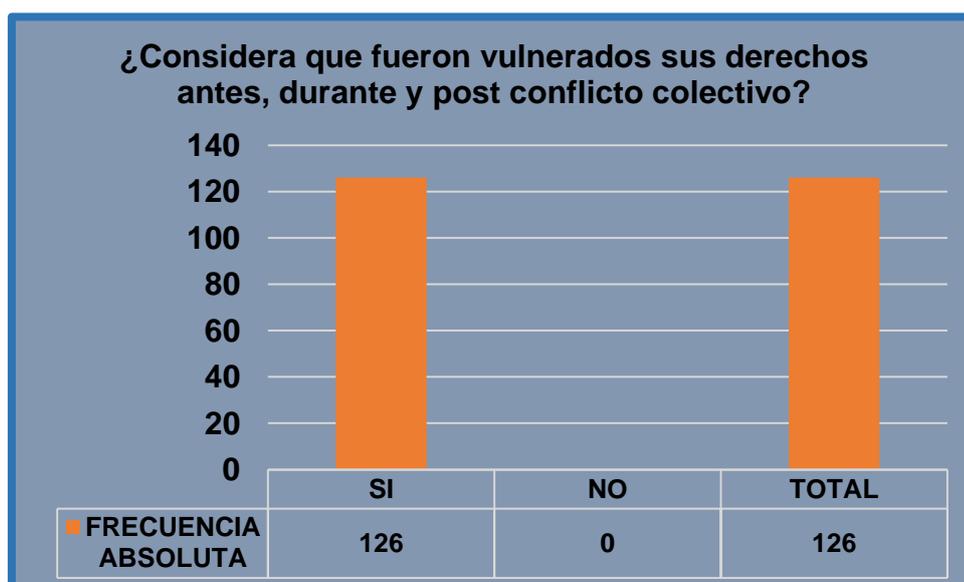
Tabla 4. ¿Considera qué fueron vulnerados sus derechos antes, durante y post conflicto colectivo?

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	126	100%
NO	0	0%
TOTAL	126	100%

Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

Gráfico 3. ¿Considera qué fueron vulnerados sus derechos antes, durante y post conflicto colectivo?



Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

Los 126 Trabajadores del Ingenio Isabel María de Babahoyo encuestados consideran que sus derechos laborales fueron vulnerados antes, durante y post conflicto colectivo por parte de sus empleadores.

Pregunta N°4

Señale que derechos laborales fueron vulnerados

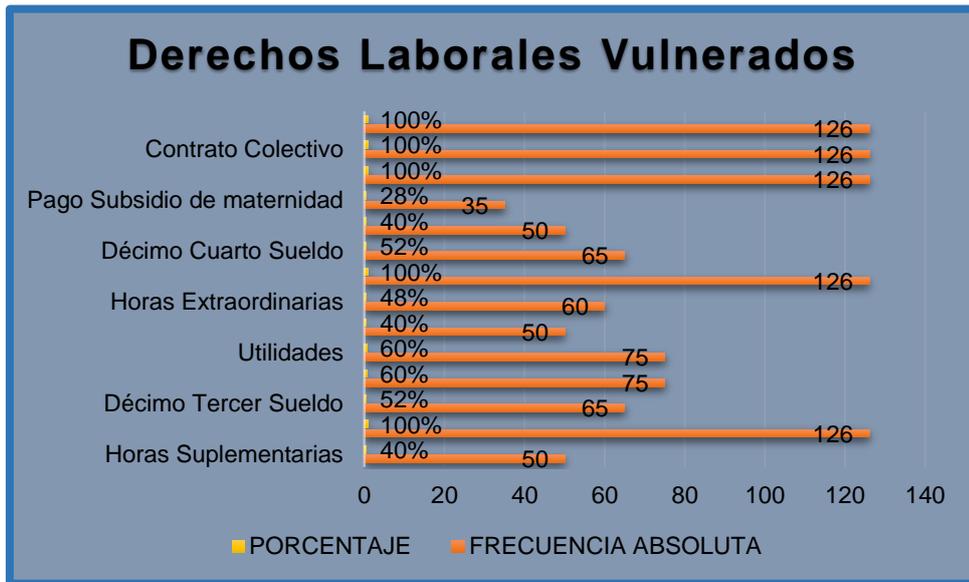
Tabla 5. Señale que derechos laborales fueron vulnerados

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
Horas Suplementarias	50	40%
Afiliación Seguro Social	126	100%
Décimo Tercer Sueldo	65	52%
Vacaciones	75	60%
Utilidades	75	60%
Licencias de paternidad, maternidad	50	40%
Horas Extraordinarias	60	48%
Pago Fondos de Reserva	126	100%
Décimo Cuarto Sueldo	65	52%
Jubilación Patronal	50	40%
Pago Subsidio de maternidad	35	28%
Libertad de Asociación	126	100%
Contrato Colectivo	126	100%
TOTAL ENCUESTADOS	126	100%

Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

Gráfico 4. Señale que derechos laborales fueron vulnerados



Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

De los 126 encuestados de los Trabajadores del Ingenio Isabel María de Babahoyo, todos concuerdan que la afiliación al Seguro Social, pago de los fondos de reserva, principio de libertad de asociación, fueron los derechos que más les vulneraron a los trabajadores encuestados, seguidos por vacaciones, utilidades, décimo tercer y cuarto sueldo entre el 50 y 60% de trabajadores que se le vulneraron estos derechos mientras trabajaban en el Ingenio Isabel María

Pregunta N°5

¿Califique el procedimiento laboral que se aplicó para mediar el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo, considerando si fueron los correctos y apegado a legalidad?

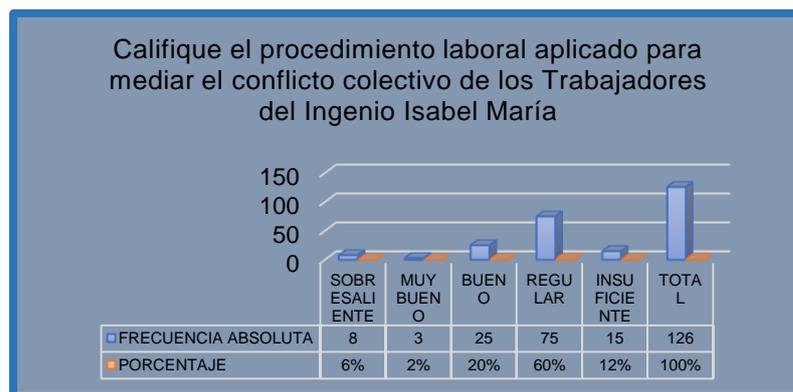
Tabla 6. Califique el procedimiento laboral aplicado para mediar el conflicto colectivo de los Trabajadores del Ingenio Isabel María

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SOBRESALIENTE	8	6%
MUY BUENO	3	2%
BUENO	25	20%
REGULAR	75	60%
INSUFICIENTE	15	12%
TOTAL	126	100%

Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

Gráfico 5. Procedimiento aplicado para mediar el conflicto colectivo de los Trabajadores del Ingenio Isabel María



Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

El 60% de los trabajadores encuestados consideran que el procedimiento laboral que mediaron los funcionarios públicos fue regular, seguido del 20% con un desempeño

bueno, con el 12% consideran que el procedimiento fue insuficiente, y en bajo porcentaje los encuestados destacan un procedimiento sobresaliente y muy bueno.

Pregunta N°6

¿Considera que una vez finalizado el conflicto colectivo de los trabajadores del ingenio Isabel María del cantón Babahoyo se vio afectada la estabilidad laboral?

Tabla 7. Estabilidad Laboral, finalizado el conflicto colectivo de los Trabajadores del ingenio Isabel María

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	120	95%
NO	6	5%
TOTAL	126	100%

Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

Gráfico 6. Estabilidad Laboral, finalizado el conflicto colectivo de los Trabajadores del ingenio Isabel María



Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

El 95 % de los trabajadores del Ingenio Isabel María de Babahoyo que fueron encuestados consideran que una vez finalizado el conflicto colectivo se vio afectada su estabilidad laboral, en cambio, en menor porcentaje con el 5% consideran que no se vio afectada su estabilidad laboral.

Pregunta N°7

¿Considera si en el Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo existió el principio constitucional de libertad de asociación? ¿Por qué?

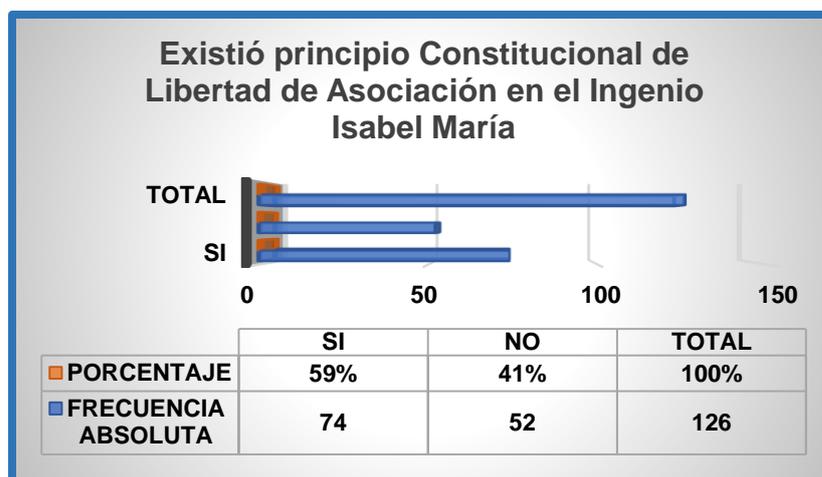
Tabla 8. Principio Constitucional de Libertad de Asociación en el ingenio Isabel María

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	74	59%
NO	52	41%
TOTAL	126	100%

Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

Gráfico 7. Principio Constitucional de Libertad de Asociación en el ingenio Isabel María



Autor: Karen Jara Badillo

Fuente: Trabajadores del Ingenio Isabel María

De los 126 trabajadores encuestados sólo el 59% consideran que existió el Principio Constitucional de Libertad de Asociación en el Ingenio Isabel María, mientras que el 41% consideran que no.

Las respuestas que más concordaban entre los trabajadores es que a pesar de existir un Comité de Empresa, se manejó mal los recursos pertenecientes a esta organización de trabajadores, que pocos formaban parte de esta organización, que la empresa descontaba el porcentaje correspondiente a los sindicatos pero estos valores no eran entregados a los trabajadores, además que muchos beneficios sociales y sindicatos obtenidos en el contrato colectivo era vulnerados, también a los trabajadores estables o zafreros que deseaban conformar nuevos sindicatos eran despedidos al momento de reclamar sus derechos

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1 Desarrollo del tema: “Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el 2017”

4.1.1 Generalidades del Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo

El Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo, se encuentra ubicado en la Parroquia Pimocha, en el kilómetro 5 vía Babahoyo – Guayaquil, en la provincia de Los Ríos, en la orilla este del río Babahoyo, cuenta con un área de 20000 mt². El ingenio tiene sus oficinas ubicadas en la ciudad de Guayaquil, en las calles sexta 309 y Av. las lomas.

4.1.2 Conflicto colectivo de los Trabajadores del ingenio Isabel María

En el 2017 el Comité de Empresa de los Trabajadores del Ingenio Isabel María convoca a todos los trabajadores a una reunión para tomar medidas en contra de la empresa, quienes como se plantea en los fundamentos de hechos del pliego de peticiones interpuesto en contra de la empresa en la INSPECTORÍA DEL TRABAJO de la ciudad de Babahoyo, expresan textualmente lo siguiente: “Nuestro empleador el INGENIO ISABEL MARÍA LA FAMILIAR S.A., desde el 2014 ha venido incumpliendo con los haberes legales y contractuales con todos los trabajadores del ingenio, situación que se ha vuelto insostenible por vulnerar todos nuestros derechos como trabajadores, puesto que en varias ocasiones han incumplido con todos los acuerdos extrajudiciales que hemos llegado. Por todo lo antes expuesto Señor Inspector, en Asamblea General Extraordinaria según el Acta N° 076 del 6 de Diciembre, el COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO “ISABEL MARÍA” en presencia de 164 trabajadores, la Asamblea resolvió instaurar la presente

causa, esto es realizar el Pliego de Petición para que en Tribunal de Conciliación y Arbitraje se resuelva este conflicto colectivo entre los Trabajadores y Empleadores del INGENIO ISABEL MARÍA LA FAMILIAR S.A., así como también en Asamblea General Extraordinaria del 13 de Diciembre de 2016 como consta en el Acta N°077 del COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO “ISABEL MARÍA”, resolvió que en efecto de encontrarse en trámite la legitimación de la directiva del Comité de Empresa se elija una COMISIÓN ESPECIAL, que represente a todos los trabajadores del Ingenio Isabel María compañía LA FAMILIAR S.A. y avalado por el Comité de Empresa.”

En este conflicto colectivo los empleadores de los trabajadores del ingenio Isabel María LA FAMILIAR S.A., vulneraron los siguientes beneficios y derechos laborales:

- Pago de horas Suplementarias
- Pago de horas Extraordinarias
- Afiliación Seguro Social, se encontraban en mora con el seguro social
- Pago Fondos de Reserva
- Décimo Tercer Sueldo
- Décimo Cuarto Sueldo
- Vacaciones
- Utilidades
- Jubilación Patronal
- Licencias de paternidad
- Licencia de maternidad
- Libertad de Asociación
- Incumplimiento del contrato colectivo
- Pago Subsidio de maternidad

Todos los derechos laborales antes mencionados, sumado a la falta de pago sueldos de sueldos y bonificaciones adicionales, mal manejo administrativo, falta de inversión en tecnologías, etc., fueron los factores determinantes que generaron un conflicto colectivo, que

generó huelga por parte de los trabajadores, pérdidas económicas al ingenio, conflictos legales penales por parte de los empleadores a sus trabajadores y despidos a dirigentes sindicales.

4.1.3 Pliego de peticiones

Una vez declarada la huelga por parte de los trabajadores del ingenio Isabel María, se tomaron las instalaciones en noviembre de 2016, de cual para empezar las negociaciones por sus derechos laborales vulnerados se presentó un pliego de peticiones ante la INSPECTORÍA PROVINCIAL DE LOS RÍOS en la ciudad de Babahoyo, cuyas peticiones fueron las siguientes:

“...comparecemos ante su autoridad señor Inspector y por intermedio de Usted, ante los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que deberá conformarse, único competente para conocer, tramitar y resolver el presente conflicto colectivo de trabajo; a fin de denunciar, como en efecto denunciamos a nuestra empleadora INGENIO ISABEL MARÍA compañía LA FAMILIAR S.A. en las interpuestas personas de los señores C.P.G. Y R.CH.M., en sus respectivas calidades de REPRESENTANTE LEGAL Y GERENTE GENERAL DEL INGENIO ISABEL MARÍA LA FAMILIAR S.A, a quienes también denunciamos por los derechos que representan y los suyos propios, al tenor del Art. 36 del Código de Trabajo; por ejercer funciones de dirección y administración en la denuncia; para que mediante una resolución justa se ordene que los denunciados, cumplan y paguen lo siguiente:

- Que nuestro empleador pague inmediatamente la quincena del mes de noviembre y el fin de mes que se nos adeuda.
- Que nuestro empleador de inmediato entregue al COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO “ISABEL MARÍA”, los valores que por concepto del 1,5% de cuotas sindicales retiene de sus respectivas remuneraciones a los trabajadores; desde el año 2014 y que hasta la fecha no han sido entregadas al Comité.

- Que nuestro empleador pague inmediatamente los valores adeudados al IESS por conceptos de aportaciones de los trabajadores y la aportación patronal que desde el 2014 NO CANCELAN, esto ha generado que los trabajadores no puedan acceder a los beneficios de ley que todo afiliado al IESS debe tener.
- Que nuestro empleador se comprometa a cancelar los valores del Art. 111 y 113 de la LOJLH, esto es la Décima Tercera Remuneración conforme a lo que estipula los artículos antes mencionados
- Que nuestro empleador pague inmediatamente todos los haberes legales y contractuales que se le adeudan a los trabajadores
- Que nuestro empleador entregue todos los implementos de trabajo que le adeudan a los trabajadores desde el 2013 hasta la actualidad
- Que nuestro empleador pague inmediatamente la deuda que mantiene con el comisariato por un valor aproximado de USD\$100.000,00
- En cumplimiento de los artículos 452 y 455 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo del Hogar, si durante el trámite del presente pliego de peticiones, nuestra empleadora, despide intempestivamente a uno o varios trabajadores; por estar en trámite esta causa; al o los trabajadores despedidos los indemnice individualmente con el valor correspondiente un año de remuneración sin perjuicio de las demás indemnizaciones que por ley les corresponda.
- Si durante el trámite del presente pliego de peticiones o posterior al mismo, nuestra empleadora despide intempestivamente a uno o varios de sus trabajadores, sin estar al día en el cumplimiento de sus obligaciones patronales con el IESS; pague a los trabajadores despedidos la estabilidad prescrita en el numeral 6 del artículo 172 del Código de Trabajo.

- Que nuestro empleador pague los jornales a todos los trabajadores mientras dure las negociaciones del Pliego de Petición...”

Este Pliego de Peticiones fue calificado el 28 de diciembre de 2016, una vez dando cumplimiento con todos los requisitos de ley se procedió con la citación a la parte demanda (**VER ANEXO N° 4**)

4.1.4 Procedimiento y mediación del conflicto Colectivo

- Presentado el Pliego de Peticiones, el Inspector del Trabajo notifica a los representantes legales del INGENIO ISABEL MARÍA LA FAMILIAR S.A., con la providencia indicando la presentación del Pliego de Peticiones, a fin de que lo contesten y señalen casillero judicial para futuras notificaciones.
- Una vez señalado el domicilio judicial de la empresa, no se tiene una respuesta favorable a las peticiones de los trabajadores, por lo que este proceso se remite a la dirección de mediación laboral, ubicado en la ciudad de Guayaquil.
- Siguiendo con el trámite se produce la Audiencia de Conciliación en donde son escuchadas las partes y el Tribunal procedió a fijar bases de conciliación por unanimidad o aún de mayoría y son aceptadas por las partes concluye el conflicto. (**VER ANEXO N° 5, ACTA DE ACUERDO**)
- Una vez establecido las condiciones en el acuerdo llegado entre el Comité de Empresa y los representantes legales del Ingenio Isabel María compañía LA FAMILIAR S.A., se espera el periodo de tiempo para cumplirse lo pactado.
- El ingenio Isabel María compañía LA FAMILIAR S.A., incumple con las condiciones del acuerdo total firmado el 06 de febrero de 2017, por lo que la inspección del trabajo procede a dar a la empresa el término para presentar las pruebas de cumplimiento de pago del acuerdo total (**VER ANEXO N° 6**).
- Pasado el termino para la presentación de pruebas de cumplimiento del acuerdo, se procede con la ejecución del acuerdo Total celebrado en la

ciudad de Guayaquil en la Subdirección de Mediación Laboral (**VER ANEXO N° 5 y 7**), y se dictamina la posesión de un perito para realizar el informe de liquidación de los valores adeudados a los trabajadores (**VER ANEXO N°7**).

- Una vez fenecido todos los plazos del acuerdo y no haberse cumplido con los mismos por parte de los empleadores, se procede a presentarse el informe pericial final con los valores de todos los puntos reclamados en el pliego de peticiones (**VER ANEXO N° 8**)
- Finalizado el informe pericial, y aceptado por las partes se procede al pago de los valores adeudados y cobro por parte de los trabajadores, los cuales presentan la documentación pertinente que los acreditan como trabajadores del Ingenio Isabel María.

4.1.5 Vulneración del derecho de estabilidad laboral

El conflicto laboral entre los trabajadores y el ingenio Isabel María compañía LA FAMILIAR S.A., muchos de los derechos laborales fueron vulnerados como falta de pago de sueldos a los empleados estables, beneficios sociales adeudados a los zafreros, deuda con el seguro social, por lo que los trabajadores no pudieron acceder a los servicios del seguro, retención del 1.5% de cuotas sindicales no entregadas a los trabajadores.

La situación insostenible del ingenio se fue generando paulatinamente desde el 2014, donde el Décimo Cuarto Contrato Colectivo suscrito y registrado en la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, fue el último contrato firmado entre los trabajadores y empleadores del Ingenio Isabel María, del cual contenía muchos beneficios contractuales impagos, y que formaron parte de los valores a pagarse en el informe pericial, estos artículos son los siguientes:

- Artículo 14 sobre el pago del Décimo Cuarto Sueldo y Décimo Tercer Sueldo
- Artículo 23 sobre los subsidios familiares
- Artículo 24 ayuda al comité de empresa por festejos

- Artículo 27 Subsidio escolar
- Artículo 28 Ayuda por estudios secundarios
- Artículo 29 subsidio mortuorio
- Artículo 30 Bono Navideño
- Artículo 31 Ayuda por estudios universitarios
- Artículo 32 subsidio de antigüedad

La vulneración de todos los derechos de los trabajadores del Ingenio Isabel María compañía LA FAMILIAR S.A., no sólo afectó a los trabajadores en sí, sino que también la situación financiera de la empresa entro en declive, por lo que la situación fue insostenible, lo que provocó la venta de la compañía y liquidación de todos los trabajadores del ingenio, afectando este conflicto no sólo a ellos , sino que tuvo una afectación social, donde alrededor de 504 familias quedaron sin fuente de trabajo en un proceso que duró un año y en la actualidad aún existe reclamos por ciertos trabajadores que reclaman sus derechos.

4.2 Discusión

Una vez concluida esta investigación sobre “Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017”, podemos mencionar que se cumplieron los objetivos establecidos para este trabajo, los cuales permitieron analizar las acciones de los ingenios azucareros que provocan y generan vulneraciones de los derechos laborales en el Ecuador, teniendo como factores determinantes vulneraciones como falta de pago de sueldos, seguridad social, bonificaciones, despidos a dirigentes sindicales, incumplimiento del contrato colectivo y otros beneficios sociales que generaron la perdida de la estabilidad laboral de los empleados y zafreros del Ingenio Isabel María así como también son factores que se repiten en otros ingenios en el país.

Otro objetivo alcanzado en este trabajo de investigación fue analizar el procedimiento laboral del sistema de justicia que mediaron el conflicto laboral de los trabajadores del Ingenio Isabel María compañía La Familiar S.A. y la

aplicación de los principios constitucionales en el proceso, así como también establecer los principios que primaron en las negociaciones del conflicto colectivo y determinar las vulneraciones cometidas hacia los trabajadores.

Se puede decir, que los problemas administrativos y económicos fueron los factores detonadores para iniciar el conflicto colectivo con los trabajadores sumado esto a todas las vulneraciones de derechos laborales, situación que agravó el estado de la empresa, relación entre empleadores – trabajadores y generó su venta.

4.3 Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones dentro de esta investigación, es que este caso es sensible en el ámbito social, puesto que los trabajadores y sus familias fueron los más afectados.

Puntos contrapuestos entre dos posiciones distintas dentro de los mismos trabajadores, generados por dirigentes sindicales ya no pertenecientes al ingenio y en contra del Comité de Empresa que manejó el conflicto laboral, generó más vulneraciones dentro del mismo conflicto, los cuales provocaron disturbios, desacuerdos, intereses económicos personales, etc.

La utilización de información que aún se encuentra en conflicto en las dependencias judiciales, dificultaron el acceso a ellas, por lo que, las investigaciones obtenidas de ciertos documentos del proceso han sido manejadas con prudencia y respeto hacia todos los actores inmersos en el proceso del conflicto laboral de los trabajadores del Ingenio Isabel María.

CONCLUSIONES

Las vulneraciones a la estabilidad laboral, es una de las preocupaciones que mantienen hoy en día los trabajadores en sus puestos de trabajo, ya que la garantía es existente en la constitución, leyes, tratados internacionales, pero en la práctica, los procesos son largos y desgastantes, donde en la mayoría de las ocasiones las empresas no pagan lo correspondiente y los trabajadores aceptan acuerdos aceptables con la finalidad de no desgastarse en un proceso tedioso. Además, cómo luchar contra condiciones impuestas desde el momento del inicio de la relación laboral, las cuales por falta de ofertas laborales y un mercado saturado de personas en busca de oportunidades, aceptan condiciones que vulneran sus derechos.

En el caso del conflicto colectivo del Ingenio Isabel María, la estabilidad laboral fue vulnerada por factores externos e internos a los trabajadores, debido a un mal manejo de la empresa por parte de los representantes legales, donde estos manejos económicos fueron vulnerando derechos laborales con el propósito de solventar a la empresa.

Los conflictos generados entre los mismos trabajadores por intereses económicos personales de malos dirigentes sindicales, donde la desunión primó, fue una consecuencia para una mala negociación entre los trabajadores y empleadores, desencadenando conflictos de carácter penal, donde existió pérdidas materiales de bienes muebles de la empresa, toma de las instalaciones, dos procesos de pliegos de peticiones instaurados en la inspección de trabajo por las mismas causas y otros conflictos que en la actualidad tienen un estado activo en las dependencias judiciales en Babahoyo.

En conclusión, esta investigación sobre el Ingenio Isabel María es el ejemplo claro de todas las vulneraciones de los derechos laborales, donde las acciones empresariales y de los trabajadores permitieron llegar al punto de quiebra y posterior venta.

RECOMENDACIONES

Es necesario como futuros profesionales tener claro la doctrina y jurisprudencia en los casos judiciales que se puede tener acceso para un estudio de investigación, donde el objetivo además de ejercer en derechos, converjamos la investigación a los mismos, lo cual permitirá ofrecer a nuestros clientes profesionales capaces con conocimientos que ayuden a la solución de sus problemas.

Es importante que la universidad facilite a los estudiantes la realización de este tipo de investigaciones, que le permitan tener una visión globalizada de la ejecución de los conocimientos adquiridos durante todo el periodo académico cursado.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias. (2006). *Capítulo 3: Marco metodológico*. Obtenido de <https://naprj.wordpress.com/capitulo-3-marco-metodologico/>
- Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Lexis S.A.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Lexis S.A.
- Asamblea Nacional. (2015). 2.1.4. *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar Derecho al trabajo en el Ecuador*. Quito: Ediciones Legales S.A.
- Cabanellas, G. (2011). *"Diccionario de Derecho Laboral"*. . Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Cabanellas, G. (2012). *Diccionario Jurídico Elemental* (Vol. Nueva Edición Actualizada por). (G. C. Cuevas, Ed.) Buenos Aires: Editorial Heliasta S.A.
- De la Cueva, M. (2014). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. . México: Editorial Porrón S.A.
- Engels, F. (22 de Julio de 2019). *"La situación de la clase obrera en Inglaterra"* . Obtenido de Archivo Chile: http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/engelsf/engelsde00008.pdf
- Espinoza Freire , E., & Toscano Ruíz, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica*. Obtenido de repositorio.utmachala.edu.ec/.../38%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVEST...
- Franco Cobeña, T. R. (2018). *La falta de estabilidad laboral del trabajador público respecto de los contratos de servicios ocasionales en el Hospital del Día Jacobo & María Elena Ratinoff del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil, en el año 2017"*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- García Calvopiña, P. (2017). *La organización sindical y el contrato colectivo en la Ley Orgánica de Servicio Público desde la enmienda Constitucional aprobada en el año 2015, conforme a los artículos 326 y 229 de la Constitución de la República*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- García, R. (2016). Consideraciones en torno a la figura del despido. *Revista de Política Social* N° 146, 47-91.

- Guachamin, E. (2017). *“Estabilidad Laboral y protección de la familia en el derecho del trabajo, situación actual en el Ecuador.”*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Hernández Sampieri. (2010). *Método deductivo*. Madrid.
- Hernández Sampieri. (2010). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Herrera, J. (2017). *El Derecho Constitucional de Organización Laboral y La Protección a la Estabilidad en el Puesto de Trabajo”* . Santo Domingo: Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES).
- INEC. (2019). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSO*.
- Lescas, R. (2010). *Historia del Movimiento Sindical Internacional, Folleto 2*. Morelia: Porrúa.
- Loor, P. (2010). *EL CONTRATO COLECTIVO Y SUS REGULACIONES*. Lima: Lexis Perú.
- Lozada, J. (2010). *EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO*. México: Editorial Andes.
- Martínez, E. (2016). *Empleo, desempleo e identidades de los trabajadores despedidos del sistema siderúrgico mexicano*. México: Estudios Jurídicos.
- Matos Ayala, A. (2018). *Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>
- Menesterolo, L. (2011). *Instituciones del Derecho del Trabajo*. Quito: Cooperación de Estudios y Publicaciones.
- Ministerio del Trabajo. (20 de julio de 2019). *Organizaciones Laborales*. Obtenido de Dirección de Organizaciones Laborales: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/DIRECCI%C3%93N-DE-ORGANIZACIONES-LABORALES.pdf>
- Miquelt, G. (2014). *La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Monesterolo, G. (2012). *Instituciones del Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Ochoa, G. (2015). *Compendio Práctico del Contrato de Trabajo en el Ecuador*. Quito: Lexis S.A.
- Organización de la Naciones Unidas. (09 de Julio de 2019). *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las*

- Naciones Unidas*. Obtenido de Organización de la Naciones Unidas:
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas. (1 de Octubre de 2010). *Resolución 15/21*.
Recuperado el 19 de julio de 2019, de ONU:
https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/A-65-53-Add1_sp.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (09 de julio de 2019). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas:
<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización de las Naciones Unidas. (19 de julio de 2019). *Resoluciones de la Asamblea*. Obtenido de ONU:
<https://www.un.org/es/sections/documents/general-assembly-resolutions/>
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de Julio de 2019). *Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*. Obtenido de OIT:
[https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-es/index.htm)
- Pérez, J. (2013). *LA CONFLICTIVIDAD LABORAL*. Cuenca: Lexis.
- Plá Rodríguez, A. (2010). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones De Palma.
- Pliego de Peticiones de los Trabajadores del Ingenio Isabel María , 254708-2016 (Inspección del Trabajo Babahoyo 28 de Diciembre de 2016).
- Rivadeneira, H. (2016). *“La regulación laboral en el Ecuador en el siglo XXI”*. Quito: Ediciones Ecuatoriana.
- Trujillo, J. (2010). *“Derecho Laboral Colectivo”*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.

ANEXOS

Anexo 1. Pdf

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: URKUND ESTUDIO DE CASO KAREN JARA.docx (D54748699)
Submitted: 8/8/2019 7:15:00 PM
Submitted By: karen.jara.badillo@hotmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

TESIS FINAL Capítulos 1-2-3.docx (D43002502)
TER.LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.docx (D46365050)
TESIS JOSE LUIS MEZA.docx (D54481965)
Tesis Fernando Cuenca ultimo.docx (D46603419)
https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral
http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
<https://nosmagazine.cl/columna/proteccion-de-los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores/>

Instances where selected sources appear:

17

Anexo 2. Avance Tutorial



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

Recibido
22 Julio 2019
Karen Jara Badillo

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ABG. JUAN VARELES CABRERA, MsC

Tipo de trabajo de titulación: Estudio De Caso

Título del trabajo Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017

Carrera: Derecho

Estudiante: Karen Jara Badillo

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
01	20/06/19	Socialización de tutor y estudiante, además de la planificación del desarrollo de las tutorías	10:00	11:00	Traer propuesta de investigación		
02	21/06/19	Revisión de propuesta de investigación, co-revisión del tema a desarrollar con su respectiva especificación	10:00	11:30	Desarrollar línea y sublínea de investigación		



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ABG. JUAN VARELES CABRERA, MSc

Tipo de trabajo de titulación: Estudio De Caso

Título del trabajo: Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017

Carrera: Derecho

Estudiante: Karen Jara Badillo

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
03	25/06/19	Corrección de importancia y justificación	10:00	11:00	Desarrollar las conexiones en la importancia y justificación		
04	27/06/19	Revisión de las conexiones que se hizo en la propuesta	10:00	11:00	Dar formato a la propuesta previamente para su aprobación		
05	28/06/19	Aprobación de propuesta de investigación	10:00	11:00	Traer estructura de subtemas a desarrollar en el Estudio de Caso		



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ABG. JUAN VARELES CABRERA, MSc

Tipo de trabajo de titulación: Estudio De Caso

Título del trabajo Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadrcres del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Rios, en el año 2017

Carrera: Derecho

Estudiante: Karen Jara Badillo

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
06	02/03/19	Revisión de subtema a desarrollar en el Estudio de Caso	10:00	11:00	Desarrollar CAPITULO I		
07	04/03/19	Revisión del avance de CAPITULO I	10:00	11:00	Conseguir la formulación del problema y su delimitación		
08	05/04/19	Revisión de formulación del problema	10:00	11:00	Desarrollar variables e hipótesis		



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ABG. JUAN VARELES CABRERA, MsC

Tipo de trabajo de titulación: Estudio De Caso

Título del trabajo Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, el año 2017

Carrera: Derecho

Estudiante: Karen Jara Badillo

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
09	09/02/19	Revisión de variables e hipótesis	10:00	11:00	Elaborar la sistematización del problema		
10	11/02/19	Corrección de sistematización del problema	10:15	11:00	Avanzar el capítulo II		
11	12/02/19	Revisión de capítulo II	10:20	11:25	Concepción de antecedentes de investigación		



Universidad del Guayas

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

06 ABO 2019
F. J. J. J.

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ABG. JUAN VARELES CABRERA, MsC

Tipo de trabajo de titulación: Estudio De Caso

Titulo del trabajo Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, el año 2017

Carrera: Derecho

Estudiante: Karen Jara Badillo

No. DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACION:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
12	16/07/19	Antecedentes de investigación	10:00	11:00	Desarrollar los conceptos de estabilidad laboral y tener doctrinas		
13	18/07/19	Búsqueda de doctrinas para estudio de caso	10:30	11:15	Elaborar subtítulos a desarrollar en el Estudio de caso		
14	19/07/19	Revisión de subtítulos a desarrollar caso II	10:00	11:10	Elaborar modelos de encuesta		



UNIVERSIDAD DEL CANTÓN LOS RÍOS

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ABG. JUAN VARELES CABRERA, MsC

Tipo de trabajo de titulación: Estudio De Caso

Título del trabajo Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, el año 2017

Carrera: Derecho

Estudiante: Karen Jara Badillo

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
15	23/02/19	Aprobación del material de encuesta y Revisión del CAPÍTULO II	10:13	11:02	Aplicar encuesta y desarrollar CAPÍTULO III sobre Metodología y técnicas de investigación		
16	25/02/19	Revisión y corrección de CAPÍTULO III	10:30	11:38	Tabular la encuesta y realizar sus respectivos gráficos		
17	26/02/19	Vía correo electrónico, revisión de tabulación de encuesta.	13:28	14:21	Avance de CAPÍTULO IV, la Propuesta de Investigación		



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ABG. JUAN VARELES CABRERA, MSc

Tipo de trabajo de titulación: Estudio De Caso

Título del trabajo: Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, el año 2017

Carrera: Derecho

Estudiante: Karen Jara Badillo

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
18	30/07/19	Revisión de los puntos conflictivos sobre el pleito de peticiones del CAPITULO IV	10:00	11:15	Desarrollan según las tareas que se le asignaron en tutoría el CAPITULO IV		
19	01/08/19	Revisión del CAPITULO IV	10:30	11:45	Presentar un borrador del Estudio del caso terminado		
20	02/08/19	Revisión del borrador del Estudio del caso	10:15	11:38	Revisar las observaciones realizadas por el tutor sobre el borrador.		

Anexo 3. Formato de Encuesta

ENCUESTA PARA LOS TRABAJADORES DEL INGENIO ISABEL MARÍA DE BABAHOYO

Objetivo: El objetivo del presente cuestionario es para analizar las acciones de los ingenios azucareros que provocan y generan vulneraciones de los derechos laborales en el Ecuador, a través del estudio del caso de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, el cual nos permitirá dar a conocer todos los factores que incidieron en el conflicto colectivo entre trabajadores y empleadores.

Sexo: Masculino (.....)

Femenino (.....)

Fecha:

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente las preguntas del cuestionario y conteste con la mayor sinceridad. No hay preguntas buenas ni malas. La información tiene fines estrictamente de investigación. Marque con una (X) la respuesta que Ud/s. considere/n correcta.

1) ¿Usted conoce que tiene derechos laborales?

Si

No

2) ¿Piensa Usted que el derecho constitucional de estabilidad laboral de los trabajadores azucareros en el país, está siendo vulnerado por los ingenios?

Si

No

3) ¿Usted considera que fueron vulnerados sus derechos laborales antes, durante y post conflicto colectivo con el Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo?

Si

No

4) Señale que derechos laborales fueron vulnerados

Horas Suplementarias	<input type="checkbox"/>
Afiliación Seguro Social	<input type="checkbox"/>
Décimo Tercer Sueldo	<input type="checkbox"/>
Vacaciones	<input type="checkbox"/>
Utilidades	<input type="checkbox"/>
Licencias de paternidad, maternidad	<input type="checkbox"/>

Horas Extraordinarias	
Pago Fondos de Reserva	
Décimo Cuarto Sueldo	
Jubilación Patronal	
Pago Subsidio de maternidad	
Libertad de Asociación	
Contrato Colectivo	

5) **¿Califique el procedimiento laboral que se aplicó para mediar el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo, considerando si fueron los correctos y apegado a legalidad?**

Sobresaliente

Muy Bueno

Bueno

Regular

Insuficiente

6) **¿Considera que una vez finalizado el conflicto colectivo de los trabajadores del ingenio Isabel María del cantón Babahoyo se vio afectada la estabilidad laboral?**

Si

No

7) **¿Considera si en el Ingenio Isabel María del cantón Babahoyo existió el principio constitucional de libertad de asociación?**

Si

No

¿Por qué? _____

Anexo 1. Providencia de Auto de Calificación del Pliego de Peticiones N° 254708-2016



REPUBLICA DEL ECUADOR

A: **COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA"**

ABOGADO: [REDACTED]

CORREO ELECTRONICO: [REDACTED]

SE LE HACE SABER:

En el trámite **Pliego de Peticiones No. 254708-2016**, que sigue por el **COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA"**, en contra del **INGENIO ISABEL MARIA** de compañía **LA FAMILIAR S.A.**, se ha dictado lo que sigue:

INSPECTORÍA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS RIOS.- Babahoyo, 28 de diciembre de 2016, a las 16H30.- En mérito del sorteo realizado avoco conocimiento del **Pliego de Peticiones No. 254708-2016**, presentado por el **COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA"**, en contra del **INGENIO ISABEL MARIA DE LA COMPAÑIA LA FAMILIAR S.A.**, la siguiente Autoridad de Trabajo al amparo de lo prescrito en el Art. 468 y 545 numeral 8 del Código de Trabajo, dispone: **1)-** Agréguese al expediente el solicitud presentada por el **COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA"**, quienes presentan: El Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Comité de Empresa de los Trabajadores del Ingenio Isabel María, en la cual se resuelve la elaboración y Aprobación del Pliego de Peticiones; **2)-** Agréguese al expediente el escrito presentado por el **COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA"**, quienes presentan: El Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Comité de Empresa de los Trabajadores del Ingenio Isabel María, en la cual se resuelven la conformación del Comité Especial para negociar el pliego de Peticiones, acompañado con el Acta de asistencia a la Asamblea General Extraordinaria del Comité de Empresa de los Trabajadores del Ingenio Isabel María, en un numero de 164 firmas; **3)-** Amparado en el Art. 468 del Código de Trabajo, se dispone citar con copia de la demanda que contiene el Pliego de Peticiones con el auto de calificación recaída en ella, a la **COMPAÑIA LA FAMILIAR S.A.**, en las interpuestas personas de sus Representantes Legales señores Carlos [REDACTED] quien ejerce las funciones de Gerente Administrativo, y/o a quienes haga sus veces, al tenor de lo dispuesto en el Art. 36 del Código de Trabajo, concediéndole el termino de tres días para que conteste y previniéndole de la obligación que tiene de señalar Casillero Judicial y/o Correo Electrónico, en virtud a lo dispone el Art. 66 del Código Orgánico General de Procesos norma supletoria del Código de Trabajo, **3)-** Tómese en cuenta el correo electrónico [REDACTED] que señalan los actores para recibir sus notificaciones, así como la autorización que se le concede al abogado Pedro Ángel Jara Sotomayor; **4)-** actúe el Ab. [REDACTED] como Secretario Ad-Hoc designado - **CUMPLASE Y NOTIFIQUESE.-** **5)-** Ab. Manuel Williams Abán, Inspector de Trabajo de Los Rios. - Lo que comunico a usted para los fines de ley - Babahoyo a 28 de diciembre de 2016.

[REDACTED]

SECRETARIO AD-HOC

Anexo 2. Acuerdo Total Celebrado en la Subdirección de Mediación de Guayaquil

 Ministerio del Trabajo

ACTA DE ACUERDO TOTAL DE LA AUDIENCIA DE MEDIACIÓN

En la ciudad de Guayaquil, al seis de febrero del dos mil diecisiete, a las diez horas, en la sala de audiencias de mediación laboral de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, ubicada en la Avenida Quito y Primero de Mayo, octavo piso, Edificio "La Casa del Trabajador-15 de noviembre", COMPARECEN a la Audiencia de Mediación Obligatoria ante la Abg. E [REDACTED] h, Mediadora de la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo.- por los trabajadores del COMITÉ ESPECIAL DE TRABAJADORES DEL INGENIO ISABEL MARÍA, COMPAÑÍA LA FAMILIAR S.A., los señores F [REDACTED], Secretario General; [REDACTED] Secretario de Organización y Disciplina; A [REDACTED] [REDACTED], Secretario de Actas y Comunicación; I [REDACTED], Secretario de Defensa Jurídica; [REDACTED] Secretario de Finanzas; [REDACTED] Secretario de Ayuda Social; [REDACTED], Secretario de Propaganda; [REDACTED], Secretario de Cooperativa, Consumo y Crédito; [REDACTED] Secretario de Capacitación, Deporte y Cultura; acompañados de su Abogado Patrocinador [REDACTED] y por otra parte, la COMPAÑÍA LA FAMILIAR S.A., propietaria del Ingenio Azucarero Isabel María, representada por el Procurador Judicial, señor A [REDACTED] 09-2009-432FA, con Poder Especial y Procuración Judicial y Extrajudicial, que otorga el sei [REDACTED] e, en su calidad de Gerente de la compañía La Familiar S.A., a favor del Ab [REDACTED] p, el 19 de enero del 2017, ante la Ab. Isabel Cristina Correa Acebo, Notaria Pública Titular Cuadragésima Octava del Cantón Guayaquil. También asiste a esta audiencia el [REDACTED], Gerente Administrativo de la empresa.

ANTECEDENTES: Los trabajadores del COMITÉ ESPECIAL DE TRABAJADORES DEL INGENIO ISABEL MARÍA, COMPAÑÍA LA FAMILIAR S.A., presentaron el Pliego de Peticiones No. 254708-2016, a su empleador, en la Inspectoría Provincial del Trabajo en Babahoyo; y la Dirección de Mediación Laboral, dentro del trámite de Pliego de Peticiones, y en atención a lo señalado en el Art. 470 del Código del Trabajo, se convoca a las partes a Audiencia de Mediación Obligatoria para el día de hoy seis de febrero del 2017, a las 10:h00.

ACUERDOS.- Luego de escuchar la exposición de las partes, una vez que se han revisado la propuesta que ha presentado [REDACTED], representante de la parte empleadora, se resolvió lo siguiente:

PUNTO UNO.- Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que este punto fue resuelto en el Acta de Acuerdo Parcial del primero de febrero del dos mil diecisiete.

PUNTO DOS.- Las partes acuerdan que este punto se lo tratará en reuniones privadas, tal como se ha venido haciendo, y se refiere a la entrega de los valores por concepto del 1.5% de cuotas sindicales.

PUNTO TRES.- Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que en noviembre del 2016, la empresa firmó un Convenio de Purga de Deuda con el IESS, que cubre desde junio del 2014 hasta mayo del 2016; y se está gestionando un Acuerdo

Administrativo que ampara los meses de junio del 2016 hasta la presente fecha. En tal virtud, el IESS ha empezado a pagar los subsidios de enfermedad impagos desde el año del 2014 hasta mayo del 2016, permitiéndoles a algunos trabajadores acogerse a la jubilación.

PUNTO CUATRO.- Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que los valores adeudados por concepto de décima tercera remuneración se pagará entre el 5 al 10 de marzo del 2017.

PUNTO QUINTO.- Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que la empresa se compromete a los pagos de todos los beneficios de ley constantes en el Décimo Cuarto Contrato Colectivo hasta abril del 2017.

PUNTO SEXTO.- El Comité Especial de Trabajadores del Ingenio María Isabel han presentado la propuesta de que por cada año que se adeuda por implementos de trabajo se les pague la cantidad de SETENTA DÓLARES AMERICANOS (US\$70.00), valores que serán negociados con el Director Financiero de la empresa.

PUNTO SÉPTIMO.- Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que sobre este punto del comisariato que sule de artículos de primera necesidad a los trabajadores, se inyectará capital para surtir el comisariato.

PUNTO OCTAVO: Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que la empresa no tomará ninguna represalia en contra de los trabajadores, siempre y cuando los trabajadores no incurran en lo tipificado en el Art. 172 del Código del Trabajo.

PUNTO NOVENO.- Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que En caso de que la empleadora despidiera intempestivamente a uno o varios de sus trabajadores, sin estar al día en el pago de sus obligaciones patronales ante el IESS pague a sus trabajadores la estabilidad prescrita en el numeral sexto del Art. 172 del Código del Trabajo.

PUNTO DIEZ.- Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que la empresa pagará las remuneraciones de los meses de diciembre del 2016 y enero del 2017 para inicio de la zafra del 2017. Quedando abierta la posibilidad de que si la empresa consigue los recursos antes de la fecha anotada, se irán pagando esos valores, que por remuneración se adeudan.

MARCO LEGAL.-

De conformidad con el Art. 470 del Código del Trabajo, Art. 190 y 326 numerales 10 y 11 de la Constitución del Estado.

“La Constitución del Ecuador en la sección octava, Medios Alternativos de Solución de Conflictos. Art. 190.- se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se puedan transigir”.

Las partes firman en cuatro copias del mismo tenor y valor, y se ratifican en el contenido del presente documento, siendo las 12:h00.

POR EL COMITÉ ESPECIAL DE TRABAJADORES DEL INGENIO ISABEL MARIA, LA FAMILIAR S.A.

[Redacted Signature]

Secretario General

[Redacted Signature]

Secretario de Propaganda

[Redacted Signature]

Secretario de Actas y Comunicaciones

[Redacted Signature]

Secretario de Defensa Jurídica

[Redacted Signature]

Secretario de Organización y Disciplina

[Redacted Signature]

Secretario de Cooperativa

[Redacted Signature]

Secretario de Finanzas

[Redacted Signature]

Secretario de Capacitación, Cultura

[Redacted Signature]

Procurador Judicial

[Redacted Signature]

Secretario de Ayuda Social

[Redacted Signature]

Ab. Patrocinador Trabajadores

[Redacted Signature]

Gerente Administrativo

[Redacted Signature]

Mediadora de la Dirección de Mediación



Anexo 3. Providencia de Presentación de Pruebas de cumplimiento de pago de Acuerdo total



Ministerio
del Trabajo

REPUBLICA DEL ECUADOR

A: COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA"

ABOGADO: P [REDACTED]

CORREO ELECTRONICO [REDACTED]

SE LE HACE SABER:

En el trámite Pliego de Peticiones No. 254708-2016, que sigue por el COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA", en contra del INGENIO ISABEL MARIA de compañía LA FAMILIAR S.A., se ha dictado lo que sigue:

INSPECTORÍA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS RIOS.- Babahoyo, 21 de marzo de 2017, a las 16H30.- dentro del Pliego de Peticiones No. 254708-2016, presentado por el COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA", en contra de la Compañía LA FAMILIAR S.A., la siguiente Autoridad de Trabajo al amparo de lo prescrito en el Art. 468 y 545 numeral 8 del Código de Trabajo, dispone: **1).**- Agréguese al expediente el escrito presentado por la parte actora, previo atender, córrase traslado a la contraparte; **2).**- Previo a ejecutar el Acta de Acuerdo Total realizado en la Subdirección de Mediación Laboral, se ordena que en el termino de 72 horas la parte actora, presente a esta autoridad de trabajo, los comprobantes de pago del mes de noviembre de 2016, correspondiente al punto uno; **3).**- Que en el termino de 72 horas la parte actora, presente a esta autoridad de trabajo, los comprobantes de descuento del 1.5% de cuotas sindicales correspondiente al mes de noviembre del 2016, correspondiente al punto dos; **4).**- Que en el termino de 72 horas la parte actora, presente a esta autoridad de trabajo, los comprobantes de pago que acredite el fiel cumplimiento al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); **5).**- Que en el termino de 72 horas la parte actora, presente a esta autoridad de trabajo, los comprobantes de pago de la decima tercera remuneración del año 2016, correspondiente al punto cuatro; **6).**- Que en el termino de 72 horas la parte actora, presente a esta autoridad de trabajo copia del Decimo Cuarto Contrato Colectivo, correspondiente al punto cinco; Se le advierte a las partes, que en caso de incumplimiento al acta de acuerdo total, se procederá a su ejecución de conformidad con lo establecido en el Art. 491 del Código de Trabajo, sin perjuicio de aplicar en el Art. 492 Ibídem; **4).**- Siga actuando el Ab. [REDACTED] Secretario Ad-Hoc.- **CUMPLASE Y NOTIFIQUESE.-** f). [REDACTED]a, Inspector de Trabajo de Los Rios - Lo que comunico a usted para los fines de ley.- Babahoyo a 21 de marzo de 2017.


Abg. [REDACTED]
SECRETARIO AD-HOC

Anexo 4. Providencia de Mandato de Ejecución



Ministerio
del Trabajo

REPUBLICA DEL ECUADOR

A: COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA"
ABOGADO: [REDACTED]
CORREO ELECTRONICO: [REDACTED]

SE LE HACE SABER:

En el trámite Pliego de Peticiones No. 254708-2016, que sigue por el COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA", en contra del INGENIO ISABEL MARIA de compañía LA FAMILIAR S.A., se ha dictado lo que sigue:

INSPECTORÍA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS RÍOS.- Babahoyo, 28 de marzo de 2017, a las 10H00.- Dentro del Pliego de Peticiones No. 254708-2016, presentado por el COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA", en contra de la Compañía LA FAMILIAR S.A., la siguiente Autoridad de Trabajo al amparo de lo prescrito en el Art. 468 y 545 numeral 8 del Código de Trabajo, dispone: **1)-** Con la razón sentada se establece el incumplimiento por parte de la empleadora la Compañía LA FAMILIAR S.A., al Acta de Acuerdo Total realizada en la Subdirección de Mediación Laboral, donde se pone fin a este Conflicto Laboral, por lo que causa ejecutoria; **2)-** Al amparo de lo establecido en el Art. 493 del Código de Trabajo y Art. 363, 368, 372 del Código General de Procesos, en concordancia con lo establecido en el Art. 322 del Código Orgánico de la Función Judicial, se dispone que se proceda a la liquidación de los valores correspondientes establecidos en el punto uno, dos, tres y cuatro del Acta de Acuerdo Total suscrita en la Subdirección de Mediación Laboral, el 06 de febrero del 2017, entre el COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO "ISABEL MARIA" y la Compañía LA FAMILIAR S.A., esto es "*UNO: Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que la compañía La Familiar S.A. logrará cubrir la totalidad del mes de noviembre del 2016, hasta el 13 de febrero del 2017; DOS: La entrega de los valores por concepto del 1.5% de cuota sindicales; CUATRO: Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que los valores se adeudados por concepto de decima tercera remuneración se pagara entre el 5 al 10 de marzo del 2017*" para el efecto, se designo a la Perito [REDACTED], notificada con esta designación procederá a realizar diga liquidación en el término de quince días, posteriores a su posesión, emitido su informe con el juramento correspondiente. - **3)-** De conformidad con lo establecido en el Art. 522 del Código de Trabajo, los honorarios que deberán percibir los peritos serán regulados por el director Regional del Trabajo; **4)-** Se le otorga un término de 72 horas para que la designada perito se poseione a su cargo; **5)-** Siga actuando el Ab. [REDACTED] la, como Secretario Ad-Hoc. - **CUMPLASE Y NOTIFIQUESE.-** **6).** Abg. [REDACTED] Inspector de Trabajo de Los Ríos. - Lo que comunico a usted para los fines de ley. - Babahoyo a 28 de marzo de 2017.

Abg. [REDACTED]

SECRETARIO AD-HOC

Anexo 5. Informe Pericial del Acuerdo Total del Pliego de Peticiones N°254708-2016

INSPECTORA INTEGRAL DEL TRABAJO.

INSPECTORIA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS RIOS

MINISTERIO DE TRABAJO - DELEGACION DE LOS RIOS, - SEDE BABAHOYO

INFORME PERICIAL EN EL PLIEGO DE PETICIONES No 254708-2016

1.- DATOS GENERALES. -

ACTOR(es)/OFENDIDO(s)	COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO ISABEL MARIA
DEMANDADO(s)/PROCESADO(s)	INGENIO ISABEL MARIA COMPAÑIA LA FAMILIAR S.A.

1.1. DATOS ABOGADO DEL ACTOR. -

AB. P. [REDACTED], CORREO ELECTRONICO [REDACTED]

1.2 DATOS DE PERITO. -

Nombre y Apellido de la o el Perito	[REDACTED]
Profesión y Especialidad acreditada	TECNICO SUPERIOR CONTABILIDAD DE COSTOS//LICENCIADA EN COMERCIO Y ADMINISTRACION
No de Calificación	1555880
Acreditación	Liquidador
Fecha de caducidad de la acreditación	2-ABRIL-2019
Dirección de Contacto	BABAHOYO
Teléfono celular de Perito	[REDACTED]
Correo electrónico para notificaciones	[REDACTED]

2.- PARTE DE ANTECEDENTES. -

Mediante providencia que antecede su Autoridad me encomienda el trabajo de **ELABORAR UNA RELIQUIDACIÓN DE VALORES CALCULADOS MEDIANTE INFORME QUE ANTECEDE SOBRE la SENTENCIA emitida por el SUBDIRECCIÓN DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.** Realizando la parte resolutive de los puntos aprobados. De conformidad con el Art. 19 y 20 del Reglamento que regula el Sistema Pericial Integrado de la Función Judicial, Resol. No. 040-2014, Consejo de la Judicatura, es de obligatoriedad a los peritos presentar los informes bajo formato pre-establecido por esta judicatura, sin perjuicio de las normas legales establecidas y aplicables en la presente liquidación, datos de providencias y sentencia son: **a)** Providencia designación de perito para liquidación; **b)** Art, 470, 472 y 479 del Código de Trabajo; y, Numeral 12 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.



15:32 PM
03/08/2017

3.- PARTE DE CONSIDERACIONES TECNICAS O METODOLOGICAS A APLICARSE. -

Con el objetivo de realizar la reliquidación de los valores de uno de los puntos aprobados, mediante providencia que antecede me nombra perito liquidador, cargo que acepte previamente mediante posesión y juramento de ley ante su Autoridad, por lo que emito el presente informe dentro de los días otorgados.

4.- DOCUMENTOS DE LA EXPERTICIA. -

Datos obtenidos de la revisión del expediente y los otorgados por la parte demandada en Excel de los años 2014-2015-2016 (listado de todo el personal de los sueldos de IESS, con cédulas de ciudadanía, remuneración y demás información que se le solicito en el momento oportuno, solicitado por medio de su Autoridad., quienes han colaborado por intermedio de la [REDACTED] Camposano Romero, Gerente de Talento Humano La Familiar S.A.), a fin de poder realizar el presente trabajo de liquidación en los términos emitidos en sentencia, a fin de que las partes procesales estén seguras de que el presente informe sea exacta y precisa, del siguiente punto:

- 1. **PUNTO QUINTO:** Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que la empresa se compromete a todos los pagos de beneficios de ley constantes en el Décimo Cuarto Contrato Colectivo, hasta abril del 2017.

4.1.- LIQUIDACION CONTABLE:

Señor Inspector Provincial de Trabajo de Los Ríos, luego de las consideraciones técnicas, presento el **RESUMEN DE LA LIQUIDACIÓN CONTABIENDO LOS CUATRO RUBROS MANDADOS A PAGAR.** Desarrollados los PUNTOS QUINTO, SEXTO, SEPTIMO Y DECIMO, ordenados por su Autoridad.

4.2.- LIQUIDACIÓN CONTABLE AL 03 DE AGOSTO DEL 2017

Lo reliquidado se encuentra en el ANEXO UNO DEL PRESENTE INFORME.

4.3.- METODOLOGÍA. -

Se empleó métodos matemáticos suma-resta-multiplicación y división, este método consiste en determinar el valor mediante su aplicación; información obtenida de la plataforma del consejo de la judicatura www.funcionjudicial.gob.ec, mediante consulta de causas, para obtener información del cuaderno procesal como (sentencias, abonos, correos electrónicos del actor y otros).

5.- CONCLUSIONES. -

SEÑORA INSPECTORA, luego de las consideraciones técnicas, se ha llegado a la conclusión que, conforme a los valores mandados a reliquidar en providencia, estos ascienden al **valor total de [REDACTED] DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.**



5.1.- OBSERVACION Y ANEXOS .-

A continuación, adjunto presento los cuadros especificando nombres, apellidos y cedula de cada trabajador, con todos los beneficios ordenados en sentencia, trabajo realizado de esta manera factor tiempo, responsabilidad y agilidad procesal. Además, presento CD en virtud de La ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos establece expresamente lo siguiente: "Artículo 2.- Reconocimiento jurídico de los mensajes de datos. - Los mensajes de datos tendrán igual valor jurídico que los documentos escritos. Su eficacia, valoración y efectos se someterá al cumplimiento de lo establecido en esta ley y su reglamento. A fin de que se notifique a las partes procesales, de esa manera contribuir con el medio ambiente.

5.2.- NOTIFICACIONES .-

Que me correspondan las recibiré al correo electrónico [REDACTED] para los fines de ley.

Sírvase proveer. -

[REDACTED]
Perito del Consejo de la Judicatura
Acreditación [REDACTED]

**INSPECTORA INTEGRAL DEL TRABAJO.
 INSPECTORIA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS RIOS
 MINISTERIO DE TRABAJO - DELEGACION DE LOS RIOS. - SEDE BABAHOYO**

INFORME PERICIAL EN EL PLIEGO DE PETICIONES No 254708-2016

1.- DATOS GENERALES. -

ACTOR(es)/OFENDIDO(s)	COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO ISABEL MARIA
DEMANDADO(s)/PROCESADO(s)	INGENIO ISABEL MARIA LA COMPANIA LA FAMILIAR S.A.

1.1. DATOS ABOGADO DEL ACTOR. -

AB. PEDRO JARA SOTOMAYOR, CORREO ELECTRONICO pedrojara66@hotmail.com

1.2 DATOS DE PERITO. -

Nombre y Apellido de la o el Perito	MERCEDES ARBENTIA INCA SANCHEZ
Profesión y Especialidad acreditada	TECNICO SUPERIOR CONTABILIDAD DE COSTOS/LICENCIADA EN COMERCIO Y ADMINISTRACION
No. de Calificación	1555888
Acreditación	Liquidadora
Fecha de caducidad de la acreditación	2-ABRIL-2019
Dirección de Contacto	BABAHOYO
Teléfono celular de Perito	011 951 111 111
Correo electrónico para notificaciones	mercedesarbentia@hotmail.com

2.- PARTE DE ANTECEDENTES. -

Mediante providencia que antecede su Autoridad me encomienda el trabajo de **ELABORAR UNA RELIQUIDACIÓN DE VALORES CALCULADOS MEDIANTE INFORME QUE ANTECEDE SOBRE la SENTENCIA emitida por el SUBDIRECCIÓN DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.** Realizando la parte resolutive de los puntos aprobados. De conformidad con el Art. 19 y 20 del Reglamento que regula el Sistema Pericial Integrado de la Función Judicial, Resol. No. 040-2014, Consejo de la Judicatura, es de obligatoriedad a los peritos presentar los informes bajo formato pre-establecido por esta judicatura, sin perjuicio de las normas legales establecidas y aplicables en la presente liquidación, datos de providencias y sentencia son: **a)** Providencia designación de perito para liquidación; **b)** Art, 470, 472 y 479 del Código de Trabajo; y, Numeral 12 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.



15:33 PM
 03/08/2017

3.- PARTE DE CONSIDERACIONES TECNICAS O METODOLOGICAS A APLICARSE. -

Con el objetivo de realizar liquidación del pliego de peticiones con los puntos aprobados, mediante providencia que antecede me nombro perito liquidador, cargo que previamente acepte mediante posesión y juramento de ley ante su Autoridad, por lo que emito el presente Informe dentro de los días otorgados.

4.- DOCUMENTOS DE LA EXPERTICIA. -

Datos obtenidos de la revisión del expediente y los otorgados por la parte demandada en Excel de los años 2014-2015-2016 (listado de todo el personal de los sueldos de IESS, con cédulas de ciudadanía, remuneración y demás información que se le solicito en el momento oportuno, solicitado por medio de su Autoridad., quienes han colaborado por intermedio de la Psic. [REDACTED], Gerente de Talento Humano La Familiar S.A., a fin de poder realizar el presente trabajo de liquidación en los términos emitidos en sentencia, a fin de que las partes procesales estén seguras de que el presente informe sea exacta y precisa, de los siguientes puntos:

- **1. PUNTO UNO:** Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que la compañía La Familiar S.A. logrará cubrir la totalidad del mes de noviembre del 2016, hasta el 13 de febrero del 2017.
- **2. PUNTO DOS:** La entrega de los valores por concepto del 1.5% de cuota sindicales.
- **3. PUNTO CUATRO:** Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que los valores se adeudados por concepto de décima tercera remuneración se pagara entre el 5 al 10 de marzo del 2017.
- **4. PUNTO QUINTO:** Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que la empresa se compromete a todos los pagos de beneficios de ley constantes en el Décimo Cuarto Contrato Colectivo, hasta abril del 2017.
- **5. PUNTO SEXTO:** El comité especial de trabajadores del Ingenio Isabel María, han presentado la propuesta de que por cada año que adeuda por implementos de trabajo, se les pague la cantidad de \$70,00.
- **6. PUNTO SEPTIMO:** Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que sobre este punto de comisariato que surge de artículos de primera necesidad a los trabajadores, se inyectara capital para surtir el comisariato.
- **7. PUNTO DECIMO;** Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que la empresa pagara las remuneraciones de diciembre del 2016 y enero del 2017, para inicio de la zafra del 2017.



4.1.- LIQUIDACION CONTABLE. -

Señora Inspectora Provincial de Trabajo de Los Ríos, luego de las consideraciones técnicas, presento el **RESUMEN DE LA LIQUIDACIÓN CON TENIENDO LOS SIETE RUBROS MANDADOS A PAGAR**. Desarrollados los PUNTOS UNO, DOS, CUATRO, QUINTO, SEXTO, SEPTIMO Y DECIMO, ordenados por su Autoridad.

4.2.- LIQUIDACIÓN CONTABLE AL 02 DE AGOSTO DEL 2017

VALOR TOTAL A CANCELAR POR CONCEPTO DEL INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO TOTAL CELEBRADO ENTRE EL COMITÉ ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO ISABEL MARÍA EL 06 DE FEBRERO DE 2017 EN LA SUBDIRECCIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL

Informe 1		NOVIEMBRE	
		DÉCIMO TERCER SUELDO	\$
		1,5% COMITÉ DE EMPRESA	\$
Informe 2 (alcance)	DÉCIMO CUARTO CONTRATO COLECTIVO	SUELDO DICIEMBRE	\$
		SUELDO ENERO	\$
		Art. 1.- Décimo Cuarto Sueldo	\$
		Art. 2.- Subsidio Familiar	\$
		Art. 2.- Subsidio Escolar	\$
		Art. 2.- Ayuda Secundaria	\$
		Art. 3.- Ayuda Universidad	\$
		Art. 3.- Bono Navideño	\$
		Art. 2.- Subsidio Mortuario	\$
		Art. 3.- Subsidio Antigüedad	\$
		Art. 2.- Ayuda a Comité x festejos	\$
	IMPLEMENTOS DE TRABAJO	\$	
	INYECCIÓN CAPITAL COMSARIATO	\$	
TOTAL POR CANCELAR C/IA LA FAMILIAR S.A			\$

4.3.- METODOLOGÍA. -

Se empleó métodos matemáticos suma-resta-multiplicación y división, como interés compuesto, este método consiste en determinar el valor mediante su aplicación; información obtenida de la plataforma del consejo de la judicatura www.funcionjudicial.gob.ec, mediante consulta de causas, para obtener información del cuaderno procesal como (sentencias, abonos, correos electrónicos del actor y otros).

5.- CONCLUSIONES. -

SEÑOR INSPECTOR, luego de las consideraciones técnicas, se ha llegado a la conclusión que, conforme a los valores mandados a liquidar en providencia, estos ascienden al valor total de **\$ 1.100.000,00** DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

5.1.- OBSERVACION Y ANEXOS .-

A continuación, adjunto presento los cuadros especificando nombres, apellidos y cédula de cada trabajador, con todos los beneficios ordenados en sentencia, trabajo realizado de esta manera factor tiempo, responsabilidad y agilidad procesal. Además, presento CD en virtud de La ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos establece expresamente lo siguiente: "Artículo 2.- Reconocimiento jurídico de los mensajes de datos. - Los mensajes de datos tendrán igual valor jurídico que los documentos escritos. Su eficacia, valoración y efectos se someterá al cumplimiento de lo establecido en esta ley y su reglamento. A fin de que se notifique a las partes procesales, de esa manera contribuir con el medio ambiente.

5.2.- NOTIFICACIONES .-

Que me correspondan las recibiré al correo electrónico [REDACTED] para los fines de ley.

Sírvase proveer. -

[REDACTED]

Perito del Consejo de la Judicatura
Acreditación No. [REDACTED]