

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

Problemas en el reconocimiento de la sindicalización por rama de actividad en el Ecuador

Cinthy Analía Miranda Espinoza

Tutora: Angélica Ximena Porras Velasco

Quito, 2023



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Cinthya Analía Miranda Espinoza, autora del trabajo intitulado “Problemas en el reconocimiento de la sindicalización por rama de actividad en el Ecuador”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

4 de mayo de 2023

Firma: _____

Resumen

Durante años, el poder político y empresarial del país ha utilizado diversas estrategias (barreras legales, uso de la fuerza policial y militar para reprimir protestas y huelgas, persecución y encarcelamiento de líderes sindicales, implementación de políticas que limitan la libertad de asociación y la negociación colectiva) para mantener divididos a los trabajadores e impedir que se unan y formen sindicatos por rama de actividad o un poder real que pueda entorpecer su sistema de acumulación de riqueza y poder. Este trabajo tiene como objetivo principal evidenciar los problemas en el reconocimiento de la sindicalización por rama de actividad en el Ecuador. Por tratarse de una tesis que se realizó con métodos de investigación documental, y desde un enfoque cualitativo, se efectuó un proceso de compilación, búsqueda, análisis y descripción en materia laboral sobre la sindicalización por rama de actividad en Ecuador, aportará sin duda una valiosa fuente documental de consulta a los interesados en el tema. Finalmente, los resultados de este estudio revelan la necesidad de promover y proteger los derechos de los trabajadores en Ecuador para construir una fuerza laboral más inclusiva y sostenible.

Palabras clave: poder, estrategias, barreras, libertad, lideres, asociación, políticas, negociación, sindicatos, acumulación, derechos, trabajadores, fuerza, laboral, inclusiva

A Dios, le agradezco por su infinita bondad, por darme la sabiduría y la fuerza necesaria para culminar esta etapa de mi formación académica. Gracias por haber sido mi guía en todo momento y haberme dado la oportunidad de crecer y aprender cada día más. Reconozco que, sin su amor y su protección, no hubiera sido posible llegar hasta aquí, a ti toda la honra y gloria.

A mi familia, les agradezco por su amor incondicional, apoyo y paciencia. Han sido mi motivación constante, mi inspiración y mi refugio. Gracias por creer en mí y nunca dejar de animarme a seguir adelante. Sin su presencia en mi vida, este logro no tendría sentido.

Esta tesis es una pequeña muestra de mi agradecimiento y amor hacia Dios y mi familia. Les dedico este trabajo con todo mi corazón y espero que, de alguna manera, pueda ser de utilidad para hacer una diferencia en el mundo.

Con todo mi amor y gratitud.

Agradecimientos

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Andina Simón Bolívar por brindarme la oportunidad de formarme en su prestigiosa Institución. Durante mi maestría, he tenido el privilegio de contar con excelentes profesores, y personal administrativo que han hecho posible mi crecimiento académico y personal.

A mi tutora, doctora Angelica Porras, por su inestimable ayuda durante mi formación académica y en la realización de mi tesis. Su experiencia y dedicación han sido fundamentales para alcanzar los objetivos que me había propuesto, y su retroalimentación constructiva me ha permitido mejorar en cada etapa de mi investigación.

Una vez más, gracias por su invaluable contribución a mi formación académica.

Tabla de contenidos

Introducción _____	15
Capítulo primero: Sindicalización por ramas de actividad _____	17
1. Discusión conceptual _____	17
1.1. Sindicalización _____	17
1.2. Sindicato _____	18
1.2.1. Concepto _____	18
1.2.2. Origen _____	19
1.2.3. Finalidad _____	23
1.2.4. Principios _____	23
1.2.5. Clasificación _____	24
1.2.6. Situación actual _____	25
1.3. Sindicatos por ramas de actividad _____	26
1.4. Libertad sindical _____	27
Capítulo segundo: Situación jurídica del sindicato por rama de actividad en Ecuador	33
1. Situación del Movimiento Sindical en el Ecuador _____	33
1.1. Origen _____	33
1.2. Evolución _____	34
1.3. Crisis de la sindicalización _____	39
1.4. Estructura _____	42
2. Sindicato por rama de actividad en Ecuador _____	42
2.1. Rama de actividad _____	42
2.1.1. División de las ramas de actividad _____	43
2.1.2. Problemas en la división de las ramas de actividad _____	45
2.1.3. Problemas de las ramas de actividad _____	46
2.1.4. Impacto de la pandemia en las ramas de actividad _____	50
2.2. Sindicato por rama de actividad _____	52
2.2.1. Origen _____	52
2.2.2. Organización _____	54
2.2.3. Eficacia _____	55

2.2.4. Problemas en el reconocimiento del sindicato por rama de actividad _____	59
3. Libertad sindical _____	63
3.1. Límites a la libertad sindical _____	64
4. Análisis de los instrumentos normativos nacionales e internacionales (Convenios de la OIT) para la constitución y registro del sindicato por rama de actividad por parte del Ecuador y concretamente del Ministerio del Trabajo _____	65
4.1. Instrumentos nacionales _____	65
4.1.1. Constitución de la República del Ecuador (CRE) _____	66
4.1.2. Código de Trabajo (CT) _____	73
4.2. Instrumentos internacionales _____	75
4.2.1. Convenio 87 _____	76
4.2.2. Convenio 98 _____	77
4.2.3. Convenio 110 _____	81
4.2.4. Convenio 141 _____	84
4.2.5. Convenio 150 _____	86
4.3. Incumplimiento de las normas internacionales del trabajo por parte de Ecuador	88
Capítulo tercero: Lineamientos normativos que podría considerar la posible regulación del sindicato por rama de actividad _____	90
1. ASTAC _____	90
1.1. Rama de actividad económica de “plantaciones de banano y otros cultivos de frutas tropicales” _____	92
1.2. Modelo de producción de banano _____	93
1.2.1. El Estado como motor del boom bananero _____	94
1.2.2. Actores de la cadena del banano _____	97
1.2.3. Situación de los y las trabajadoras de banano _____	101
1.2.4. Restricción a los derechos de sindicalización y la sindicalización por rama en el sector bananero _____	104
1.3. Situación actual del reconocimiento del sindicato por ramas de actividad luego de la expedición de la sentencia de 25 de mayo de 2021 emitida por la Sala de la Corte de Pichincha _____	105

1.3.1. Acciones de las organizaciones sindicales frente al incumplimiento de la sentencia judicial _____	108
2. Lineamientos normativos _____	110
2.1. Estrategias para que pueda resolverse favorablemente el registro de ASTAC 114	
2.2. Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos _____	116
2.3. Lineamientos para reformar el Código del Trabajo en miras de concretar el derecho de sindicalización por rama de actividad _____	119
Conclusiones _____	121
Bibliografía _____	125

Introducción

La sindicalización por rama de actividad ha sido un desafío en muchos países, incluido Ecuador, en donde aún persisten barreras y limitaciones para la conformación de organizaciones sindicales, especialmente en el sector rural. La falta de regulación legal para la formación de sindicatos por rama de actividad ha limitado la capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus derechos colectivamente.

Las organizaciones de trabajadores que han sentido la necesidad de conformar un sindicato por rama han tenido que enfrentarse a una serie de desafíos, la lucha por los derechos laborales y la organización sindical ha sido una constante en la historia de los trabajadores, y muchos de los problemas que enfrentaron en el pasado aún persisten en la actualidad. A pesar de los desafíos, un fallo judicial permitió y sentó las bases para que los trabajadores formaran sindicatos por rama de actividad por primera vez en Ecuador.

Es importante resaltar que la sentencia de la Corte Provincial de Justicia representa un avance significativo en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y una señal de modernidad en el ámbito legal del país. Sin embargo, es cierto que aún queda mucho por hacer para que la sindicalización por rama de actividad sea una realidad efectiva y segura para los trabajadores.

El hecho de que aún no exista una reglamentación específica que regule todos los aspectos de la sindicalización por rama de actividad representa un vacío normativo que potencialmente podría resultar en violaciones de los derechos de los trabajadores sindicalizados.

El presente trabajo es importante porque la sindicalización por rama es un derecho fundamental de los trabajadores en Ecuador que les permite organizarse y defender sus intereses en el ámbito laboral. Sin embargo, en la práctica, existen problemas en el reconocimiento de la sindicalización por rama que pueden limitar la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos y proteger sus intereses. Es transcendental abordar esta problemática para garantizar que los trabajadores tengan la capacidad de organizarse y defender sus derechos en el ámbito laboral.

Los objetivos de la investigación son los siguientes: Analizar el sindicato por rama de actividad: discusión conceptual, origen, estructura, eficacia y adecuación al principio de libertad de asociación para aportar a una mejor comprensión de dicha organización en

la actualidad del ámbito laboral. Determinar la situación jurídica del sindicato por rama de actividad en Ecuador y finalmente Plantear lineamientos normativos que podría considerar la posible regulación del sindicato por rama de actividad.

La investigación se desarrolla utilizando los métodos de investigación documental y cualitativo. Al utilizar estos métodos, se puede obtener información detallada y rigurosa sobre las leyes, normas, regulaciones, tendencias, patrones, experiencias, perspectivas, barreras, obstáculos, estrategias y tácticas relacionadas con la sindicalización por ramas en el país. Esto puede contribuir a un mayor entendimiento y reflexión sobre este tema y, en última instancia, a la promoción y protección de los derechos laborales en Ecuador.

El estudio se desdobra en tres capítulos. El primer capítulo aborda conceptos básicos y fundamentales relacionados con la sindicalización, sindicatos (cómo se desarrollaron históricamente en el contexto de derechos) sindicato por rama de actividad y el principio de libertad sindical. Estos conceptos son importantes para comprender la importancia de los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores y el papel que juegan en la protección de la libertad sindical en el ámbito laboral.

El segundo capítulo, ofrece un análisis detallado de la situación del movimiento sindical en Ecuador, la relativización del sindicato por rama de actividad, las diferentes dimensiones de la libertad sindical y se analizan detalladamente las bases legales asentado en el contexto ecuatoriano y los convenios internacionales de la OIT relacionados con la libertad sindical, con el objetivo de promover un debate informado y crítico sobre estos temas en el contexto ecuatoriano.

El tercer capítulo, expone la lucha del sindicato ASTAC por el reconocimiento de los sindicatos por rama de actividad en el sector bananero, se hace una revisión del modelo de producción del banano, se evidencia la situación actual del reconocimiento de los sindicatos por rama de actividad luego de la expedición de la sentencia emitida por la Sala de lo Penal de la Corte de Justicia de Pichincha a favor de ASTAC, habilitante jurisprudencial para la construcción efectiva de sindicatos de rama, y finalmente se arroja lineamientos que introducen los elementos generales con utilidad teórica y práctica para la cristalización de este tipo de organización sindical.

Finalmente se logró evidenciar las principales barreras y limitaciones que enfrentan los trabajadores al intentar organizarse en sindicatos por rama en Ecuador, se propuso soluciones y estrategias para mejorar el reconocimiento, las regulaciones laborales y promover un ambiente laboral más justo y equitativo.

Capítulo primero

Sindicalización por ramas de actividad

En el presente capítulo se procura dejar sentadas nociones elementales en torno a la sindicalización; sindicato, sindicato por rama de actividad y finalmente se brinda un panorama del principio de libertad sindical de acuerdo con las fuentes bibliográficas consultadas, mismas que han servido para establecer los criterios que varios autores esgrimen en el presente trabajo.

1. Discusión conceptual

1.1. Sindicalización

Como punto de partida, se establecen conceptos varios sobre la sindicalización, Jorge Machicado la define como una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes.¹ Por su parte, Alfredo Domínguez, indica que es la teoría y práctica del movimiento obrero, dentro de los sistemas de economía abierta (capitalista), y de acuerdo con la actitud que asuman en su relación con el Estado.² De la misma forma, Mario de la Cueva, reconoce a la sindicalización como una concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la sociedad y el Estado.³ Se entiende por sindicalización como aquella unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.⁴

La sindicalización es un tema clave en las relaciones colectivas de trabajo, ya que representa la principal herramienta de los trabajadores para organizarse y negociar en igualdad de condiciones con los empresarios. Las relaciones de trabajo se caracterizan

¹ Jorge Machicado, *Sindicalismo y Sindicato* (Bolivia: Universidad San Francisco Xavier, 2010), <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ss.html>.

² Alfredo Domínguez, “Estudios de derecho sindical y del trabajo”, en *Formación Histórico-Jurídica del Sindicato* (Biblioteca Jurídica Virtual, 1987), 34, <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/19475>.

³ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, vol. II (México: Porrúa, 1969), 283.

⁴ Machicado, *Sindicalización*.

por ser desiguales. La parte empleadora, dueña de los medios de producción, ejerce varias formas de poder sobre -la fuerza de trabajo- que depende del trabajo y la retribución económica que resulta de este. En un contexto de armas desiguales es importante que los trabajadores, reivindiquen el trabajo remunerado y no remunerado como producto de la fuerza que emplean y como motor de las ganancias de las empleadoras.

1.2. Sindicato

1.2.1. Concepto

En cuanto al sindicato, de acuerdo con las fuentes bibliográficas consultadas, Levy Sandri respecto al término sindicato, indica es de origen francés, derivado de la voz griega *syndicus* y constituye una asociación formada por personas que ejercitan una misma actividad profesional (pertenecientes, en consecuencia, a la misma categoría) para la promoción y defensa de sus intereses colectivos, ya sea morales o de orden económico.⁵

Así también lo afirma Carolina Portaluppi cuando señala que la palabra sindicato hace referencia, desde su origen, a la asociación de trabajadores y trabajadoras que se juntan para hacer justicia en común. Tienen como misión promover y defender sus derechos ante sus empleadores⁶ ya sean estos privados o el Estado. Son los que, unidos, poseen el mandato de luchar por los derechos laborales y son quienes representan a las y los trabajadores en el diálogo social.

De acuerdo con el boletín temático Observatorio del programa Presidencial de derechos humanos, los sindicatos se pueden entender como “asociaciones libres y voluntarias, democráticas y supraempresariales, cuyo principal anhelo y cometido es mejorar la situación económica y social de sus afiliados y, en general, de todos los asalariados. Su labor no está limitada en el tiempo y su fundamento es la solidaridad de los trabajadores que se basa en la coincidencia de intereses”.⁷

En las legislaciones laborales de varios países de Centroamérica y la República Dominicana, se establece que el sindicato se crea con el propósito de analizar, mejorar y salvaguardar los intereses económicos y sociales compartidos por sus miembros. Una vez

⁵ Sandri Levy, *Lecciones del Derecho laboral* (Milán, 1962).

⁶ Carolina Portaluppi, *Escuela sindical* (Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020), <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17285.pdf>.

⁷ Julio César Montoya Rendón, Mónica Fernanda Chica Velásquez, y Martha Lucía Fuertes Díaz, *Los sindicatos laborales y su efecto sobre la organización* (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2017), [file:///C:/Users/HP/Downloads/biteca,+3+Julio+Cesar+Montoya++Sindicatos+laborales%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/biteca,+3+Julio+Cesar+Montoya++Sindicatos+laborales%20(6).pdf).

establecido, el sindicato cuenta con una serie de salvaguardias destinadas a asegurar su operatividad en concordancia con sus metas y propósitos.⁸

Cabe destacar de lo recopilado en líneas anteriores que el sindicato, es una persona jurídica, compuesta por trabajadores, que se juntan para constituir un sistema de autodefensa que, frente a una tendencia a valorar sólo lo económico, destaca también la calidad en la vida (en este caso, respeto de sus derechos como persona)⁹ promoviendo y defendiendo sus derechos ante sus empleadores. Su existencia es tan importante que la formación de sindicatos es un derecho humano universal así lo establece el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

1.2.2. Origen

Para comprender la naturaleza y la función del sindicato en el contexto de este trabajo, es necesario hacer referencia al movimiento obrero, ya que es éste el que ha originado las condiciones dentro del cual aquél ha nacido y se ha desarrollado. En cierta manera, puede sostenerse que el mismo constituye, en el plano jurídico, la expresión de este otro fenómeno social y el medio a través del cual se manifiesta, en forma evidente, la acción que desarrolla a fin de equilibrar el mayor poder que, en los hechos, tienen los empleadores. Como consecuencia, éstos tienen la posibilidad de imponer las condiciones que han de regir las diversas relaciones laborales concertadas. A fin de contrarrestar esa mayor capacidad de diálogo, que normalmente tiene su causa en la desproporción de fuerza de negociación entre los empleadores (que, de suyo, son sujetos colectivos) y cada uno de los trabajadores que en forma individual conciertan contratos de trabajo, es que se realiza una acción específica.¹⁰

El derecho del trabajo, cuyo desarrollo casi puede considerarse como simultáneo del operado por el sindicato, dentro de la estructura de los medios técnicos jurídicos que esbozó para lograr el cumplimiento de su objetivo, previó el tratamiento privilegiado del poder de negociación colectiva de los trabajadores. De esa manera, instituyó uno de los más decisivos medios a fin de alcanzar ese propósito, el que, forzosamente, debe ser implementado a través de la acción sindical.¹¹

⁸ Maribel Batista, *Practicando la libertad sindical* (Costa Rica: Consejo Sindical Unitarios de América Central y Caribe, 2011).

⁹ Néstor De Buen Lozano y Emilio Morgado, *Instituciones Del Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, primera, 188 vols. (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997), <https://idoc.pub/documents/instituciones-del-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social-qvndz8dpv51x>.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

El movimiento sindical se encarnó en los hechos, como una reacción contra esa situación de privilegio que, en la práctica, se tradujo en graves injusticias en la paridad de los cambios a cargo de una y otra de las partes. De acuerdo con la concepción prevalente en la época (sustrato de las referidas consecuencias), las citadas relaciones se regulaban en función de lo “acordado libremente”, lo que dio lugar a que surgieran situaciones de suma gravedad que, entre otras, se tradujeron en largas jornadas de labor en pésimas condiciones de higiene y seguridad, con bajos salarios que no permitían que los trabajadores pudieran hacer frente al gasto normal de mantenimiento de sus propias fuerzas vitales y las de su grupo familiar. Obviamente, ese proceso no incluía lo necesario para lograr un armónico desarrollo de esas personas.¹²

De esa manera se intentó -a través del ejercicio de un derecho natural básico, humano- lograr la asociación de quienes, en lo individual, tienen menor (por no decir, casi nula) capacidad de negociación, para que pudieran nivelar la situación. Ello hizo que a través del grupo y del uso de los pertinentes instrumentos de acción, se adquirieran los elementos necesarios para recomponer una cierta equivalencia respecto de esa capacidad de diálogo, elemento imprescindible para alcanzar las condiciones que posibiliten un trato justo, humano.¹³

Respecto de la situación histórica que posibilitó la aparición de los sindicatos -expresión jurídica de la reacción de los trabajadores a fin de establecer condiciones más equitativas de trato-, influyó el desarrollo de la revolución industrial, que transformó las condiciones en las que se desarrollaba la actividad económica. Ello se debió, entre otras, al aprovechamiento en el proceso productivo de fuerzas observadas en la naturaleza (a partir de nuevos procedimientos y estudios) y el decidido propósito de dominar a ésta, para así disminuir el racionamiento a que somete al hombre. La progresiva liberación de este último respecto de esa realidad, marca uno de los procesos importantes en la historia de la humanidad.¹⁴

Ese hecho, que no sólo presenta un aspecto económico, se tradujo en la aparición de “fábricas” que, en un mismo lugar físico, concentraron la tarea de personas en actividades diferentes a las que ellos y sus antepasados realizaban en el ámbito rural; sujetas a técnicas, exigencias y horarios distintos a los que se aplicaban en los nuevos lugares de trabajo. La mayor proximidad de los nuevos trabajadores les hizo apreciar las

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

situaciones de injusticia que, quizá en otros ámbitos en los que predominaban otras pautas culturales, o no existían en igual medida, o no eran tan fácilmente apreciadas.¹⁵

La industrialización demandó la migración de numerosos trabajadores que dejaron el campo para emplearse en las grandes fábricas, generando la necesidad de urbanizar esas zonas industriales mediante la creación de barrios obreros, que ofrecían viviendas y otros servicios para los nuevos empleados. Así, miles de trabajadores comenzaron a compartir no solo el espacio de trabajo, sino también los lugares de recreo y residencia. Esto resultó en que, en la mayoría de los países industrializados, los trabajadores encontraron fácilmente una serie de problemas comunes no solo en el ámbito laboral, sino también en la necesidad de organizarse para mejorar sus condiciones de vida. Había nacido la conciencia de clase y los principios de solidaridad y justicia para defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores.¹⁶

Las condiciones laborales eran terribles para la gran mayoría de los trabajadores: jornadas de más de 14 horas, trabajo infantil, salarios de miseria o falta de medidas de prevención, además de la ausencia total de servicios públicos, provocaban que en los barrios obreros¹⁷ la esperanza de vida se situase en torno a los 26 años.¹⁸

Ante esta explotación laboral, que contrastaba con la riqueza de sus empleadores, los trabajadores comenzaron a colaborar entre ellos para cubrir algunas de sus principales necesidades. Así aparecieron las primeras asociaciones obreras, gérmenes de los sindicatos, que tomaron la forma de sociedades de socorro mutuo para atender a trabajadores enfermos o heridos y a sus familias, cooperativas de consumo o de vivienda, o incluso funerarias para enterrar dignamente a sus compañeros, además de otras iniciativas solidarias para combatir la pobreza.¹⁹

Los primeros sindicatos se distribuían por oficios, pero rápidamente se fueron agrupando hasta formar grandes sindicatos nacionales e internacionales en la segunda mitad del siglo XIX, consiguiendo su legalización en la mayoría de los países occidentales y convirtiéndose en actores poderosos a principios del siglo XX. En 1921 los sindicatos europeos ya contaban con 46 millones de trabajadores. Antes, los soviets rusos -sindicatos

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Guido Macchiavello Contreras, *Derecho Colectivo del Trabajo* (Santiago de Chile: Jurídica de Chile, 1989), 65.

¹⁷ Luis Martínez, “Los sindicatos de la Revolución Industrial al siglo XXI”, Académica, *EOM*, (30 de abril de 2020), <https://elordenmundial.com/sindicatos-historia-sindicalismo/>.

¹⁸ Juan Juan Pérez Ventura, “Los sindicatos, de la Revolución Industrial al siglo XXI”, 30 de abril de 2020, <https://es.paperblog.com/los-sindicatos-de-la-revolucion-industrial-al-siglo-xxi-5935930/>.

¹⁹ Ibid.

en un sentido amplio- fueron una de las fuerzas más importantes en las dos revoluciones que vivió ese país en 1917. En Estados Unidos se consiguió fijar la jornada de ocho horas en 1886 gracias a la huelga del 1 de mayo, origen del Día Internacional de los Trabajadores. Precisamente, la jornada de ocho horas fue una de las primeras consignas del movimiento sindical a nivel internacional, así como las vacaciones pagadas o la seguridad social, entre otras que acabaron plasmadas en el derecho laboral gracias a la actividad sindical.²⁰

Con el desarrollo de los sindicatos, sus reivindicaciones tomaron un cariz cada vez más político, exigiendo no solo mejoras económicas sino también una mayor participación de los trabajadores en la gestión de las empresas y del Estado. La presencia de la Unión Soviética fue muy importante en este sentido, puesto que ofrecía a los trabajadores de todo el mundo una alternativa real al capitalismo, y su influencia obligaba a los Gobiernos occidentales a ser más prudentes si no querían provocar una revolución en sus países. También los partidos comunistas fortalecieron significativamente los sindicatos, impulsando la creación de muchos de ellos -como Comisiones Obreras en España- y fomentando el movimiento obrero.²¹

La respuesta de varios países capitalistas a las reclamaciones de los sindicatos fue la creación de un estado del bienestar inspirado en las teorías del economista británico John Maynard Keynes. Este modelo recogía varias de las demandas de los trabajadores, como educación y sanidad públicas, o servicios sociales, a la vez que integraba a los sindicatos en las estructuras políticas y empresariales, acabando con su autonomía política e institucionalizándolos. Con ello se buscaba una “paz laboral” que, mejorando las condiciones de trabajo, permitiera mantener la producción en masa y dotara a los trabajadores de mayor capacidad de consumo para dar salida a esa producción.²²

El máximo exponente de este modelo llegaría con el capitalismo fordista a principios y mediados del siglo XX. El fordismo -que toma su nombre del modelo productivo utilizado en las grandes fábricas de automóviles Ford de Estados Unidos- se caracterizó por la producción a gran escala y la organización técnica del trabajo. También por lo que los economistas neoliberales denominarían “rigidez” de la fuerza de trabajo: contratos indefinidos; mayor seguridad ante despidos, accidentes o enfermedades; y condiciones reguladas por la negociación colectiva entre el empresario y los

²⁰ Martínez, “Los sindicatos de la Revolución Industrial al siglo XXI”.

²¹ Ibid.

²² Ibid.

representantes de los trabajadores, no individualmente con cada trabajador. Los sindicatos contaban con mayor capacidad de influencia que a principios de siglo, pero su independencia se veía perjudicada por la burocratización de sus estructuras.²³

1.2.3. Finalidad

Según lo expresado por Palacios, M, el propósito fundamental de los sindicatos es salvaguardar los intereses de los trabajadores a quienes representan, brindar asistencia y servicios, así como lograr mejoras y avances en la vida de los empleados. En la actualidad, una función y responsabilidad primordial de los sindicatos es participar de manera activa como parte integral de la sociedad, ya que la clase obrera simboliza el trabajo y la producción del país.²⁴ Moreno Márquez, F, señala que la labor de los sindicatos se enfoca en el desarrollo de los trabajadores, lo cual implica la defensa de principios como la igualdad social, el respeto a la libertad, la búsqueda de mejores niveles de vida y la práctica efectiva de la democracia.²⁵ De acuerdo con Beltrán, V, el objetivo principal de los sindicatos es proteger y promover los intereses laborales y económicos de los trabajadores.²⁶

1.2.4. Principios

Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Existen al menos 9 principios fundamentales que todo sindicato y sindicalista deben respetar.²⁷ Se los enuncia de la siguiente manera:²⁸

²³ Ibid.

²⁴ Miriam Palacios, “Finalidad de los sindicatos”, *Economía Laboral*, 30 de julio de 2015, <https://economialaboraluft.wordpress.com/2015/07/30/finalidad-de-los-sindicatos/>.

²⁵ Flavia Moreno Márquez, “Los sindicatos y sus acciones” (Universidad Nacional de la Matanza, 2009), <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000385.pdf>.

²⁶ Vivian Beltrán, “Nociones Generales del Sindicalismo”, 26 de noviembre de 2014, <https://www.buenastareas.com/ensayos/Nociones-Generales-Del-Sindicalismo/64395928.html>.

²⁷ Indira de Jesús Rosales, “Análisis del sindicalismo en México” (Universidad Villa Rica, 2010), https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB_UNAM/TES01000667538/3/0667538_A1.pdf.

²⁸ Verónica Nolasco, Karol Piche, y Cristina Sosa, “La normativa nacional e internacional aplicable a la resolución de conflictos colectivos de los empleados municipales del alcaldía municipal de San Salvador” (Universidad de El Salvador, 2012), <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/29615/1/LA%20NORMATIVA%20NACIONAL%20E%20INTERNACIONAL%20APLICABLE%20A%20LA%20RESOLUCI%C3%93N%20DE%20CONFLICTOS%20COLECTIVOS%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20MUNICIPALES%20DE%20LA%20ALCALDIA%20MUNICIPAL%20DE%20SAN%20SALVADOR.pdf>.

El sindicato debe ser:

- Libre, Independiente, Democrático, Participativo, Unitario, Responsable, Realista y Solidario.²⁹

Por su parte, Machicado, J. (2010), declara los siguientes principios:³⁰

- Autonomía de organización y de gestión sindical. El estado no puede invertir en su organización.³¹
- Libertad sindical³²
- Independencia Sindical³³
- Independencia de ideologías de partido político de otras clases.³⁴
- Fuero Sindical.³⁵
- Instrumentos de lucha sindical. Por ejemplo, la huelga.

1.2.5. Clasificación

En general, los tipos de sindicatos que se pueden formar en los países de la subregión latinoamericana pueden variar dependiendo de la legislación laboral de cada país, pero algunos de los tipos comunes de sindicatos que se pueden encontrar son los siguientes:

Sindicatos profesionales o de oficio: Integrado por trabajadores que ejercen una profesión, oficio o especialidad. En algunos países se les llama gremiales.

Sindicatos de empresa: Representan a los trabajadores de una sola empresa y tienen como objetivo proteger sus intereses y negociar con el empleador en nombre de sus afiliados.

En la realidad latinoamericana la mayoría de las organizaciones sindicales han adoptado una estructura sindical de empresa que los perjudica por su atomización.

Sindicatos por rama de actividad: Agrupan a trabajadores de diferentes empresas de una misma industria o sector, y buscan mejorar las condiciones laborales en ese ámbito en particular.

²⁹ Ibid.

³⁰ Machicado, *Sindicalización*.

³¹ Alfonso Hernández, “El derecho a la Libertad Sindical en la República bolivariana de Venezuela” (Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2020), http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-DeryCSoc-Aahernandez/HERNANDEZ_ORTIZ_Alfonso_Antonio_Tesis.pdf.

³² Ibid.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

Sindicatos de oficios varios o mixtos: Formado por empleados de diversas ocupaciones, oficios o especialidades que laboran en empresas diferentes o con actividades diversas, cuando en una ubicación específica, provincia o región, el número mínimo de trabajadores requerido no cumple con el mínimo legal necesario para establecer sindicatos de otro tipo.

Es importante tener en cuenta que la legislación laboral puede establecer requisitos específicos para la creación y el funcionamiento de los sindicatos, y que es importante cumplir con estos requisitos para que el sindicato sea reconocido y pueda ejercer sus funciones legalmente.

A mi criterio es cierto que las organizaciones sindicales de carácter internacional como la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) promueven el tipo de sindicato de rama de actividad por su capacidad para representar a trabajadores de diversas empresas y sectores dentro de una misma industria o área de trabajo. Esto puede facilitar la negociación colectiva con empleadores y mejorar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la elección del tipo de sindicato adecuado dependerá de factores específicos de cada situación, como la cultura y práctica local, la distribución geográfica de los trabajadores que se pretenden organizar, la legislación laboral vigente y las circunstancias especiales de cada caso. Por ejemplo, en algunos casos puede ser más efectivo crear un sindicato de empresa si los trabajadores están concentrados en una sola compañía, mientras que en otros casos puede ser más adecuado formar un sindicato de industria o rama para representar a trabajadores de múltiples empresas en un sector específico.

En resumen, la elección del tipo de sindicato dependerá de una evaluación cuidadosa de los factores locales y de las necesidades específicas de los trabajadores involucrados.

1.2.6. Situación actual

La situación actual de los sindicatos en el mundo varía significativamente de un país a otro y depende de muchos factores, como la economía, la política y la cultura.

En algunos países, los sindicatos son muy fuertes y tienen un gran poder en la negociación colectiva con los empleadores y en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Estos países suelen tener una larga tradición de sindicalismo y un marco legal que favorece a los sindicatos. Algunos ejemplos de estos países son Suecia, Dinamarca y Noruega.

En otros países, los sindicatos están en una situación más precaria y tienen menos influencia en la política y en la economía. En algunos casos, los sindicatos han perdido miembros y poder debido a la globalización, la automatización y el debilitamiento del sector manufacturero. En otros casos, los sindicatos se enfrentan a leyes restrictivas o a la hostilidad de los empleadores y del gobierno. Algunos ejemplos de estos países son Estados Unidos, Brasil y algunos países de Europa del Este.

En general, los sindicatos se han visto afectados por la pandemia de COVID-19, ya que muchos trabajadores han perdido sus empleos o han visto reducidas sus horas de trabajo. Al mismo tiempo, la pandemia ha resaltado la importancia de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales y la seguridad en el trabajo.

Además, se observa una amplia presencia de restricciones legales y violaciones de los derechos sindicales, como el derecho a la organización y la negociación colectiva. Esto tiene un impacto directo en la capacidad de los sindicatos para organizar, representar y brindar servicios a los trabajadores. No es sorprendente que la afiliación sindical sea más baja en aquellos lugares donde se violan los derechos sindicales.³⁶

1.3. Sindicatos por ramas de actividad

Para Alejandra Vargas, los sindicatos por rama de actividad son aquellos que se conforman por trabajadores que desarrollan sus actividades laborales en la misma rama de industria, pero en diferentes empresas.³⁷

Se precisa que para formar este tipo de sindicato se toma en cuenta la rama de actividad en la cual laboran los trabajadores y trabajadoras, independientemente del oficio o de la empresa, por ejemplo: Rama de la minería, comercio, agricultura, construcción, metalurgia, u otras.³⁸

De acuerdo con Canessa “Los sindicatos de industria o rama de actividad son las organizaciones sindicales formadas por los trabajadores que prestan sus labores o servicios a distintos empleadores de una misma rama industrial o de actividad económica,

³⁶ OIT, “¿Cuál es la situación de los sindicatos en la actualidad?”, Informativa, *La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo?*, (julio de 2021), <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where>.

³⁷ Daniela Alejandra Vargas Carrera, “Sindicatos por rama de actividad: La pertinencia de la implementación de esta figura en el Ecuador” (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2016), 35, <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12538/TESIS%20DANIELA%20ALEJANDRA%20VARGAS%20CARRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

³⁸ CSA, *Campaña continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical*, 2015, http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_430607.pdf.

comercial o de servicios, aun cuando desempeñan profesiones, oficios o especialidades diferentes”.³⁹

Es importante indicar que la sindicalización de industria o rama de actividad no es nada nuevo en el mundo, estos son algunos de los países donde se garantiza la sindicalización por rama:

- Austria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, España, Reino Unido, Portugal, Holanda, Irlanda, Estados Unidos. *En nuestra región*: Colombia, Uruguay, Argentina y México.

Este tipo de sindicatos son comunes y posibilitan la organización de trabajadores y trabajadoras y negociar condiciones comunes para todo un sector o rama de actividad económica por ejemplo en *Uruguay* el sindicato nacional de la construcción y anexos por medio de la negociación colectiva logró el aumento salarial para toda la rama de trabajo e incluso la prohibición de trabajo bajo la lluvia, garantías salariales en suspensión de estas jornadas.

En definitiva, los sindicatos de rama de actividad se enfocan en representar a trabajadores de diversas empresas y sectores dentro de una misma industria o área de trabajo, lo que puede facilitar la negociación colectiva con empleadores y mejorar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

1.4. Libertad sindical

Dentro de este capítulo es importante revisar el concepto de libertad sindical, pues, esta noción elevada a derecho fundamental, por los instrumentos de derechos humanos y por los convenios de la OIT, es el fundamento para el nacimiento y el funcionamiento de los sindicatos.

Para Rafael Albuquerque, la libertad sindical es considerada un derecho inalienable, elemento esencial en la implementación y promoción del trabajo digno, y es universalmente reconocida en casi todas las constituciones latinoamericanas y diversos instrumentos internacionales. Respecto a estos últimos, deben mencionarse las declaraciones y convenios, aunque las primeras nunca se han considerado vinculantes, la tendencia contemporánea es la de sujetarse a su contenido (self-executing) debido a

³⁹ Miguel Francisco Canessa Montejó, *Transformación del trabajo y nuevas formas de representación colectiva de los trabajadores en la empresa*, 2015, 294, <https://documents.ec/document/transformacif-n-del-trabajo-y-nuevas-formas-de-impulsado-por-el-pensamiento.html?page=3>.

consagrar derechos consustanciales con la persona humana. Entre estas merecen ser resaltadas la: *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* de 1966, de Naciones Unidas. La *Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, votada en 1998 por la confederación Internacional del Trabajo (OIT), reconoce como tal la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En el ámbito americano, la *Declaración de principios Sociales de América*, aprobada en 1945, califica “de interés público internacional” “el reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores”, y la *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*, sancionada por la OEA en 1948, garantiza el derecho a la sindicación y, a su vez, el derecho de los sindicatos a formar federaciones, a gozar de personalidad jurídica, a no estar sujetos a disolución administrativa, a celebrar convenios colectivos que sean incluso obligatorios para los trabajadores no afiliados⁴⁰ y a celebrar la huelga. Finalmente, la *Carta Democrática Interamericana*, aprobada en septiembre de 2001.⁴¹

Por su parte, la OIT reconoce la libertad sindical como uno de los pilares para el progreso de una sociedad, porque la consolidación de las organizaciones sindicales independientes permite mejorar las condiciones de las personas trabajadoras para entablar negociaciones colectivas, diálogos sociales, y mejorar los pisos de protección social para la clase trabajadora en el Estado, por esto diversos instrumentos internacionales han reconocido la libertad sindical⁴² como un derecho fundamental.

En la esfera de los tratados internacionales la primacía corresponde a los *convenios 87 y 98* de la OIT, el primero sobre libertad sindical y la negociación colectiva, calificados en la actualidad como convenios fundamentales. Asimismo, en el marco de la OIT se han aprobado otros convenios que también se refieren a la libertad sindical, como son: 11, sobre organización de los trabajadores rurales; 110, sobre trabajo en las plantaciones; 135, sobre representantes de los trabajadores; 141, sobre organización de los trabajadores rurales; 151, sobre relaciones de trabajo y libertad sindical en la administración pública; y 158, sobre la terminación de la relación de trabajo. A nivel de los países de América, la Convención Americana de Derechos Humanos, aprobada en

⁴⁰ Iván Peña, “Del ejercicio de la Libertad Sindical en Venezuela” (Universidad Católica Andrés Bello, 2006), <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR2581.pdf>.

⁴¹ Rafael Francisco Alburquerque, “Libertad y Autonomía sindicales”, en *Decimocuarto encuentro iberoamericano de derecho del trabajo* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006), <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/10865>.

⁴² Anahí Macaroff y Stalin Herrera, *Estado del banano en Ecuador*, 2da ed. (Quito: FES-ILDIS, 2022), <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/19562-20220927.pdf>.

1979, postula que “todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole”.⁴³

Los derechos vinculados a la libertad sindical son:

- Constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna
- Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos.⁴⁴
- Elegir libremente a sus representantes.⁴⁵
- Formular su programa de acción.⁴⁶
- Negociar libremente contratos colectivos de trabajo

Nadie puede limitar o entorpecer el ejercicio de estos derechos, las y los empleadores también tienen derecho a organizarse.

Pero esta libertad sindical solo puede ser efectivamente ejercida en un contexto de respeto y garantía plena de los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida, la seguridad y la integridad física y moral de la persona. Es prácticamente imposible constituir un sindicato libre y desarrollar una actividad sindical auténtica si no es posible ejercer⁴⁷ con absoluta libertad los derechos de reunión de libre movimiento, de libre expresión del pensamiento, de manifestarse públicamente. En este sentido el comité de libertad sindical de la OIT ha expresado que las organizaciones profesionales deben poder gozar del derecho de organizar manifestaciones públicas, de reunirse en sus locales, de intervenir en conclave internacionales, de expresar opiniones sin censura por conducto de ellos medios de comunicación, de publicar impresos y periódicos, de que se respeten sus bienes y locales y de aspirar lícitamente que no se atente contra sus actividades únicamente en la medida en que no den a las reivindicaciones profesionales un cariz abiertamente político.⁴⁸

La libertad sindical se manifiesta en la práctica mediante el ejercicio del derecho de sindicación, esto es, el derecho de los trabajadores y empleadores de organizarse para defender sus intereses profesionales comunes. Pero la misma se extiende más allá del

⁴³ Albuquerque, “Libertad y Autonomía sindicales”.

⁴⁴ Nolasco, Piche, y Sosa, “La normativa nacional e internacional aplicable a la resolución de conflictos colectivos de los empleados municipales del alcaldía municipal de San Salvador”.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Alfredo Villavicencio, “Rasgos esenciales y fisuras de la libertad sindical”, 2021, <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/issue/download/5/10>.

⁴⁸ *La libertad sindical, recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 4a ed. (Ginebra, 1996).

puro derecho individual de la persona humana, y llega a alcanzar el derecho colectivo del grupo al cual se protege en sus legítimos intereses, dotándolo de autonomía.⁴⁹

La libertad sindical también implica el derecho de organizarse profesionalmente sin discriminación alguna debida a la ocupación, sexo, color, etnia, creencias religiosas, orientación sexual, nacionalidad, opiniones políticas, etc.⁵⁰ Este derecho comporta un aspecto positivo y negativo, razón por la cual la doctrina latinoamericana en general habla de libertad sindical positiva y negativa.⁵¹

La primera comprende el derecho de una persona a afiliarse a un sindicato, a organizarlo y a participar en sus actividades. La segunda se refiere al derecho de no afiliarse a un sindicato y dimitir del mismo en cualquier momento y circunstancia.⁵²

La libertad sindical y de asociación es importante porque además de ser un derecho, la sindicalización les brinda a los trabajadores y empleadores la oportunidad de unirse para salvaguardar de manera más efectiva no solo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva. Este principio, elemento integral de la democracia, es fundamental para hacer realidad todos los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo.⁵³

Las empresas se enfrentan a numerosas incertidumbres en un mercado global en rápida evolución. Establecer un diálogo sincero con representantes de los trabajadores libremente elegidos permite a los trabajadores y a los empleadores comprender sus respectivos problemas y encontrar mejores soluciones. La seguridad de la representación contribuye a desarrollar la confianza de ambas partes. La libertad sindical y de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva proporcionan oportunidades para el diálogo constructivo y la resolución de los conflictos, lo que canaliza la energía necesaria para encontrar soluciones que son beneficiosas para la empresa y la sociedad en general. El

⁴⁹ Alejandro Moreno, “La Libertad y Autonomía Sindical” (Universidad de Carabobo, 2017), <http://www.mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4913/1/amoreno.pdf>.

⁵⁰ Albuquerque, “Libertad y Autonomía sindicales”.

⁵¹ José Bouzas, “Hacia un nuevo derecho colectivo en materia burocrática” (Universidad Nacional Autónoma de México, 2010), https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB_UNAM/TES01000658554/3/0658554_A1.pdf.

⁵² Ibid.

⁵³ Karina Arteaga, “Proyecto de Ley para la Promoción y Fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores del Sector Público y Privado” (Quito: Asamblea Nacional, 5 de febrero de 2021), http://pplless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/125392e9-e2b9-4e40-bf82-276df694adb1/inf-1d-ley_para_la_promocion_y_fortalecimiento_de_las_organizaciones_del_sector_p?blco_y_privado-signed.pdf.

significado de la libertad sindical y de asociación ha sido definido en mayor medida que cualquier otro derecho por los mecanismos de control de la OIT. En muchos casos, pero no en todos, esas decisiones son útiles para los empleadores y facilitan su comprensión.⁵⁴

Además, los trabajadores y empleadores pueden “ejercer libremente su derecho de sindicación y esto significa que estas organizaciones tienen derecho a realizar sus actividades con toda libertad y sin injerencia. Los empleadores no deberían interferir en la decisión de los trabajadores de afiliarse a un sindicato, ni discriminar a los trabajadores o a sus representantes. El gobierno no debería interferir en el ejercicio del derecho de los trabajadores o de los empleadores a constituir asociaciones. Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de afiliarse a organizaciones en los planos nacional, sectorial e internacional, y sus organizaciones tienen el derecho de afiliarse a cualquier nivel. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían ser permanentes, y no se les debería exigir una renovación periódica u otras condiciones para garantizar su existencia continuada.”⁵⁵

La OIT está comprometida a promover la libertad sindical en sus actividades, por ejemplo, a través de la asesoría a gobiernos sobre legislación laboral, o la formación y capacitación dirigida hacia sindicatos o grupos empleadores. El Comité de libertad sindical de la OIT fue creado en 1951 para examinar los alegatos sobre violaciones a los derechos de organización de trabajadores y empleadores. El Comité es tripartita y maneja casos de todos los Estados miembros de la OIT, aunque no hayan ratificado los Convenios sobre este tema. A través del Comité de libertad sindical y de otros órganos de supervisión la OIT ha defendido con frecuencia los derechos de organizaciones de trabajadores y empleadores.⁵⁶

En conclusión, la libertad sindical es el derecho de todas las personas trabajadoras a constituir organizaciones sin autorización o intervención de ningún tipo, cada trabajador puede determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la organización. Sin embargo, Julio Fuentes, el presidente de la CLATE, organización sindical internacional que agrupa a trabajadores estatales de América Latina y el Caribe, señala que: “La Libertad Sindical está compuesta por tres partes indispensables, sin que sea posible su vigencia si alguna de ellas se limita. Refiriéndose al derecho de asociación, al de

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ OIT, “Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación”, 2023, https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm.

⁵⁶ Ibid.

negociación colectiva y al de huelga”, además precisa que a pesar de que la libertad sindical es reconocida por numerosas normas internacionales, tanto en el marco del Sistema Interamericano de DD.HH. como a través de los Convenios de la OIT, en muchos Estados de la región no se garantiza su efectivo ejercicio que aún en pleno Siglo XXI, existen países en nuestra región que no han ratificado el Convenio 87 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como es el caso de Brasil. Y peor aún es la situación respecto al derecho de negociación colectiva en el Estado, garantizado por el Convenio 151 de OIT, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”. Fuentes informó que esta norma aún no ha sido ratificada por países como México, Canadá, Ecuador, Guatemala, Rep. Dominicana, Paraguay, Nicaragua, Venezuela, Honduras, Haití, Panamá, Bolivia, Costa Rica, Jamaica, Santa Lucía y Trinidad y Tobago.⁵⁷

⁵⁷ Julio Fuentes, “Exposición en audiencia de solicitud de Opinión Consultiva sobre Libertad Sindical a la Corte Interamericana de Derechos Humanos” (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales, 2020), <https://clate.org/wp-content/uploads/2020/07/Julio-Fuentes-ante-CIDH.pdf>.

Capítulo segundo

Situación jurídica del sindicato por rama de actividad en Ecuador

El presente capítulo centra la atención en una exposición detallada de la situación del movimiento sindical para relativizar el sindicato por rama de actividad, a ello se suma indagaciones sobre las distintas dimensiones de la libertad sindical, todo ello enfocado y vinculado al ámbito ecuatoriano y finalmente se analiza de manera íntegra los contenidos y disposiciones que desarrollan los instrumentos normativos nacionales y convenios de la OIT relacionados con la libertad sindical, puesto que buena parte de nuestro ordenamiento jurídico contiene ya la trasposición de los mínimos derivados de las normas internacionales, como la práctica empírica pone de manifiesto, esencialmente en materia de derechos colectivos.⁵⁸

1. Situación del Movimiento Sindical en el Ecuador

1.1. Origen

Algún germen del sindicato en Ecuador se puede encontrar en la Colonia o en el inicio de la República. Sin embargo, de que no podemos hablar de sindicatos en sentido contemporáneo las formas de organización de los trabajadores en esos momentos permitieron que posteriormente se establezcan sindicatos.

Con la colonización española en el siglo XVI aparecen las primeras *organizaciones gremiales* conformadas por trabajadores de distintos oficios, quienes paralizaron por primera vez sus actividades por haberseles negado la apelación del arancel fijado para ellos.

Más adelante, se dieron los primeros intentos de *asociación libre de trabajadores* por medio de Las Hermandades y Cofradías de Artesanos que constituían asociaciones de carácter religioso cuyos objetivos fueron: la ayuda mutua y la reciprocidad común entre sus miembros, se la hacía a través de cajas de comunidad o cajas de ahorro, y en la actualidad sigue siendo una de las finalidades de los sindicatos.

A continuación, aparecen la Encomienda, Mita y Obraje, instituciones creadas en principio con buenos propósitos sin embargo se convirtieron en elementos de explotación,

⁵⁸ Jonathan Fernández, “Análisis comparado sobre la Libertad Sindical y el derecho de Negociación Colectiva” (Universidad de las Palmas de Gran Canaria, 2019), <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/99589/1/jonathanfernandezmoran2019tfg.pdf>.

abusos e inhumanas condiciones de trabajo para el proletariado y campesinado dando lugar a innumerables protestas de indígenas.⁵⁹ Para terminar el colonialismo, los distintos gremios cansados de abusos e injustos pagos a sus labores formaron las primeras *organizaciones laborales* de tipo mutualista.

La época republicana, inicia con las asociaciones mutualistas y organizaciones artesanales como: la Asociación de Artesanos de Guayaquil en 1875 y la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha en 1892, para proveer a sus miembros de servicios funerarios, asistencia médica, capacitación técnica, educación, crédito de consumo y ayuda pecuniaria.

Más adelante, con el advenimiento de la Revolución Industrial, el proletariado ecuatoriano, organizó las primeras *huelgas de obreros*, en las que resaltan con mayor importancia las manifestaciones de 1869 y 1892, organizadas por la Sociedad de Carpinteros de Guayaquil y La Sociedad Unión de Panaderos.

En las primeras décadas del siglo XX surgen los primeros *congresos de trabajadores y artesanos* como: la Unión Ecuatoriana de Obreros y la Confederación Obrera Ecuatoriana con el objetivo de exigir la creación del Ministerio del Trabajo que garantice la legislación laboral, cuya organización y fuerza se demuestran en la gran huelga ecuatoriana del 15 de noviembre de 2022 o el llamado bautizo de sangre de la clase obrera ecuatoriana.

A mitad del siglo XX *nace el sindicalismo* con la influencia de ideas anarquistas venidas desde Europa que principalmente propugnaban la abolición de la propiedad privada, la desaparición del capitalismo y de todas las doctrinas políticas y religiosas, teniendo gran acogida en los trabajadores especialmente en Guayaquil.

1.2. Evolución

Entre 1895 y 1925 transcurrió en la historia del Ecuador un período que, políticamente, se caracterizó por el predominio liberal en las instituciones gubernamentales. Durante estos años, y ejerciendo el poder de manera hegemónica, el liberalismo puso en marcha un proyecto nacional que consolidó las hasta entonces

⁵⁹ Gustavo Estrella Aguirre, “La Organización Sindical en el Ecuador” (Instituto de Altos Estudios Nacionales, 1986), <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4172/Estrella%20Aguirre%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

endebles estructuras del Estado ecuatoriano, llevando a cabo una política tendente a la modernización del país.⁶⁰

La base económica del proyecto liberal descansaba en la producción y exportación de cacao, recurso controlado por la oligarquía agroexportadora de la costa ecuatoriana que, como grupo de poder y desde la ciudad de Guayaquil, impulsó y financió la llegada al poder del liberalismo y se erigió en el principal sostén de los gobiernos de la época. La crisis económica desencadenada especialmente a raíz de la I Guerra Mundial, con la bajada de los precios internacionales del cacao, señala la decadencia de este proyecto. Las medidas gubernamentales, de corte monetarista, no solucionaron las causas estructurales del problema, sino que tendieron a contemporizar la situación, manteniendo los márgenes de ganancia de la oligarquía cacaotera frente a otros grupos de poder, importadores e industriales principalmente, y afectando negativamente a la mayor parte de la población.⁶¹

El mantenimiento de esta línea política de actuación económica provocó continuadas protestas que buscaban restringir la influencia política y el predominio económico del grupo agroexportador costeño y que, en último término, auspiciaron la implantación de tenues medidas correctoras de escaso éxito que sirvieron para agudizar y generalizar la oposición al Estado.⁶²

En 1922, el Gobierno del presidente José Luis Tamayo afrontaba una difícil situación, con la merma continua de las ganancias netas procedentes del cacao, sin alternativas económicas inmediatas y con el Estado fuertemente endeudado. Al descontento de los grupos económicos contrarios a los agroexportadores se añadía la inquietud generalizada de los sectores más desfavorecidos de la sociedad que sufrían la amenaza del hambre y la miseria.⁶³ Bajo estas circunstancias, en el mes de noviembre tuvo lugar la *primera masiva Huelga General de Guayaquil*, iniciada como una acción puntual sindical frente a la crisis. En pocos días, la crispación y la extensión de las movilizaciones ofrecieron la oportunidad a todos los sectores sociales descontentos de presentar sus demandas ante el Estado desde una posición de fuerza, propiciando que el planteamiento original evolucionase hacia peticiones concretas contra la política económica gubernamental y contra el poder de los agroexportadores. La presión resultó

⁶⁰ Miguel Ángel González Leal, “Insurgencia popular, oligarquía regional y estado en el Ecuador liberal (1895-1925)” (Universidad de Barcelona, 1997), <https://estudiosamericanos.revistas.csic.es/index.php/estudiosamericanos/article/view/403/409>.

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid.

⁶³ Ibid.

efectiva y el Gobierno ejecutó las demandas en detrimento de la oligarquía cacaotera. Casi al mismo tiempo, ante la amenaza latente de la progresión de la huelga entre los sectores populares y el temor implícito a una revuelta generalizada en el país, se optó por cercenar el movimiento huelguístico y emprender una feroz represión militar que causó centenares de muertos,⁶⁴ tras este lamentable suceso fueron arrojados al río, quienes presenciaron la matanza comentan que las tropas incluso arrojaban al río aún con vida a compañeros y compañeras con el vientre abierto por lo que probablemente la cifra de muertos y heridos fue superior, así el *15 de noviembre de 1922* el río guayas se llenó de cruces. Es un hito histórico en la lucha de quienes tenemos la fuerza de nuestro trabajo, hace cien años la sangre de cientos de hombres, mujeres, niños y niñas se derramaba en las calles de Guayaquil, han pasado cien años y este crimen de Estado sigue aún impune, y la lucha por la reivindicación de nuestros derechos laborales continua.⁶⁵

Es muy triste saber qué la clase trabajadora de Ecuador tuvo que enfrentarse a una brutal represión por exigir condiciones dignas de trabajo y derechos laborales justos. La masiva huelga obrera y la represión violenta por parte del gobierno son un ejemplo de la lucha histórica de los trabajadores por la justicia social y la igualdad de derechos.

Es importante recordar esta tragedia y honrar a las víctimas, pero también es importante continuar la lucha por la justicia social y el respeto de los derechos laborales para todos los trabajadores.

Apenas tres años más tarde, en julio de 1925, la rebelión de un grupo de jóvenes oficiales progresistas del ejército derribó el gobierno liberal de Gonzalo Córdova, sucesor de Tamayo. Y con esta Revolución Juliana⁶⁶ se conquistaron derechos como: salario mínimo, jornada máxima, descansos, contrato individual y colectivo, sindicalización, huelga, seguridad social e indemnizaciones y sobre todo se creó el *Ministerio de Previsión Social y Trabajo* que llenó el vacío existente en la administración pública de un organismo que se preocupe de los asuntos del trabajo y del trabajador y terminaba el ciclo ininterrumpido de gobierno liberal que había regido el país desde 1895 y el predominio económico-político que, basado en el cacao, había detentado la burguesía agroexportadora de la costa ecuatoriana.⁶⁷

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Ibid.

En consecuencia, en la década de los años 30 y 40, el *sindicalismo adquiere afianzamiento* por las luchas de los movimientos obreros, huelguísticos y de reclamos constantes sobre las condiciones de vida de los trabajadores, y se promulga el *Código del Trabajo*, el 5 de agosto de 1938, bajo la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo.⁶⁸

El nuevo marco laboral hizo posible que los trabajadores ampliaran sus organizaciones y constituyeran las grandes centrales nacionales como:

CEDOC: La información proporcionada describe la evolución histórica de La CEDOC, es una organización sindical ecuatoriana que ha cambiado su nombre y su enfoque ideológico a lo largo del tiempo. Fundada en 1938 como la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos, la CEDOC fue creada como una respuesta a la creciente influencia del marxismo en el sector laboral. Con el tiempo, la CEDOC se separó del partido conservador y en 1988 adoptó el nombre de Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Cristianas. En 1974, la organización pasó a llamarse Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas,⁶⁹ un nombre que ha mantenido hasta la actualidad.

La evolución de la CEDOC refleja los cambios políticos y sociales que han tenido lugar en Ecuador a lo largo de los años, así como las diferentes perspectivas ideológicas que han influido en el movimiento sindical. En su forma actual, la CEDOC sigue siendo una organización sindical clasista que defiende los derechos laborales y la justicia social en Ecuador.

CTE: La información proporcionada describe la fundación y evolución de la Confederación de Trabajadores Ecuatorianos (CTE), una organización sindical ecuatoriana de izquierda marxista. La CTE fue fundada en 1944 como el brazo laboral de la izquierda marxista ecuatoriana, liderada por Pedro Saad. Durante los años cincuenta, la CTE llegó a controlar los sindicatos más importantes de Ecuador, pero sufrió un duro revés con la separación de la Federación Nacional de Choferes y más tarde con el nacimiento de la CEOSL.⁷⁰

⁶⁸ Gustavo Estrella Aguirre, “La organización sindical en el Ecuador” (Instituto de Altos Estudios Nacionales, 1986), <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4172/Estrella%20Aguirre%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

⁶⁹ Soledad De la Torre, “Aplicabilidad Jurídica del mandato N°. 8 dictado por el pleno de la Asamblea Constituyente, en el régimen legal del contrato colectivo de trabajo para el sector público en la legislación ecuatoriana” (Universidad Internacional SEK, 2009), <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/55/1/Aplicabilidad%20jur%c3%addica%20del%20mandato%20N%c2%ba%208.pdf>.

⁷⁰ Carlos Salmon, “Representación colectiva de los trabajadores” (Guayaquil, abril de 2013), <https://isssl.org/wp-content/uploads/2013/12/Tema2-Ecuador-DrCarlosSalmonAlvear.pdf>.

La CTE fue una organización sindical de izquierda que defendía los derechos de los trabajadores y la justicia social en Ecuador. Su fundación fue una respuesta a la falta de representación de los trabajadores en el país y a la influencia del marxismo en el movimiento sindical. Aunque tuvo un gran apoyo en sus primeros años, la CTE enfrentó desafíos significativos en la década de 1960, cuando surgieron nuevas organizaciones sindicales y políticas en el país.

En general, la historia de la CTE refleja la complejidad y la diversidad del movimiento sindical en Ecuador, que ha estado influenciado por una variedad de ideologías y ha enfrentado desafíos políticos y económicos significativos a lo largo de los años. A pesar de estos desafíos, las organizaciones sindicales han continuado desempeñando un papel importante en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la lucha por la justicia social en el país

CEOSL: La información proporcionada describe la fundación y origen de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) en 1962. La CEOSL fue auspiciada por la Alianza para el Progreso como una alternativa al sindicalismo marxista de la Confederación de Trabajadores Ecuatorianos (CTE).

La CEOSL fue creada en un contexto político y económico en el que la Alianza para el Progreso, un programa de ayuda económica de Estados Unidos promovía el desarrollo económico y social en América Latina como una alternativa al comunismo. En este contexto, la CEOSL se presentó como una alternativa al sindicalismo de izquierda de la CTE, con el objetivo de promover una agenda sindical más moderada y colaborativa con los empleadores y el gobierno.

La CEOSL se convirtió en una organización sindical importante en Ecuador y llegó a tener una gran influencia en los sindicatos del país. Aunque se presentó como una alternativa al sindicalismo marxista de la CTE, la CEOSL también defendió los derechos de los trabajadores y luchó por la justicia social en Ecuador.

En general, la historia de la CEOSL refleja la influencia de la política internacional en el movimiento sindical en Ecuador y la complejidad de las ideologías y agendas que han influido en el movimiento sindical en el país

Frente Único de Trabajadores (FUT): La información proporcionada describe la formación del Frente Unitario de Trabajadores (FUT) en 1980. El FUT es un órgano central de organización de las principales centrales sindicales de Ecuador, y se formó a partir de la unificación de varias organizaciones sindicales, entre ellas la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT),

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), Unión General de Trabajadores de Ecuador (UGTE), Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales (FETMYP), Unión Nacional de Educadores (UNE) y Federación Nacional de Obreros de los Gobiernos Provinciales del Ecuador (FENOGOPRE).

La formación del FUT fue un hito importante en la historia del movimiento sindical en Ecuador, ya que permitió a las principales organizaciones sindicales del país unirse en una sola organización para defender los derechos de los trabajadores y promover la justicia social. Desde su fundación, el FUT ha sido una voz importante en la lucha por los derechos de los trabajadores en Ecuador y ha sido un actor clave en la política del país.

El primer presidente del FUT, Jorge Cuisana, fue elegido en 1980 y lideró la organización durante varios años. Bajo su liderazgo, el FUT se convirtió en una de las organizaciones sindicales más influyentes y respetadas de Ecuador. Desde entonces, el FUT ha continuado desempeñando un papel importante en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la lucha por la justicia social en el país.

1.3. Crisis de la sindicalización

Es cierto que durante el período de 1990 a 2006 en Ecuador se implementaron políticas neoliberales que tuvieron un impacto negativo en el movimiento sindical del país. Estas políticas incluyeron la privatización de empresas estatales, la liberalización del comercio y la inversión extranjera, la flexibilización laboral y la reducción del gasto público en servicios sociales.

Como resultado de estas políticas, muchos trabajadores perdieron sus empleos y los salarios y las condiciones laborales empeoraron significativamente. Además, las organizaciones sindicales enfrentaron una fuerte represión por parte del gobierno y las empresas, lo que debilitó su capacidad para defender los derechos de los trabajadores y negociar colectivamente en su nombre.

Sin embargo, es importante destacar que el sindicalismo no se basa necesariamente en la explotación del trabajo asalariado a partir de la propiedad privada de los medios de producción, como se menciona en la afirmación. El sindicalismo se enfoca en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la lucha por mejores condiciones laborales, independientemente de la propiedad de los medios de producción.

De hecho, hay organizaciones sindicales que representan a trabajadores en empresas públicas y privadas, así como a trabajadores informales y del sector informal.

Por lo que, el gobierno de Rafael Correa en 2007 expresó una fuerte oposición a las políticas neoliberales y a las medidas de flexibilización laboral implementadas en el pasado en el país. El Mandato Nro. 8, aprobado en 2008, se convirtió en un símbolo del cambio en las relaciones laborales en el Ecuador.

El Mandato Nro. 8 establece la prohibición de cualquier forma de flexibilización laboral, reconociendo el trabajo como un derecho humano y promoviendo una nueva forma de sindicalismo basada en la organización por rama de actividad. Además, el Mandato Nro. 8 reconoce los derechos sociales colectivos y ambientales (DESCA), lo que supone un avance importante en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

Con estas medidas, se buscó democratizar el régimen laboral del país y eliminar las viejas formas de explotación laboral y el trabajo precario. Además, se buscó promover la igualdad de género en el ámbito laboral y garantizar el acceso a empleos dignos y bien remunerados para todos los ciudadanos.

En resumen, el Mandato Nro. 8 representa un hito importante en la lucha por los derechos laborales en el Ecuador y un avance hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Es importante también precisar que la flexibilización laboral se refiere a la implementación de políticas que permiten a los empleadores tener mayor flexibilidad para contratar y despedir trabajadores, ajustar las condiciones laborales y reducir los costos laborales. En general, se busca aumentar la competitividad de las empresas y reducir los costos de producción.

En algunos casos, esto se traduce en la precarización del empleo, es decir, en la reducción de los derechos laborales y sociales de los trabajadores, la eliminación de garantías y beneficios laborales, y la creación de empleos informales o temporales. La precarización del empleo puede generar inseguridad laboral y afectar negativamente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

En el sector público, la flexibilización puede implicar la reducción de las garantías laborales y sociales de los empleados públicos, la eliminación de beneficios y la precarización de los empleos en este sector. Esto puede tener un impacto negativo en la calidad de los servicios públicos que se ofrecen a la ciudadanía.

Es importante tener en cuenta que la flexibilización laboral no siempre conduce a un aumento en la competitividad y la productividad de las empresas. En muchos casos,

puede tener un efecto contrario, al generar desmotivación y estrés en los trabajadores, reducir su lealtad y compromiso con la empresa, y afectar negativamente su salud y bienestar.

Es cierto que, a pesar de los avances logrados en la protección de los derechos laborales en el Ecuador, aún existen sectores donde persisten formas de explotación laboral y persecución sindical. El sector bananero ha sido históricamente uno de los más afectados por estas prácticas, y aunque se han implementado algunas medidas para mejorar las condiciones laborales, la realidad es que aún hay un largo camino por recorrer.

El sistema de contratación por jornada, por ejemplo, sigue siendo una práctica común en el sector, lo que implica que los trabajadores no tienen un contrato de trabajo fijo ni beneficios laborales como seguro social, vacaciones, etc. Además, las empresas suelen recurrir a la contratación de trabajadores temporales a través de intermediarios, lo que dificulta la organización sindical y la negociación colectiva.

Por otro lado, la lucha contra la persecución sindical en el sector bananero ha sido una constante en la historia del movimiento laboral en el Ecuador. Muchos trabajadores que han intentado organizarse o liderar huelgas han sufrido represalias y despidos arbitrarios, y la justicia ha sido lenta en la protección de sus derechos. Sin embargo, gracias a la persistencia y valentía de muchos trabajadores y líderes sindicales, se han logrado importantes avances en la protección de los derechos laborales y en la democratización de las relaciones laborales en el Ecuador.

Durante el período 2017-2019 se observó una serie de divisiones y conflictos al interior del sindicalismo ecuatoriano, así como la presencia de líderes que se acercaron al gobierno de turno y se alejaron de los intereses de sus bases sindicales. Sin embargo, también es importante mencionar que existieron sindicatos y organizaciones que mantuvieron su independencia y que mantuvieron una postura crítica frente a las políticas del gobierno, especialmente en lo que se refiere a las medidas económicas y laborales adoptadas por la administración del presidente Lenín Moreno, tales como la eliminación del subsidio a los combustibles y la flexibilización laboral. De hecho, la oposición de los sindicatos y organizaciones sociales fue una de las principales causas de las protestas de octubre de 2019, que obligaron al gobierno a derogar estas medidas y a iniciar un proceso de diálogo con los actores sociales.

1.4. Estructura

Con relación a su composición toda organización o asociación sindical está integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.⁷¹ Realizan su acción apoyados en el número de los trabajadores que (formal o informalmente) representan en su acción. Esa estructura presenta dos elementos distintos: por una parte, el número y, por la otra, la acción humana. La finalidad de dichas asociaciones no se limita a establecer un frente de contención ante las pretensiones de los trabajadores, uno de cuyos aspectos se materializa a través de la negociación colectiva; también invisten la representación y defensa de los intereses profesionales ante el público en general, ante el Estado y ante los mercados extranjero.⁷²

2. Sindicato por rama de actividad en Ecuador

2.1. Rama de actividad

La Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) define a la rama de actividad como aquella actividad económica, que permite clasificar al establecimiento donde trabaja o trabajó la persona dentro de un sector de la economía, según la clase de bienes o servicios que produce. Básicamente se trata de una característica de los establecimientos definida por las actividades de la empresa o negocio.⁷³

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) denomina actividad económica a cualquier proceso mediante el cual se obtiene bienes y servicios que cubren las necesidades, definidas como la utilización de insumos (por ejemplo, capital, mano de obra, energía y materiales) para producir producto.⁷⁴ Las actividades económicas pueden describirse y clasificarse de acuerdo con sus características tales como: tipo de bienes o

⁷¹ Vargas Carrera, “Sindicatos por rama de actividad: La pertinencia de la implementación de esta figura en el Ecuador.”

⁷² De Buen Lozano y Morgado, *Instituciones Del Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*.

⁷³ Vargas Carrera, “Sindicatos por rama de actividad: La pertinencia de la implementación de esta figura en el Ecuador.”

⁷⁴ Cristopher Aguirre, “Programa de evaluación y generación de estrategias urbanas” (Universidad Nacional Autónoma de México, 2017), https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000764191.

servicios producidos, tipo de insumos utilizados o consumidos, técnica de producción empleada y forma en que se utiliza la producción.⁷⁵

2.1.1. División de las ramas de actividad

En Ecuador, el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios es un organismo tripartito que tiene como objetivo apoyar un sistema en el que las relaciones laborales se establezcan en un diálogo tripartito con la participación activa de empleadores y trabajadores. Teniendo esto en cuenta, el acuerdo ministerial del año 2015 No. MDT-2015-0240, contiene los términos bajo la cual se desarrollarán las actividades de este Consejo de Salarios.⁷⁶

En dicho acuerdo, referente a los Órganos del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, en su capítulo segundo, establece que, como órgano interno del Consejo, existen Comisiones Sectoriales, los cuales también son órganos tripartitos⁷⁷ que tienen por objeto el desarrollo y asesoramiento de: políticas salariales, determinar los salarios adecuados a los sectores; sistemas, procedimientos y métodos para la estructuración de los escalafones sectoriales o estructuras ocupacionales; y revisión de los perfiles ocupacionales de cada sector económico.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-128, de 19 de julio de 2022, determina la actualización de las Comisiones Sectoriales que integran al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, son 21, las cuales a su vez se encuentran divididas en un total de 138 ramas de la actividad económica nacional.⁷⁸

Adicionalmente la división o agrupación por ramas de actividad en número, estructura y funcionamiento, es elaborado también en función de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) que es un listado de carácter global de las distintas actividades económicas legalmente reconocidas; de tal manera que cualquiera que sea la actividad económica que se realice, puede ser encasillada en alguna de las categorías y divisiones contenidas en esta clasificación.⁷⁹

⁷⁵ INEC, “Manual de Usuario CIIU - Clasificación Industrial Internacional Uniforme”, INEC, 2010, https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/CPV_aplicativos/modulo_cpv/CIIU4.0.pdf.

⁷⁶ Pablo Martín Quezada Palomeque, “Procedencia del Sindicalismo por Ramas de Actividad en el Ecuador” (Universidad de Cuenca, 2022), file:///C:/Users/HP/Desktop/tesis%20uasb/Trabajo-de-Titulaci%C3%B3n.pdf.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Ibid.

Por lo tanto, en base a las comisiones sectoriales que integran al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, el objetivo en este punto es establecer una especie de panorama del sector laboral nacional, mediante el cual se podría ir esbozando un esquema de las asociaciones sindicales por rama de actividad que se dan en nuestro país.⁸⁰

Se establecen las siguientes Comisiones Sectoriales vigentes de conformidad a la Tabla 1.

Tabla 1
Comisiones Sectoriales

N.º	Comisiones Sectoriales
1	<i>Agricultura y plantaciones</i>
2	Producción pecuaria
3	Pesca, acuicultura y maricultura
4	Minas, canteras y yacimientos
5	Transformación de alimentos (incluye agroindustria)
6	Productos industriales, farmacéuticos y químicos
7	Producción industrial de bebidas y tabacos
8	Metalmecánica
10	Productos textiles, cuero y calzado
11	Productos textiles, cuero y calzado
12	Tecnología: hardware y software (incluye tic's)
13	Electricidad, gas y agua
14	Construcción
15	Comercialización y venta de productos
16	Turismo y alimentación
17	Transporte y logística
18	Servicios financieros
19	Actividades tipo servicios
20	Actividades de enseñanza
21	Actividades de salud
22	Actividades comunitarias

Fuente y Elaboración: Ministerio del Trabajo, “Acuerdo Ministerial n.º MDT-2022-128” 2022)

La agrupación de ramas de actividad por comisión para el funcionamiento de las comisiones sectoriales se establecerá de conformidad a la tabla contenida en el acuerdo ministerial No. MDT-2022-128.⁸¹ Dicha agrupación de ramas de actividad por comisión puede aumentar según los conocimientos sobre las nuevas tendencias y cambios recientes.

La modificación, inclusión o eliminación de las tablas de las Comisiones Sectoriales y ramas de actividad, deberán realizarse con participación y aprobación de las Comisiones Sectoriales previo análisis técnico.⁸²

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ministerio del Trabajo, “Acuerdo Ministerial N.º. MDT-2022-128” (Registro Oficial N.º 116, 19 de julio de 2022), <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2022/07/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2022-128-Actualizacion-de-las-Comisiones-Sectoriales-y-sus-diferentes-ramas-de-actividad.pdf>.

⁸² Ibid.

En términos generales puedo decir que las comisiones sectoriales que integran al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios suelen ser mecanismos establecidos por los gobiernos para promover la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales en sectores específicos de la economía. Estas comisiones pueden estar formadas por representantes de los trabajadores, empleadores y el gobierno, y su función principal es discutir y acordar temas como las condiciones laborales, los salarios, las prestaciones y otras cuestiones relacionadas con el empleo en un sector específico.

La división de las comisiones sectoriales en ramas de la actividad económica nacional es común y puede ayudar a enfocar las discusiones y negociaciones en áreas específicas de la economía. En algunos casos, estas ramas de actividad pueden estar representadas por sindicatos o asociaciones empresariales específicas, lo que puede facilitar la participación y el diálogo entre las partes.

2.1.2. Problemas en la división de las ramas de actividad

La división de las ramas de actividad económica puede ser un proceso complejo que puede presentar algunos problemas. Uno de los principales desafíos es asegurarse de que la división sea lo suficientemente precisa y detallada como para reflejar adecuadamente las diversas actividades económicas dentro de un sector específico. Si la división es demasiado amplia o genérica, es posible que se pierdan algunas de las complejidades y particularidades del sector.

Otro problema puede ser la falta de acuerdo entre los diferentes actores del sector sobre cómo se deben dividir las ramas de actividad. Las organizaciones de trabajadores y empresarios pueden tener intereses y prioridades diferentes en términos de cómo se divide el sector, lo que puede generar tensiones y desacuerdos en el proceso de negociación.

Asimismo, las divisiones de las ramas de actividad pueden quedar obsoletas con el tiempo debido a cambios en la economía y la tecnología. Esto puede resultar en una división desactualizada que ya no refleja la realidad del sector y puede ser difícil de ajustar.

Además, antes de realizar la división de las ramas de actividad primero es necesario se realice estudios técnicos especializados y económicos sectoriales, porque estos estudios pueden ayudar a identificar las similitudes y diferencias entre las diferentes ramas de actividad y permitir una mejor organización y representación de los mandantes sectoriales porque caso contrario surgen problemas y es que en cada comisión sectorial existen ramas de actividad que no son tan afines, por ejemplo en la comisión de textiles

se encuentra también el cuero y calzado, y generalmente se ha evidenciado que no existe un desarrollo de la capacidad de los mandantes sectoriales en lo que respecta a diferentes cuestiones (SST, calificaciones, salario mínimo, etc.), por ejemplo la comisión de textiles, cueros y calzado es representada por una persona que conoce de textiles pero que no tiene idea del funcionamiento en el calzado o cuero; por lo que es importante tener en cuenta que cada rama de actividad tiene sus propias características y necesidades específicas. Por lo tanto, la representación en las comisiones sectoriales debe ser adecuada y contar con expertos en cada una de las áreas. De lo contrario, puede haber una falta de comprensión y capacidad para tomar decisiones adecuadas para todas las ramas de actividad.

Adicionalmente, los estudios técnicos solo se realizan en una de las ramas, más no de todas. También el proceso de producción de las industrias que pertenecen a la misma rama, como el cuero y calzado no es el mismo⁸³ por ende el proceso de producción se desorganiza y solo va incorporando sucesivas mejoras tecnológicas para una de las ramas y no a todas. Por lo tanto, es importante que los estudios técnicos se realicen para todas las ramas de actividad y se tengan en cuenta las necesidades específicas de cada una.

En resumen, es importante tener en cuenta las similitudes y diferencias entre las ramas de actividad al realizar la división y representación en las comisiones sectoriales. Los estudios técnicos y económicos sectoriales son fundamentales para identificar las necesidades específicas de cada rama de actividad y asegurar una representación adecuada en las comisiones sectoriales.

2.1.3. Problemas de las ramas de actividad

Actualmente en el Ecuador existe una recuperación del empleo, sin embargo, la mayoría de las personas tienen un trabajo precario, contrastando la situación desde hace algunas décadas del mercado laboral, el cual presenta problemas estructurales que lo caracterizan. En este sentido, este punto tiene como objetivo identificar los problemas de las ramas de ocupación en las cuales el mercado laboral se encuentra diversificado.⁸⁴

Además, que la situación socioeconómica no es igual para todos los trabajadores de las distintas categorías de la economía especialmente de la informal. Las condiciones

⁸³ Vargas Carrera, “Sindicatos por rama de actividad: La pertinencia de la implementación de esta figura en el Ecuador.”

⁸⁴ Jorge Luis Bernal Yamuca et al., “Análisis de los principales indicadores del mercado laboral y las ramas de ocupación en el Ecuador” 6, n° 5 (2022), <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3151/4814>.

del mercado y las formas de comercialización varían de una rama de actividad a otra y aun dentro de una misma rama. De manera muy general se pueden distinguir por lo menos⁸⁵ cuatro tendencias fundamentales que afectan actualmente al trabajador ecuatoriano de las distintas ramas de actividad:⁸⁶

1) Conservación de Ramas de Actividad

La conservación de las comisiones sectoriales se da en aquellas ramas de producción donde se mantiene la demanda y donde la producción capitalista ni surge desde el seno de la misma actividad, ni penetra el mercado desde afuera para desplazar a los trabajadores por medio de la competencia.⁸⁷ En el Ecuador existen aún varias ramas en las que algunas actividades como por ejemplo la artesanía se mantiene como la única forma de producción, este es el caso de los tejedores de sombreros de paja, de los ponchos tradicionales y sacos de lana, de los productores de canastas o shigras, de los ceramistas del Oriente, así como de muchos otros artesanos que se han especializado en la producción de artículos artísticos o de lujo. Todos ellos se mantienen como productores independientes que trabajan solos o que utilizan tanto mano de obra familiar, cuanto unos pocos operarios y aprendices.⁸⁸ Pero el hecho de que conserven su forma social de trabajo no quiere decir que no hayan introducido cambios para adaptar su producción a las nuevas condiciones del mercado. Al contrario, la conservación de dichas actividades se da solo si estos productores logran incorporar nuevos modelos, materias primas y procesos de producción para mejorar la calidad de sus artículos, o bajar sus costos de producción.⁸⁹

Donde eso es posible, algunas actividades se mantienen como tales y continúan proveyendo al mercado de un gran número de bienes utilitarios o artísticos. Con sus actividades autónomas ellos generan los ingresos necesarios para adquirir nuevas materias primas, para mantener a su familia y para participar, activamente, en la reproducción económica, social y cultural de la sociedad ecuatoriana.⁹⁰

2) Extinción de las Ramas de Actividad

⁸⁵ Lois Lefebvre, *La Economía Política del Ecuador*, vol. 6, Biblioteca de Ciencias Sociales (Quito: Corporación Editora Nacional, 1985), <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/16543-opac>.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Ibid.

La extinción de las ramas de actividad ocurre en aquellas ramas de producción donde desaparece la demanda del producto, bien porque se han cambiado los patrones de consumo o bien porque los consumidores prefieren productos industriales sustitutivos.⁹¹

Esto ha pasado, por ejemplo, en el caso de los ponchos de doble cara y en el caso de los paños de Gualaceo. La proletarización y urbanización han causado cambios fundamentales en la indumentaria tradicional; así que los que antes usaban ponchos o paños hoy se visten al estilo europeo. Con la desaparición de las costumbres antiguas también desaparecen por ejemplo los artesanos que producen esos artículos tradicionales.⁹² Cuando no hay quien adquiera sus productos, los artesanos tradicionales se ven forzados a abandonar su oficio para dedicarse a otras actividades económicas. Otra de las causas de la extinción de ciertas ramas, es la penetración del mercado a través de productos industriales sustitutivos. Así, casi han desaparecido, por ejemplo, los artesanos que producían sal, lienzos, cobijas, armas de fuego, bloques de hielo, vajilla fina, etc.⁹³ Todos ellos han perdido su mercado porque la industria fabril produce artículos similares de mejor calidad y/o a menor costo. Al principio, cuando el producto industrial invade los mercados de los artesanos, estos se esfuerzan para producir más y bajar sus precios de venta. Entonces alargan su jornada de trabajo, recurren al trabajo infantil y buscan materias primas más baratas. Pero, aun así, nunca logran mantener su nivel de vida, sino que se ven obligados a bajar sus precios de venta hasta que sus ingresos ya no alcanzan para mantener a sus familias y no les queda otra alternativa que la de abandonar su oficio. Cuando los artesanos tienen que competir con la industria fabril, no hay estrategia que los salve de su extinción como productores independientes.⁹⁴

3) Diferenciación interna

La diferenciación interna de las comisiones sectoriales se da en las ramas donde existe la posibilidad de incorporar innovaciones técnicas, de emprender una reorganización social y de lograr una paulatina acumulación de capital. En esas ramas surgen algunos pequeños empresarios, que transforman sus talleres en pequeñas industrias y recurren, cada vez más, a la mano de obra asalariada. Mientras ellos introducen nuevas máquinas, materias primas y procesos productivos y aumentan la

⁹¹ Ibid.

⁹² Ibid.

⁹³ Ibid.

⁹⁴ Ibid.

productividad de sus empresas, la mayoría de los trabajadores ya no pueden competir y pierden su mercado e, incluso, sus medios de producción.⁹⁵ Así, ya no pueden sobrevivir como productores independientes, sino que se ven forzados a producir para otro, sea como trabajadores a domicilio o como obreros de taller o fábrica. En el Ecuador, este proceso clásico de diferenciación social afecta en la actualidad a muchas ramas especialmente de la artesanía; como ejemplo se puede mencionar a los artesanos del calzado que se transforman en operarios y trabajadores a domicilio, por un lado, y en pequeños industriales o comerciantes, por otro. Entre ellos existen cada vez menos artesanos independientes. Una diferenciación similar se da en las ramas de muebles, artículos de cuero, metalmecánica, textiles, prendas de vestir, alimentos, etc. Donde existe la posibilidad de reorganizar, mecanizar y modernizar la producción artesanal se desarrolla un proceso de diferenciación que convierte al artesanado en dos clases sociales opuestas: los artesanos pequeños empresarios, y los obreros y trabajadores dependientes. Entre los factores que aceleran la diferenciación del artesanado se puede mencionar la existencia de tecnología intermedia, de nuevos materiales y procesos productivos, así como el acceso selectivo y desigual al crédito, la asistencia técnica y los mercados.⁹⁶ En muchos casos, el acceso a estos recursos productivos está regulado mediante relaciones familiares o de amistad. Es obvio que las estrategias de supervivencia sean diferentes para cada uno de los dos grupos sociales opuestos. En el caso de los pequeños empresarios, esa estrategia ya no es simplemente de supervivencia o reproducción simple, sino que su meta principal es la acumulación de capital.⁹⁷

Para los trabajadores a domicilio u obreros de taller, en cambio, la estrategia de supervivencia ya no se basa en la defensa de su independencia como productores autónomos y propietarios de sus medios de producción, sino que consiste, más bien, en vender la única mercancía que les queda: su fuerza de trabajo. Donde crece la demanda por esta mercancía, los trabajadores empiezan a acudir a las pequeñas industrias que más pagan y, finalmente, se organizan para pedir salarios más altos y mejores condiciones de trabajo. En resumen, paralelamente con la diferenciación del artesanado se da la transformación de las tradicionales estrategias de supervivencia en una estrategia de acumulación capitalista y una estrategia proletaria de lucha sindical.⁹⁸

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid.

4) Surgimiento de nuevos tipos de actividades/trabajadores

El surgimiento de nuevos tipos de actividades/trabajadores se da tanto por la creciente especialización y división social del trabajo como por la misma expansión industrial. Así, las transformaciones en el mercado han creado nuevos espacios, -"nichos económicos"- para artesanos que trabajan con base en técnicas tradicionales, o que han introducido nuevos procesos de producción. Este es el caso de varias artesanías autóctonas que ya habían perdido su mercado tradicional pero que, a través de una mayor especialización, han encontrado nuevos mercados. Como ejemplos de tal resurgimiento de ciertas artesanías tradicionales, se puede mencionar a las productoras de shigras, los pintores de Tigua, los ceramistas del Oriente, los tejedores que producen una nueva especie de lienzo para la confección de camisas folclóricas, etc.⁹⁹ En todos estos casos, los artesanos han introducido unos pocos cambios en el proceso de trabajo y se ha modificado el tipo de uso que hace el consumidor del producto artesanal: las shigras ya no se venden solo para el uso doméstico de los campesinos, los pintores de Tigua ya no producen tambores sino cuadros folclóricos, etc.¹⁰⁰ En fin, la estrategia de estos artesanos consiste, sobre todo, en su mayor especialización y en la apertura de un nuevo mercado. Por otro lado, la misma expansión industrial genera la demanda por nuevos tipos de actividades. Como respuesta a esa tendencia, un gran número de nuevos trabajadores ha instalado talleres en todo el país, entre ellos se encuentran los vulcanizadores, mecánicos de automóviles, bicicletas y máquinas de todo tipo, las pequeñas imprentas, los talleres de publicidad (letreros, etc.), copiadoras de llaves, lavanderías, estudios fotográficos, peluquerías y salones de belleza, entre otros. Con la expansión de la producción capitalista en la economía nacional, estos tipos de trabajadores se encuentran produciendo para un mercado creciente. En consecuencia, son cada vez más numerosos los trabajadores que entran a estas nuevas ramas de actividad y, para muchos -de ellos, cambiar de oficio es, precisamente, la única estrategia que les permite mantenerse como artesanos.¹⁰¹

2.1.4. Impacto de la pandemia en las ramas de actividad

En el año 2020 la pandemia del COVID-19 afectó a todo el mundo en lo económico, en lo social y la salud que, como consecuencia, paralizó total o parcial todas

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

las actividades productivas lo que genero un estancamiento en todos los sectores generando mayor informalismo porque las personas en su desesperación por subsistir crearon pequeñas actividades o ideas de negocio como se diría popularmente como para salvar el día y no morir de hambre.

Se identificaron tres grupos de sectores según la magnitud de los efectos de la crisis (fuertes, significativos y moderados). Los sectores más afectados fueron el comercio mayorista y minorista; las actividades comunitarias sociales y personales; hoteles y restaurantes; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y las manufacturas.¹⁰²

Alicia Bárcena en el Informe Especial COVID-19, manifiesta que “La crisis golpeo con mayor intensidad a los sectores industriales potencialmente de mayor dinamismo tecnológico y, por lo tanto, profundizo los problemas estructurales de las economías de la región. Esto significa que, deben implementarse políticas adecuadas para fortalecer esas ramas productivas, existe una elevada probabilidad de que se genere un cambio estructural regresivo que conduciría a la reprivatización de las economías de la región”.¹⁰³

También surgieron nuevas modalidades de actividades económicas como las plataformas digitales pero que coincidió con el deterioro del mercado laboral, desencadenando la precariedad de un grupo vulnerable, porque a partir de ello la tasa de empleo formal cae, una gran cantidad de servidores públicos fueron desvinculados por lo que otros tipos de empleos aumentaron como: el subempleo, informalidad y no remunerados, entre otros, esto demostró el debilitamiento y fraccionamiento de un mercado laboral ya frágil, que por historia ha estado subsumido en la informalidad y precariedad, y que terminó de desmoronarse con la llegada de la Covid-19 en 2020.

De tal manera, en un mercado laboral en donde el trabajo escasea, muchas personas se vieron en la necesidad de laborar en plataformas digitales para su subsistencia y la de sus familias, ejerciendo más presión en el mercado laboral empobrecido y las premisas de los modelos de negocio como los que ofrecen estas plataformas digitales se instauran para brindar un supuesto salvataje al mercado laboral nacional. Disfrazándose de discursos que ofrecen opciones “transitorias” hasta encontrar empleos formales, aun

¹⁰² Alicia Bárcena, “Impactos de la pandemia en los sectores productivos más afectados abarcarán a un tercio del empleo y un cuarto del PIB de la región” (CEPAL, 2 de julio de 2020), <https://www.cepal.org/es/comunicados/impactos-la-pandemia-sectores-productivos-mas-afectados-abarcaran-un-tercio-empleo-un>.

¹⁰³ Ibid.

si las personas involucradas en ello tienen pocas oportunidades para salir, obligándoles a endeudarse, esclavizarse y subordinarse ante las empresas; las condiciones en las que laboran se encuentran lejos de ser dignas.

Actualmente la legislación ecuatoriana tiene un vacío normativo, regula poco o nada las plataformas digitales tampoco se ha creado comisiones sectoriales con ramas de actividad en las que deben ubicarse o trabajar las personas repartidores de plataformas, en si no hay una ninguna figura jurídica que respalde a los trabajadores de aplicaciones móviles, solo se reconocen a los trabajadores en categoría de independiente y empleado y esta falta de reconocimiento como trabajadores para quienes laboran en las aplicaciones móviles ha generado debates a nivel local e internacional.

En el Ecuador, sin duda el fomento y la generación de empleo en todos los sectores y ramas de ocupación, son un factor determinante para lograr el crecimiento y desarrollo económico del país a largo plazo, el cual aún tiene que afrontar retos históricos en el área social como la reducción de las desigualdades de ingresos, ampliar la protección social y reducir el peso del sector informal en la economía. En este sentido, las características del mercado laboral son las que mayormente deben incidir sobre la transición de los individuos entre condiciones de pobreza y de no pobreza, en mayor parte porque en este se manifiesta el correcto manejo del mecanismo de transferencia y distribución de ingresos.¹⁰⁴

2.2. Sindicato por rama de actividad

2.2.1. Origen

Acerca de la sindicación moderna, Nicolás González ha pretendido encontrar también algún antecedente y asevera que los cambios en el mundo del trabajo exigen una mayor democratización de los sindicatos; demandan que las organizaciones laborales se modernicen sin perder la esencia del sindicalismo auténtico -la negociación colectiva, la bilateralidad- y avancen en la lucha nacional e internacional.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Bernal Yamuca et al., “Análisis de los principales indicadores del mercado laboral y las ramas de ocupación en el Ecuador”.

¹⁰⁵ García Priscila, “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” (Universidad Central del Ecuador, 2017), <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11831/1/T-UCE-0013-Ab-113.pdf>.

En concreto, la sindicación moderna busca adaptar las formas tradicionales del sindicalismo a los cambios del mundo laboral y a las nuevas necesidades y demandas de los trabajadores, promoviendo una mayor participación y democracia en la toma de decisiones y una mayor eficacia en la defensa de los derechos laborales y sociales.

La modernización de una empresa o industria implica a menudo cambios en la forma en que los trabajadores organizan sus sindicatos y negocian sus contratos colectivos. En este contexto, se suele exhortar a los sindicatos por rama de actividad a que jueguen un papel más activo en la protección de los derechos de los trabajadores y en la promoción de mejores condiciones laborales.¹⁰⁶

En Ecuador existen varias organizaciones que intentaron o funcionan como sindicatos por rama, aun cuando no se reconozcan como tal, entre ellos se encuentran:¹⁰⁷

La Unión Nacional de Educadores (UNE) es una organización sindical de docentes en Ecuador que se fundó en 1950. Aunque no se reconoce oficialmente como un sindicato por rama de actividad, la UNE es una de las organizaciones más importantes de la educación en el país, y representa a docentes de todas las ramas, niveles y modalidades educativas. La UNE ha participado en varias luchas sociales y sindicales en defensa de la educación pública y los derechos laborales de los docentes, y ha sido clave en la construcción de una educación crítica y emancipadora en el país.

La Asociación Nacional de Trabajadores de las Empresas de la Energía y el Petróleo (ANTEP) es una organización que agrupa a trabajadores del sector energético en Ecuador, incluyendo a empleados de empresas estatales como Petroecuador y eléctricas del país. ANTEP ha realizado varias protestas y huelgas para exigir mejores condiciones laborales y salariales para sus afiliados, así como para defender la soberanía energética del país. En el 2020, ANTEP fue una de las organizaciones que lideró las movilizaciones en contra de las medidas económicas y laborales del gobierno de Lenín Moreno.

La Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) es una organización de trabajadoras del hogar en Ecuador que lucha por los derechos y la dignidad de las personas que trabajan en hogares particulares. Fue fundada en 2007 y desde entonces ha estado trabajando para mejorar las condiciones laborales y sociales de

¹⁰⁶ OIT, *Estudio General sobre los instrumentos relativos al derecho de asociación y las organizaciones de trabajadores rurales*, primera (Ginebra, 2015), <http://relats.org/documentos/TrabajoRural.OIT.2015.pdf>.

¹⁰⁷ Macaroff y Herrera, *Acumulación, desigualdad y derechos laborales*.

las trabajadoras del hogar. En mayo de 2018, la UNTHA fue registrada como un sindicato de rama después de luchar para que el Estado respete y aplique el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. La UNTHA está compuesta por más de 300 trabajadoras remuneradas del hogar de siete provincias ecuatorianas y su sede está en Guayaquil. La organización forma parte de la Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) y ha logrado avances significativos en la lucha por los derechos de las trabajadoras del hogar.

También existe la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos y Tabacaleros del Ecuador (FENACLE), es una organización sindical que agrupa a trabajadores y trabajadoras de sectores agroindustriales, campesinos y tabacaleros del país. La organización ha buscado reactivar el movimiento sindical y ha creado estructuras sindicales por rama de industria, para involucrar a los trabajadores que vienen del proceso explotador de la tercerización y han sido golpeados y atropellados por la patronal y la dirigencia sindical corrupta. Además, está la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (FENTASEP), que agrupa a trabajadores del sector público en distintas ramas, como la educación, la salud y la administración pública.

Sin embargo, dichas organizaciones sindicales por rama enfrentaron obstáculos para su reconocimiento legal, especialmente cuando se trató de trabajadores que no tienen una relación de dependencia con un solo empleador. Además, la falta de recursos económicos también fue un desafío para la recolección de aportes sindicales y la consolidación de la organización. Hasta el momento solo UNTHA Y ASCTAC son reconocidos legalmente como sindicatos de rama en Ecuador.

2.2.2. Organización

El sindicato en Ecuador se organiza por ramas de actividad en función de las diferentes áreas productivas. Esta estructura permite que los trabajadores puedan organizarse de manera más efectiva y defender sus intereses en un contexto específico.

Cada rama de actividad tiene sus propias características, necesidades y desafíos específicos, por lo que es importante que los trabajadores estén representados por un sindicato que conozca y entienda las particularidades de su sector. Esto permite que se puedan negociar mejores condiciones laborales y salarios justos, así como luchar por derechos específicos que puedan ser relevantes para cada rama de actividad.

Es importante señalar que los trabajadores por cuenta propia también pueden sindicalizarse por rama. Las normas internacionales del trabajo garantizan la libertad de

asociación, lo que significa que los trabajadores pueden sindicalizarse como mejor les parezca. La sindicalización de rama es una gran opción para los trabajadores autónomos porque no es necesario trabajar en la misma empresa ni mantener una relación laboral. También permite a los trabajadores entablar un diálogo con las autoridades competentes y los empleadores para exigir mejores condiciones de trabajo y la garantía efectiva de sus derechos. La lucha por la vigencia del derecho fundamental a la sindicalización, específicamente por rama o sector, continúa en Ecuador. La posibilidad de que trabajadores de varias fincas puedan afiliarse y formar un solo sindicato es una demanda importante de los sindicatos bananeros, como ASTAC.

2.2.3. Eficacia

Es importante señalar la eficacia que la sindicalización por rama de actividad tiene y los beneficios que brinda a los trabajadores de la industria de que se trate, es así pues que algunos autores en sus publicaciones sintetizan de manera adecuada las siguientes ventajas:

Al interpretar las singularidades del sindicato por rama de actividad, se sostiene la necesidad de impulsar su reconocimiento en el ámbito nacional por ser el modelo menos proclive al control sindical por parte de los patronos, sin dejar de señalar, claro, la necesidad de seguir realizando convenios a nivel empresarial que permitan realizar los ajustes necesarios, pero estando ya dentro de parámetros básicos como salario y jornada.¹⁰⁸

También, por las razones que expone Graciela Bensusán, el actual modelo de negociación que inicia a partir de emplazamiento a huelga presentado ante la autoridad, abre la oportunidad para el control estatal preventivo del ejercicio de contratación colectiva y la huelga, presentando dos inconvenientes: atomiza la negociación a un nivel en el que los sindicatos son muy débiles y traslada a la empresa a una situación conflictiva que podría enfrentarse mucho mejor a partir de una negociación de nivel más alto, como el de rama de actividad.¹⁰⁹

Entonces el constreñir a los trabajadores a organizarse únicamente en torno a la empresa los ubica en una posición de desventaja y acentúa su vulnerabilidad ante el

¹⁰⁸ Carlos De Buen Unna, *Análisis Político*, 2011, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08467.pdf>.

¹⁰⁹ Graciela Bensusán, *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina* (México: UAM-Miguel Ángel Porrúa, 2006), http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/dis_leg_des_real.pdf.

empleador, y es que este tipo de organización limita la representatividad y el peso que pudiese llegar a tener la asociación; además de coartar la posibilidad de que otros trabajadores de la misma industria, pero de otra empresa puedan verse beneficiados de las conquistas contenidas en el convenio colectivo.¹¹⁰

Los sindicatos de empresa están agotados como medio de defensa de los derechos laborales de la clase trabajadora en general, en el Ecuador, porque obligan a los trabajadores a depender de sus limitadas fuerzas dentro de una misma empresa, por lo que la defensa de sus derechos o la negociación de contratos colectivos, solo pueden llegar a cubrir a los afiliados de la misma empresa e incluso, por interpretaciones parciales de la legislación, no necesariamente a todos los trabajadores de la misma.¹¹¹

Dentro de esta línea se precisa que los sindicatos por rama de actividad ganan relevancia frente a los sindicatos de empresa, pues, al ser una organización mucho más centralizada permite entablar acuerdos que benefician a todas las personas trabajadoras del sector de la actividad en la que se desempeñan, sin que exista la necesidad de encontrarse bajo la relación de dependencia de un mismo empleador. Incluso, aquellas personas que laboran en empresas con menos de treinta trabajadores -y por ende con la limitación legal para constituir una organización sindical- podrán acceder a los beneficios alcanzados por los sindicatos en rama.¹¹²

En opinión de Miguel Canessa, los países del Cono Sur registran una mayor cobertura en la aplicación de los convenios colectivos por rama de actividad de los trabajadores latinoamericanos a diferencia del resto de países latinoamericanos que solamente se centran en una negociación de empresa. Esto se debe a que dichos países tienen una negociación sectorial o de rama de actividad y su cobertura en la aplicación del convenio colectivo es mayor en el número de trabajadores.¹¹³ Por lo que, en Ecuador, resulta necesario el reconocimiento y el diseño normativo del convenio colectivo de rama, pues permitirá a los trabajadores aplicarlo en las nuevas empresas donde todavía la presencia sindical es leve o reciente.

Vaccarezza y Katzman coinciden en que la sindicalización tiene un rasgo básico permite una acción poderosa por parte de los trabajadores situados en sectores

¹¹⁰ Quezada Palomeque, "Procedencia del Sindicalismo por Ramas de Actividad en el Ecuador".

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Macaroff y Herrera, *Acumulación, desigualdad y derechos laborales*.

¹¹³ Miguel Francisco Canessa Montejo, "La negociación colectiva sectorial de la rama de actividad en Colombia", 2016, <https://una.uniandes.edu.co/images/pdf-edicion1/articulos/Canessa2016-Articulo-UNA-Revista-de-Derecho.pdf>.

económicos muy dinámicos, consiguen elevar el tope accesible a toda la masa obrera y de esa manera mejorar las condiciones generales de su propia clase. Incrementan su capacidad de negociación y le permiten aumentar el poder efectivo del que dispone en su enfrentamiento con los patrones y a los dirigentes una latitud en cuanto a capacitación que no existe en el sindicalismo de empresa. Por ello, los dirigentes adquieren una personalidad política sin necesitar la militancia para lograrla.¹¹⁴

Generalmente, la dirección de este tipo de sindicalismo está mucho más ligada a los políticos que controlan o avalan al sistema institucional que a los que se oponen a éste y por ello también estas directivas son más susceptibles de orientar su acción más en función de esos intereses que de los que impulsan los trabajadores. Obviamente la generación de este liderazgo también proviene más de esas estructuras que de las empresas en particular que forman las ramas económicas.¹¹⁵

Por otra parte, con sindicatos por rama de trabajo se podrían ahorrar millones de dólares en tiempo, recursos, conflictos, corrupción y lograr mejores beneficios para los trabajadores ya que se haría una sola negociación por rama de trabajo cada cierto tiempo, fijando un Contrato Nacional de Trabajo por rama de actividad donde no solo se fijen salarios unificados, sino otros beneficios y condiciones y ambiente de trabajo. Asimismo, amplía la protección de las personas trabajadoras, sean o no sindicalizadas, a su vez; permite mejorar la seguridad social¹¹⁶ también sería más fácil para calcular ingresos para el IESS y para, en consecuencia planificar actividades y hacer programas nacionales que después se pueden particularizar.¹¹⁷ También, se pueden establecer pautas básicas que después van a facilitar programas y planes específicos de mejoramiento tecnológico, productivo, de comercialización, ambiental, de la seguridad y salud en el trabajo, que pueden incluir a todo el sector. Esto permitirá que los esfuerzos estatales sean más eficientes y eficaces; además, existirá un mayor orden y reglas claras y equitativas dentro de las relaciones laborales.¹¹⁸

La propuesta de Sindicato Único por Rama de Actividad pretende romper los moldes existentes y promocionar mecanismos modernos, desafiantes, creativos que

¹¹⁴ Leonardo Vaccarezza y Rubén Katzman, *Participacao de afiliados nas eleicoes de sindicatos industriais* (Río de Janeiro: Dados, 1973), 10.

¹¹⁵ Francisco Zapata, *El conflicto sindical en América Latina*, 1era ed. (México: El colegio de México, 1943), <https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc0924645>.

¹¹⁶ Quezada Palomeque, "Procedencia del Sindicalismo por Ramas de Actividad en el Ecuador".

¹¹⁷ Raúl Harari, "Modelo productivo y modelo sindical en Ecuador" 81 (diciembre de 2010): 153–68, <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3474/1/RFLACSO-ED81-11-Harari.pdf>.

¹¹⁸ Quezada Palomeque, "Procedencia del Sindicalismo por Ramas de Actividad en el Ecuador".

posibiliten nuevas relaciones con las empresas y el Estado bajo las cuales pueda crecer la producción y mejorar las condiciones de trabajo. Pretende reducir costos en las relaciones obrero-patronales, fluidificar los mecanismos de discusión y simplificar los espacios de negociación mediante la constitución de un Contrato Nacional de Trabajo para el Sector Bananero que fije un piso a los derechos de los trabajadores.¹¹⁹ Es decir, que homogenice el sector bananero en cuanto a reconocimiento de derechos básicos establecidos legalmente y todos los trabajadores del sector tengan acceso a esos derechos, a través del contrato también se pueden establecer pautas básicas que después van a facilitar programas y planes específicos de mejoramiento tecnológico, productivo, de comercialización, ambiental, de la seguridad y salud en el trabajo, que pueden incluir a todo el sector.¹²⁰ En las empresas, la representación sindical que puede ser a través de organizaciones específicas o de representantes o delegados, eso puede ayudar a que se cumplan los acuerdos y mejore todo el sector. Y es la mejor garantía que puede tener el estado para hacer cumplir sus disposiciones legales vigentes, convirtiéndose en un mecanismo de redistribución de la riqueza desde el momento de la producción misma.

Actualmente, si una empresa no tiene más de treinta trabajadores no puede constituirse una organización sindical. Eso imposibilita al 90 % de los trabajadores de las 6.200 empresas bananeras, el derecho a la organización y contratación colectiva.¹²¹

La consolidación de sindicatos por rama permite que las empresas conozcan cómo se desarrolla el sector y cuáles son sus necesidades productivas, dando paso a que estas puedan desarrollar proyectos a mediano y largo plazo en función a esta información.¹²²

Efectivamente, el sindicato por rama de actividad es una forma de organización sindical que se enfoca en agrupar a los trabajadores que realizan labores similares en una misma rama industrial o actividad económica, independientemente del empleador para el que trabajen o de la profesión, oficio o especialidad que desempeñen.

Esta modalidad de sindicalismo permite a los trabajadores de una misma rama de actividad unirse para defender y promover sus intereses comunes, como la mejora de sus condiciones laborales, salarios y derechos. Además, les permite actuar coordinadamente para enfrentar a los empleadores y negociar con ellos en mejores condiciones.

¹¹⁹ FENACLE, “Banano, empresas, estado y sindicatos”, *Contribución de FENACLE para la segunda conferencia del foro mundial bananero*, 2021, 3, https://www.fao.org/fileadmin/templates/banana/documents/IIWBF/contributions/FENACLE_para_2cFMB.pdf.

¹²⁰ *Ibid.*, 4.

¹²¹ *Ibid.*, 3.

¹²² Quezada Palomeque, “Procedencia del Sindicalismo por Ramas de Actividad en el Ecuador”.

El sindicato por rama de actividad también puede contribuir a evitar la competencia entre trabajadores que desempeñan funciones similares en distintas empresas o empleadores, ya que les permite establecer estándares comunes de trabajo y condiciones laborales.

2.2.4. Problemas en el reconocimiento del sindicato por rama de actividad

Golpeados duramente por el neoliberalismo, la flexibilización laboral y un movimiento antisindical sin precedentes, en los trabajadores surgió un avivamiento y ampliación en su visión y activismo sindical, una fase que pretende cuestionar y proponer alternativas para superar la asociatividad de empresas, no para abandonarla, sino para integrarla en una estructura nacional que forme un sindicato único por rama de actividad.

Esta renovada participación de los trabajadores que da la bienvenida a nuevas generaciones laborales es una base fundamental donde asentar las propuestas y canalizar sus deseos y voluntad de superar etapas muy difíciles del movimiento sindical que condujeron a su burocratización, descomposición, corrupción y pérdida de influencia en las decisiones productivas y laborales.

Por ello, el movimiento obrero se ha dado a la tarea de buscar nuevas formas de modernizar su existencia, recuperar sus mejores momentos y consolidar su existencia en una visión renovada, surgiendo así especialmente en el sector bananero donde se registra una permanente violación a los derechos laborales (la persistencia de relaciones informales de trabajo; la sobreexplotación de las y los trabajadores; los descuentos indebidos en los salarios de los trabajadores; el incumplimiento del salario básico unificado) la propuesta de Sindicato Único por Rama de Actividad que tiene como objetivo romper los moldes existentes y promocionar mecanismos modernos, desafiantes, creativos que permitan nuevas relaciones con las empresas y el Estado donde la producción puede crecer y las condiciones de trabajo pueden mejorar.

Sin embargo, especialmente en el sector bananero donde la presencia sindical ha sido limitada a algunas empresas y se constituyó en la aparición de mecanismos perversos de impedir, aislar, dispersar o limitar el accionar de los trabajadores organizados, surgieron algunos problemas para el reconocimiento del sindicato por rama:

- a. Trabas estructurales, exigencia de 30 trabajadores para el sindicato por empresa e imposibilidad de constituir un sindicato por rama*

La primera dificultad que se encuentra a la hora de indagar sobre el bajo porcentaje de sindicalización del sector está relacionada con cuestiones legales ya que la legislación ecuatoriana determina que, para formar sindicato por empresa, se requiere un número mínimo de 30 trabajadores afiliados. Así, aunque cerca del 50 % de fincas bananeras son entre pequeñas y medianas, las cuales muchas veces no llegan a emplear ese número de trabajadores, en las otras tantas, en las que se cuenta con más de 30 trabajadores efectivos, las empresas mantienen a un porcentaje de sus trabajadores sin afiliación al IESS de manera tal que no son reconocidos como empleados y, por tanto, no cuentan oficialmente para la conformación de un sindicato. Así mismo la legislación no contempla de forma expresa la existencia de sindicatos por ramas de actividad en la cual trabajadores de distintas empresas, pero pertenecientes a un mismo sector y con los mismos intereses y preocupaciones puedan conformar una organización sindical.¹²³

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha constatado que el requisito existente en un umbral mínimo de 30 trabajadores para constituir un sindicato es sencillamente demasiado elevado¹²⁴ en relación con el tamaño promedio de las empresas y con ello representa un obstáculo poco razonable porque más que fomentar la existencia de organizaciones sindicales en este nivel, se dificulta la constitución y subsistencia de las mismas, lo cual constituye un serio atentado contra la libertad sindical, ya que para un importante porcentaje de trabajadores, el requisito de número se convierte en un real impedimento para el ejercicio mismo de la actividad sindical. Con el requisito de número mínimo de afiliados exigido por el CT, los trabajadores que laboran en micro y pequeñas empresas, de hecho, resultan impedidos de organizarse sindicalmente en el ámbito de sus propias empresas.¹²⁵

Además, la CEACR, ha pedido en repetidas ocasiones al Gobierno que levante la actual prohibición de los sindicatos sectoriales, que ha sido utilizada por el Ministerio del Trabajo para negar repetidamente a los trabajadores del sector del plátano su derecho de sindicación y negociación a nivel sectorial.¹²⁶

¹²³ Anahí Macaroff, “Violación de los derechos laborales (2014-2017)”, 2018, <https://rebellion.org/violacion-de-los-derechos-laborales-2014-2017/>.

¹²⁴ OIT, *Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia*, primera (Ginebra, 2022), http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_857930.pdf.

¹²⁵ Raúl Saco, “¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos de empresa?”, 2004, <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10340>.

¹²⁶ OIT, *Actas*.

En conjunto, estas restricciones legales a la formación de sindicatos están claramente diseñadas para impedir el funcionamiento y la actividad sindical legítima y no permitir la conformación de sindicatos por ramas, es una clara violación de los convenios internacionales ratificados por nuestro país. Por lo tanto, exige que el Gobierno ecuatoriano tome medidas inmediatas para revisar y modificar su código laboral de acuerdo con las claras recomendaciones del comité de expertos.

b. Despidos y amenazas

Entre los casos más preocupantes y frecuentes se encuentran aquellos en los que ante la decisión y esfuerzo de los trabajadores de formar y concretar un sindicato por rama, e inmediatamente los empleadores reaccionaron con despidos y amenazas de diferente índole como colocar a los trabajadores en las llamadas “listas negras” para que no vuelvan a ser contratados por ninguna otra empresa. En algunos casos se ha llegado al extremo de amenazas directas a la integridad física de trabajadores y familiares.¹²⁷

Es preocupante y totalmente inaceptable que los empleadores reaccionen de esta manera ante los esfuerzos de los trabajadores por formar y unirse en un sindicato. Los trabajadores tienen el derecho fundamental de organizarse y formar sindicatos para defender sus intereses laborales y mejorar sus condiciones de trabajo.

c. Amenazas a la integridad física

Algunos activistas y trabajadores no solo fueron despedidos o puestos en listas negras, también llegaron al extremo de amenazar sus vidas, como es el caso del activista¹²⁸ social Jorge Washington Acosta, líder y coordinador general la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC) que se dedica a la defensa de los trabajadores agrícolas bananeros, fue víctima de amenazas y actos de intimidación, estas amenazas de muerte se da por su actividad como líder sindical, tras denunciar violaciones y abusos a los derechos de los trabajadores y coordinar inspecciones laborales a haciendas bananeras en El Oro, Los Ríos y Guayas, en donde ha acudido con autoridades como la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, a partir de reuniones con trabajadores, para asegurar el cumplimiento de sus derechos. También han observado personas

¹²⁷ Macaroff, “Trabajadores bananeros bajo un régimen de violencia”.

¹²⁸ Ibid.

tomando fotos afuera de sus oficinas en Quevedo e, incluso, una de las asociadas fue “perseguida por una moto”.¹²⁹

De estos actos de omisión cómplice, se constata que los trabajadores de este sector enfrentan presiones sistémicas que limitan significativamente la libertad de asociación sindical, basados en la actitud mafiosa de las empresas bananeras y la complicidad estatal, al no exigir que efectivamente se respete la legislación y la prohibición de despedir trabajadores por formar sindicatos.¹³⁰

Los despidos y las amenazas son prácticas ilegales y contrarias a los derechos laborales básicos. Los empleadores no deben tomar represalias contra los trabajadores por ejercer su derecho a formar un sindicato. Tales acciones pueden ser objeto de denuncias ante las autoridades laborales y pueden dar lugar a sanciones y compensaciones para los trabajadores afectados.

Es importante que los trabajadores sepan que tienen el derecho a formar un sindicato y que no deben ser intimidados ni amenazados por los empleadores por ejercer ese derecho. También es importante que las autoridades laborales tomen medidas para garantizar que los empleadores respeten los derechos laborales y protejan a los trabajadores que decidan formar un sindicato.

d. Denuncias ante la OIT

Los problemas presentados hasta aquí motivaron la presentación, por parte de ASTAC, de una queja formal ante la OIT en contra del Gobierno de Ecuador, por incumplimiento del convenio 087 sobre Libertad Sindical, caso asignado con el número 3148. La queja se sustentó en la intención de violar el derecho humano a formar sindicatos.¹³¹

Es importante recalcar que tras la denuncia realizada ante la OIT, el comité mediante el informe provisional No. 381 del mayo de 2017, para el caso de ASTAC¹³² “recuerda que el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos y que los trabajadores deberían poder decidir si prefieren formar, en el primer nivel, un sindicato de empresa u otra forma de agrupamiento a la base, tal como un

¹²⁹ FUNDAMEDIOS, “Activista sindical bananero es amenazado de muerte”, 26 de febrero de 2018, <https://www.fundamedios.org.ec/alertas/activista-sindical-bananero-amenazado-muerte/>.

¹³⁰ Macaroff, “Trabajadores bananeros bajo un régimen de violencia”.

¹³¹ Ibid.

¹³² Ibid.

sindicato de industria o de oficio. Además, el Comité recuerda que el número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa”.¹³³

Sobre esa base, el Comité recomendó al Gobierno ecuatoriano:

- a) Que tome las medidas para que su legislación cumpla con los principios de libertad sindical en relación con el número mínimo de trabajadores exigido para conformar una organización sindical.
- b) Que tome medidas para permitir, el registro de la ASTAC y que, mientras tanto, se brinden las garantías y protecciones a sus miembros;
- c) La realización de una investigación relativa a los actos antisindicales que habrían acompañado la creación del sindicato de empresa y que informe de los resultados y las acciones tomadas por las autoridades a raíz de dichos resultados;
- d) El Comité confía en que la denuncia penal presentada por el secretario general del mencionado sindicato de empresa dará lugar a investigaciones y decisiones pertinentes de las autoridades competentes.
- e) El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y pide al Gobierno que la mencionada empresa tenga la oportunidad, si así lo desea, de expresar su punto de vista sobre las alegaciones.¹³⁴

Siendo el Estado ecuatoriano, miembro de la OIT desde 1919 y habiendo ratificado el convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, las recomendaciones realizadas por el comité de la OIT no fueron acogidas.¹³⁵

3. Libertad sindical

En Ecuador, la libertad sindical es un derecho fundamental reconocido en la Constitución y en otros instrumentos legales nacionales e internacionales. Los

¹³³ Anahí Macaroff, “Trabajadores bananeros bajo un régimen violencia”, 11 de marzo de 2018, <https://ocaru.org.ec/2018/03/11/trabajadores-bananeros-bajo-un-regimen-violencia-violacion-a-los-derechos-laborales-2014-2017/>.

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ Macaroff, “Trabajadores bananeros bajo un régimen de violencia”.

trabajadores tienen el derecho a organizarse libremente, sin necesidad de permiso o autorización previa, para la protección y promoción de sus intereses y derechos laborales.

A continuación, se presentan algunos conceptos clave sobre la libertad sindical en Ecuador:

Constitución de la República del Ecuador: La Constitución de Ecuador establece en el artículo 326 que la libertad sindical es un derecho fundamental y que los trabajadores tienen el derecho de organizarse libremente, sin permiso previo, para la defensa y promoción de sus intereses y derechos laborales.

Código del Trabajo: El Código del Trabajo de Ecuador establece en el artículo 440 que los trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos, federaciones y confederaciones, sin necesidad de autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses y derechos laborales.

Estos instrumentos legales establecen la importancia y el valor de la libertad sindical en Ecuador, reconociéndola como un derecho fundamental de los trabajadores y garantizando la posibilidad de que se organicen libremente para defender y promover sus intereses y derechos laborales.

La *Corte Constitucional del Ecuador*, al igual que otros tribunales y organismos internacionales, ha señalado que la libertad sindical es un derecho que implica la posibilidad y capacidad de los trabajadores para organizarse sin permiso o autorización previa y sin interferencia del gobierno.

3.1. Límites a la libertad sindical

Es cierto que, a pesar de que existe un reconocimiento legal de la libertad sindical en muchos países, incluyendo Ecuador, en la práctica no todos los trabajadores pueden ejercer plenamente este derecho. En el caso específico de Ecuador, una de las limitaciones impuestas a la libertad sindical es la restricción al sindicato por rama de actividad. Esta restricción ha sido criticada por organizaciones sindicales y expertos en derecho laboral, ya que dificulta la defensa de los derechos laborales de los trabajadores que pertenecen a una misma rama de actividad, pero que trabajan en diferentes empresas.

Es importante destacar que la libertad sindical es un derecho humano fundamental reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos. Los Estados tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajadores puedan ejercer este derecho sin restricciones ni represalias. Por lo tanto, es necesario seguir trabajando en la promoción y protección de la libertad sindical

y en la eliminación de cualquier obstáculo que impida el pleno ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores.

No obstante, al igual que otros derechos, la libertad sindical no es absoluta y está sujeta a ciertas limitaciones y restricciones previstas en la ley. Estas limitaciones pueden estar dirigidas a proteger otros derechos y libertades fundamentales, así como el bien común y el interés público. En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros instrumentos internacionales, han establecido que las limitaciones a la libertad sindical solo son legítimas si cumplen con ciertos requisitos, tales como:

1. Ser propia de una sociedad democrática, es decir, estar en consonancia con los valores y principios de una sociedad democrática que respeta los derechos y libertades fundamentales de todas las personas.
2. Ser necesaria para salvaguardar el orden público, lo que implica que la limitación debe ser indispensable para proteger los intereses fundamentales de la sociedad y no puede ser reemplazada por medidas menos restrictivas.
3. Estar destinada a proteger la salud o la moral pública, lo que implica que la limitación debe ser necesaria para proteger estos intereses públicos legítimos y no debe ser desproporcionada o discriminatoria.
4. Estar destinada a proteger los derechos y libertades de los demás, lo que implica que la limitación debe ser necesaria para proteger los derechos y libertades de otras personas y no debe ser desproporcionada o discriminatoria.

En conclusión, la libertad sindical es un derecho fundamental que puede estar sujeto a ciertas limitaciones y restricciones, siempre y cuando estas sean necesarias, proporcionales y estén en consonancia con los principios y valores de una sociedad democrática que respeta los derechos y libertades fundamentales de todas las personas.

4. Análisis de los instrumentos normativos nacionales e internacionales (Convenios de la OIT) para la constitución y registro del sindicato por rama de actividad por parte del Ecuador y concretamente del Ministerio del Trabajo

4.1. Instrumentos nacionales

4.1.1. Constitución de la República del Ecuador (CRE)

El art. 11.4 de la CRE expresa básicamente, que ninguna norma jurídica, ya sea una ley, un reglamento o cualquier otra disposición, puede limitar o restringir el contenido de los derechos y garantías constitucionales reconocidos a las personas.

Esto significa que los derechos y garantías constitucionales son considerados como límites infranqueables a la actuación del Estado y de los particulares, y que cualquier norma jurídica que vaya en contra de estos derechos y garantías será considerada como inconstitucional.

De esta forma, se garantiza la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas y se asegura que ningún poder o autoridad pueda vulnerarlos o desconocerlos de manera arbitraria.

En resumen, este principio establece que los derechos y garantías constitucionales son inviolables y no pueden ser limitados o restringidos por ninguna norma jurídica, garantizando de esta forma la protección efectiva de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Y en la misma línea, los art. 11.5 y 426 de la CRE se refiere al principio de favorabilidad, esto es que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.¹³⁶ Es decir, se busca proteger los derechos y condiciones laborales de los trabajadores en caso de existir ambigüedades o interpretaciones diferentes de las leyes laborales.

Este principio se basa en la idea de que los derechos laborales son fundamentales para garantizar la dignidad y bienestar de las personas trabajadoras, y que deben ser protegidos de manera efectiva. Además, busca equilibrar la relación entre trabajadores y empleadores, evitando que estos últimos puedan aprovecharse de situaciones de incertidumbre o ambigüedad legal para imponer condiciones laborales desfavorables.

En resumen, el principio de favorabilidad establecido en la Constitución del Ecuador es una herramienta clave para proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras y garantizar que las leyes laborales se interpreten de manera justa y equitativa.

¹³⁶ Priscila, “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”.

El artículo 326 de la Constitución del Ecuador establece los siguientes principios que rigen el derecho laboral en el país:

1) El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo

Este principio establece que es responsabilidad del Estado fomentar el empleo y trabajar en la eliminación del subempleo y el desempleo en el país. Esto implica la implementación de políticas públicas y programas que promuevan la creación de empleo en los diferentes sectores de la economía, así como la capacitación y formación de la fuerza laboral para mejorar su empleabilidad y competitividad en el mercado laboral. Además, busca garantizar que las personas tengan acceso a empleos formales y con condiciones laborales justas y dignas, lo cual contribuye al desarrollo económico y social del país.

En Ecuador, la tasa de desempleo y subempleo es alta, especialmente entre los jóvenes y las mujeres, lo que representa un desafío importante para el Estado y la sociedad en general. Por lo tanto, es importante que se implementen políticas públicas efectivas y se promueva la inversión privada para generar empleo y mejorar la calidad de vida de la población.

2) Los derechos laborales son inalienables e inviolables. Cualquier disposición en contrario será considerada inválida.

Esto significa que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos, ni siquiera mediante acuerdos o contratos individuales o colectivos, ya que estos derechos son considerados fundamentales e inalienables.

Además, se establece que cualquier estipulación o acuerdo que vaya en contra de estos derechos será considerado nulo y sin efecto. De esta forma, se busca proteger a los trabajadores de posibles abusos por parte de los empleadores y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos por la ley.

Este principio refuerza el compromiso del Estado en la protección de los derechos laborales de los trabajadores y asegura que estos derechos no sean vulnerados ni limitados de ninguna forma.

3) *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras*¹³⁷

Este principio establece que, en caso de que exista alguna ambigüedad o duda en cuanto a la interpretación de las leyes, reglamentos o contratos en materia laboral, se debe adoptar la interpretación que sea más favorable a los trabajadores. Esto significa que se debe dar prioridad a los derechos y beneficios de los trabajadores, y no a los intereses de los empleadores o empresas.

Se basa en la idea de que las normas laborales deben ser interpretadas de manera amplia y progresista, de modo que se garantice una mayor protección y bienestar para los trabajadores. De esta forma, se busca evitar que los trabajadores sean perjudicados por vacíos legales o por interpretaciones restrictivas que limiten sus derechos.

En definitiva, este principio busca equilibrar la relación entre trabajadores y empleadores, asegurando que los derechos laborales sean protegidos de manera efectiva y que los trabajadores puedan gozar de condiciones de trabajo justas y equitativas.

4) *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración*

Establece que a trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se llevan a cabo en las mismas condiciones, debe corresponderles la misma remuneración sin importar la raza, género, religión, orientación sexual u otras características de los trabajadores. Este principio busca garantizar la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral.

En la práctica, sin embargo, no siempre se cumple con este principio y existen casos de discriminación salarial en los que trabajadores que realizan las mismas funciones y tienen el mismo nivel de experiencia y capacitación, reciben remuneraciones diferentes debido a su género, raza, o alguna otra característica personal.

Para garantizar la aplicación efectiva de este principio, se requiere de una supervisión y vigilancia efectiva de las autoridades laborales, así como una cultura de equidad y no discriminación en el ámbito laboral por parte de empleadores y trabajadores.

¹³⁷ Bolívar Cuenca, “Los contratos simulados en materia laboral, afectan a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador prescrita por la Constitución de la República del Ecuador” (Universidad Nacional de Loja, 2011), <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2552/1/TESIS..%20%20Manuel%20Cuenca%20Rui%20z..pdf>.

5) Todas las personas tienen el derecho de desempeñar sus labores en un entorno adecuado y favorable, que asegure su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Este principio es fundamental en el ámbito laboral, ya que busca proteger la salud y seguridad de los trabajadores en su lugar de trabajo.

En este sentido, es responsabilidad tanto de los empleadores como del Estado garantizar que las condiciones laborales sean seguras y saludables para los trabajadores. Esto implica la implementación de medidas de prevención y control de riesgos laborales, la promoción de buenas prácticas de higiene, la provisión de equipo de protección personal, entre otras acciones necesarias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

Además, el ambiente laboral propicio también se refiere a la creación de un entorno de trabajo positivo y respetuoso, en el que los trabajadores se sientan valorados y motivados para desempeñar sus labores de manera eficiente. Esto puede lograrse mediante el establecimiento de políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades, el respeto y la dignidad de los trabajadores, así como la promoción del diálogo y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afecten sus condiciones laborales.

6) Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley

Este principio tiene como objetivo proteger los derechos de las personas trabajadoras que han sufrido un accidente laboral o una enfermedad, garantizando su derecho a ser rehabilitados y reintegrados en su puesto de trabajo, y evitando la discriminación por razones de salud o discapacidad.

7) Se asegurará el derecho y la libertad de organización de los trabajadores, sin requerir autorización previa. Este derecho incluye la posibilidad de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, así como afiliarse a la de su elección y desafiliarse de forma libre. Asimismo, se garantizará la organización de los empleadores.

Esto significa que cualquier persona trabajadora tiene el derecho de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización sin necesidad de obtener permiso del Estado u otra autoridad.

Este derecho también incluye la libertad de afiliarse a la organización de su elección y de desafiliarse libremente. Asimismo, se garantiza la organización de los empleadores. En otras palabras, este principio reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse y defender sus derechos e intereses colectivos, y establece que esta organización debe ser libre e independiente del control del Estado o de los empleadores.

8) El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección¹³⁸

Este principio tiene como objetivo garantizar la creación y funcionamiento de organizaciones de trabajadores y empleadores que promuevan el ejercicio de los derechos laborales y la protección de los intereses de ambas partes, de manera democrática, participativa y transparente.

También se debe garantizar la alternabilidad en la dirección, es decir, que los miembros tengan la posibilidad de participar en los procesos de elección de las autoridades y que estas no se perpetúen en el poder de manera indefinida.

9) En las instituciones estatales, en lo referente a la relación laboral, el sector de los trabajadores estará representado por una única organización.

Esto significa que el Estado reconoce a una única organización sindical para representar a los trabajadores y trabajadoras en las instituciones estatales, lo que puede facilitar la negociación colectiva y la toma de decisiones en materia laboral. No obstante, esto no implica la restricción del derecho de los trabajadores y trabajadoras a afiliarse a la organización sindical de su elección, ni tampoco la eliminación de la libertad de asociación y de formación de sindicatos en otros sectores económicos.¹³⁹

10) Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos¹⁴⁰

¹³⁸ Vargas Carrera, “Sindicatos por rama de actividad: La pertinencia de la implementación de esta figura en el Ecuador.”

¹³⁹ OIT, “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones” (Ginebra, 2012), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174831.pdf.

¹⁴⁰ Cuenca, “Los contratos simulados en materia laboral, afectan a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador prescrita por la Constitución de la República del Ecuador”.

Dentro de las relaciones jurídicas laborales de trabajo existen conflictos colectivos que surgen de la contraposición de intereses entre las partes, por lo que la -CRE- promueve el diálogo social para la solución de los conflictos de trabajo y la formulación de acuerdos. El diálogo social es una herramienta fundamental para la solución de conflictos de trabajo y la formulación de acuerdos. Esto significa que las partes involucradas en una relación laboral, como trabajadores, empleadores y Estado, deben tener la oportunidad de discutir y negociar sobre cuestiones que afectan sus intereses y buscar soluciones consensuadas. De esta manera, se promueve la paz social y se evita la violencia y la confrontación en las relaciones laborales. El Estado debe fomentar y apoyar la práctica del diálogo social como una forma efectiva de resolver los conflictos laborales y promover el bienestar de los trabajadores y empleadores.

11) La transacción en asuntos laborales será considerada válida siempre y cuando no involucre la renuncia de derechos y sea realizada ante una autoridad administrativa o un juez competente.

La transacción en materia laboral es un acuerdo entre empleador y trabajador para poner fin a un conflicto laboral o para establecer las condiciones de la terminación del contrato de trabajo. Para que sea válida, debe cumplir con ciertos requisitos, como que no implique la renuncia de derechos y que sea celebrada ante autoridad administrativa o judicial competente. Además, la transacción debe estar relacionada con asuntos que sean susceptibles de transacción, es decir, aquellos que no estén prohibidos por la ley.

12) Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus etapas, serán presentados ante tribunales de conciliación y arbitraje.

Se trata de una disposición que aborda el procedimiento para resolver los conflictos colectivos de trabajo. Establece que estos conflictos serán llevados ante tribunales de conciliación y arbitraje en todas sus etapas. Este proceso busca llegar a un acuerdo entre las partes involucradas, y si no es posible, el tribunal emitirá una resolución que será vinculante para ambas partes. El objetivo de esta disposición es fomentar la solución pacífica y justa de los conflictos laborales.

13) Se asegurará la posibilidad de llevar a cabo contratos colectivos entre trabajadores y empleadores, con las excepciones que la legislación establezca.

La contratación colectiva es un derecho laboral fundamental que permite a los trabajadores organizarse en sindicatos para negociar y acordar términos y condiciones de trabajo con los empleadores de manera conjunta. Esto incluye aspectos como salarios, horarios, beneficios, vacaciones, entre otros. La ley puede establecer excepciones a este derecho en casos específicos, pero en general, se busca proteger y fomentar la negociación colectiva como un medio para mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

14) Se garantizará el derecho de los trabajadores y sus sindicatos a realizar huelgas. Los representantes gremiales contarán con las garantías necesarias en tales situaciones. Del mismo modo, los empleadores tendrán derecho al cese de actividades de acuerdo con lo establecido por la ley.

En Ecuador, tanto la huelga como el paro son derechos reconocidos para las personas trabajadoras y empleadoras. La Constitución establece el derecho a la huelga para las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, reconociendo que es una herramienta legítima para la defensa de sus intereses y derechos laborales.

Sin embargo, también se reconoce el derecho de las personas empleadoras al paro, siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos por la ley. El paro, en este caso, se refiere a la suspensión temporal de las actividades económicas en el sector privado.

Es importante destacar que tanto la huelga como el paro deben ser ejercidos de forma pacífica y respetando los derechos de terceros. Además, la ley establece ciertas limitaciones y requisitos para su ejercicio, como el cumplimiento de procedimientos previos de negociación, la garantía de servicios mínimos en sectores estratégicos y la prohibición de la violencia.

En caso de que se produzcan conflictos laborales y se llegue a la huelga o al paro, las partes pueden recurrir a los tribunales de conciliación y arbitraje para buscar una solución al conflicto.

En el Ecuador el conflicto social y laboral es permanente entre aquellos que lo tienen todo y la mayoría casi nada; en materia social el conflicto surge por la injusticia distribución de la riqueza y mientras este subsista existirán conflictos sociales, económicos y políticos; ahora dentro de las relaciones laborales se dan cuando no alcanzan su adecuado cumplimiento, por ejemplo cuando el trabajador no está de acuerdo

con el empleador en algún cambio ya sea en las condiciones de trabajo o en la terminación de alguna relación colectiva.¹⁴¹

Lo antes dicho se evidenció en las manifestaciones suscitadas en octubre de 2019, en donde organizaciones sociales como la CONAIE y organizaciones sindicales como FUT se movilizaron en contra de los decretos establecidos por el gobierno de ese entonces, en torno a medidas en materia laboral y social. Actualmente el tema sigue latente, y las organizaciones sociales y sindicales en pie de lucha, en rechazo de medidas tomadas por el gobierno de Guillermo Lasso.

Efectivamente, el derecho de huelga es una manifestación de la libertad sindical, la cual es un derecho fundamental reconocido por la mayoría de los países. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos, a elegir libremente a sus representantes, y a negociar colectivamente con los empleadores.

La huelga es una de las formas de acción colectiva que los sindicatos pueden llevar a cabo para proteger los intereses de sus miembros y defender sus derechos laborales. Se trata de una interrupción temporal del trabajo por parte de los trabajadores con el objetivo de presionar a los empleadores para que atiendan sus demandas.

En general, el derecho a la huelga se reconoce como un derecho humano fundamental, y se encuentra protegido por diversas normas internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Además, muchos países cuentan con leyes específicas que regulan el ejercicio del derecho de huelga, estableciendo los requisitos y procedimientos que deben seguirse para su realización.

4.1.2. Código de Trabajo (CT)

El Ministerio del Trabajo, en virtud de sus facultades constitucionales y legales, es el ente encargado de regular y garantizar el derecho al trabajo en el territorio ecuatoriano. Esta tarea la lleva a cabo al amparo de lo contenido en la CRE, los convenios internacionales ratificados por el país y el ordenamiento jurídico vigente, y específicamente lo dispuesto en los artículos 33 y 326, 7) y 8) de la CRE, en los cuales, se reconoce el derecho y la libertad de organización. Así pues, el Estado tiene el deber implícito de incentivar el funcionamiento de las organizaciones laborales bajo los

¹⁴¹ INEL, *Los Conflictos Colectivos en el Ecuador una Visión Sindical* (Quito: Instituto Nacional de Educación Laboral, 1987), <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=44532>.

principios fundamentales de democracia, participación, transparencia y alternabilidad y legalidad.¹⁴²

Por lo que, en la norma interna del país, el Art. 440 garantiza el derecho a la libre asociación de los trabajadores ya sea en sindicatos, asociaciones profesionales, federaciones y confederaciones, y además avala la existencia misma de la asociación, prohibiendo su disolución, salvo en los casos en que la Ley lo prescribe.

El Art. 441 protege a las asociaciones de trabajadores siempre y cuando estas cumplan fines de educación, capacitación, apoyo mutuo, mejoramiento económico y defensa de sus intereses. Los requisitos que prevé para la construcción de sindicatos o asociaciones son los siguientes: número mínimo de 30 trabajadores, presentación de los estatutos pues expresa los principios de libertad, independencia, democracia y sobre todo autonomía y finalmente deben gozar de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley (arts. 442-443).

Los artículos 443 y 444 establecen los requisitos para la constitución y registro de sindicatos, así como los procedimientos para verificar su legalidad.

El artículo 443 establece que para la constitución de un sindicato se requiere que haya un mínimo de 30 trabajadores afiliados, que pertenezcan a la misma rama de actividad económica o profesional. Además, se debe elaborar un estatuto.

El artículo 444 establece que una vez que se cumplan los requisitos para la constitución de un sindicato, se debe solicitar el registro del mismo ante el Ministerio de Trabajo correspondiente.

El artículo 448 establece que es indispensable que cualquier trabajador que quiera pertenecer a una asociación legalmente constituida declare por escrito su voluntad expresa de integrarse a dicha asociación. Por tanto, la afiliación a la asociación no puede presumirse de ninguna otra manera que no sea por una declaración escrita de voluntad de pertenecer a la misma.

El CT no clasifica a los sindicatos en función a la unidad que se constituyan: empresa, industria o rama de actividad, gremial. Esto debe interpretarse que se pueden constituir cualquiera de estos tipos de sindicatos siempre que cumplan con lo establecido en el artículo 443 respecto al mínimo de trabajadores exigibles para su conformación.¹⁴³

¹⁴² OIT, *Actas*.

¹⁴³ Miguel Francisco Canessa Montejo, *La libertad sindical en Colombia, Ecuador y Perú*, 2016, <http://www.relat.org/documentos/DERECHOCanessa2.pdf>.

Aquí es importante considerar que el Ministerio de Trabajo en anteriores oportunidades reglamentó el registro de organizaciones sindicales en apego a la normativa vigente. Al respecto, vale examinar el art. 459 del cual fue reformado mediante sentencia de Corte Constitucional del 2018 y en la reforma se estableció la posibilidad de que existan asociaciones de trabajadores por rama de trabajo, pero que pertenezcan a una misma empresa, no a distintas empresas. Toda vez que la relación de dependencia es sine qua non, para que exista el derecho de libertad sindical.¹⁴⁴

Por ende, se vuelve a corroborar que no existe disposición expresa en la Ley ecuatoriana que permita la asociación de trabajadores pertenecientes a varias ramas de actividad, pero con la expedición de la sentencia emitida por la Corte Provincial de Pichincha el 25 de mayo de 2021, el Ministerio del Trabajo se obliga a regular esta tarea, por lo tanto, el CT y la CRE deben ser reformados.

La legislación laboral no regula las formas de asociación por rama de actividad; por lo tanto, la ley ecuatoriana no prevé mecanismos de asociación por rama de trabajo que permitan a los empleados de diferentes empresas unirse o asociarse con un fin laboral.

4.2. Instrumentos internacionales

Desde la perspectiva del derecho internacional, existen diversos textos normativos de contenido general que también se refieren a la libertad sindical de forma muy similar como el caso de; Declaración Universal de derechos Humanos en el art. 23.4, Pactos Internacionales de la ONU, etc. Las normas relevantes, respecto de esta investigación aparecen en diferentes Convenios específicos elaborados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo fundamentales los Convenios 87 y 98 e incorporadas al derecho ecuatoriano que articulan la búsqueda de la defensa de los derechos de los trabajadores y recogen las voces de los sindicatos, además operan como una fuerza de resistencia ante la vulneración de las condiciones dignas de trabajo a nivel local y global.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Ministerio de trabajo, Acción extraordinaria de protección, No. 17981-2020-02407 (Unidad Judicial, mujer, niñez y adolescencia con sede en la parroquia de Quitumbe 2020).

¹⁴⁵ Pedro Neira, “Un análisis comparativo entre el Ecuador y Chile” (Universidad Internacional del Ecuador, 2017), <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1973/1/T-UIDE-1483.pdf>.

4.2.1. Convenio 87

Se inicia con el análisis de los preceptos contenidos en el Convenio OIT # 87 sobre Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación -1948-, ratificado por el Ecuador en 1967, se precisa y resalta que esta norma se convierte en una fuente imprescindible dentro del Derecho Sindical de la OIT, puesto que garantiza la libertad sindical contra la injerencia del Estado y es la norma inaugural que sienta las bases en relación al ámbito de aplicación subjetivo de la libertad sindical, desarrollando también ciertos aspectos en cuanto al contenido y las garantías exigidas que deben respetarse para un adecuado ejercicio de este derecho, conforme a los límites establecidos en el propio convenio.¹⁴⁶

Entre los principios que se consagran en el presente convenio son:

- a. El derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, *-sin autorización previa-¹⁴⁷* es decir que para su ejercicio no se requiere la supervisión previa de una autoridad estatal y,¹⁴⁸
- b. *-Sin distinción-* se refiere sin discriminación de ninguna clase en cuanto a ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad y opinión política;¹⁴⁹ con la sola condición de observar los estatutos de la propia organización (sindical o empresarial).

También manifiesta el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades, el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas y el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria, está propuesto a proteger el libre ejercicio del derecho de asociación de las organizaciones de empleadores y trabajadores frente a las autoridades públicas,¹⁵⁰ no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.¹⁵¹ Las organizaciones deben gozar de personalidad jurídica, además se establece el límite

¹⁴⁶ Fernández, “Convenios OIT y Legislación Española”.

¹⁴⁷ Rafael Ostau, *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 212d. C.), <https://vsip.info/libertad-sindical-4-pdf-free.html>.

¹⁴⁸ Fernández, “Convenios OIT y Legislación Española”.

¹⁴⁹ OIT, “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones”.

¹⁵⁰ Ostau, *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*.

¹⁵¹ Natalia Alvarez, *Recopilación de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua* (Managua: FUNPADEM, 2006), https://d.documentop.com/convenios-internacionales-del-trabajo_59849acf1723ddb4046274d6.html.

que tiene el ejercicio de la libertad sindical por parte de sus titulares y los derechos en ella contenida, recogiendo la norma como único límite: el respeto a la legalidad.¹⁵²

No se puede omitir, la declaración que realizan los legisladores internacionales sobre el derecho de sindicación, manifestando garantizar y asegurar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio de este derecho a través de la adopción de todas las medidas necesarias y adecuadas.

Para complementar el análisis conviene indicar que los contenidos desarrollados en esta norma están encaminados a establecer limitaciones para los Estados, en el sentido de evitar toda injerencia u obstáculo en el ejercicio de la libertad sindical que queda configurada en el ámbito internacional de la OIT con la aprobación de esta norma, en sintonía con ello se establece el carácter obligatorio para los Estados miembros en cuanto a la aplicación en sus países de las disposiciones contenidas en este convenio.¹⁵³

De estas normas, se extirpa los primeros rasgos caracterizadores que definen la libertad sindical en el ámbito de la OIT y está claro que opera de forma bilateral siendo los titulares de este derecho son los trabajadores y los empleadores en general, de esa forma se materializa el contenido de la libertad sindical, en la posibilidad de que estos sujetos puedan agruparse como consideren necesario para crear organizaciones y del mismo modo, que los titulares antes mencionados puedan afiliarse a estas organizaciones.¹⁵⁴

En resumen, el Convenio 87 establece los estándares internacionales de protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación, y busca garantizar que los trabajadores y empleadores puedan organizarse libremente y defender sus intereses laborales y sociales sin interferencia indebida por parte de las autoridades públicas o privadas. Es un instrumento fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales y sindicales en todo el mundo.

4.2.2. Convenio 98

La sección aquí incluida está dedicada al análisis pormenorizado del Convenio numero 98 sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949), ratificado por Ecuador el 28 de mayo de 1959, actualmente en vigor, prevaleciendo que garantiza la libertad contra la injerencia de los empleadores, igualmente habla en relación al

¹⁵² Fernández, “Convenios OIT y Legislación Española”.

¹⁵³ Ibid.

¹⁵⁴ Ibid.

estímulo de la negociación colectiva, se establece como principio fundamental que ninguna persona debe ser discriminada en el empleo debido a su actividad o afiliación sindical legítimas. Esta protección es especialmente necesaria para los líderes sindicales. Además, se especifica que la protección contra actos de discriminación antisindical debe ser efectiva, y la legislación debe contener disposiciones que brinden suficiente protección. Asimismo, se establece la existencia de procedimientos adecuados para garantizar que las quejas sean examinadas de manera rápida, imparcial, eficiente y económica.

De esta manera, en el art. 1 se observan garantías al ejercicio de la libertad sindical en el ámbito empresarial (en particular a sus titulares), puesto que se establece la garantía para los trabajadores (en sentido general) de tener garantizada una adecuada protección “contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”, mencionando el legislador internacional en el citado artículo, concretamente en su apartado 2º, dos supuestos protegidos:¹⁵⁵

- a) El primero se refiere a una *protección frente a actos coactivos que corresponden a la permanencia de la relación laboral* “a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato”;

El primer punto establece la necesidad de protección para los trabajadores contra cualquier forma de discriminación que pueda afectar su libertad sindical en relación con su empleo. Esto implica que los empleadores no deben discriminar a los trabajadores debido a su afiliación sindical y deben respetar su derecho a formar parte de un sindicato.

- b) Mientras que, en el segundo se establece la protección en casos de despido del trabajador u otros actos que tiendan a “perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales”.¹⁵⁶

El segundo punto establece que la protección contra la discriminación y la represalia debe ser especialmente efectiva contra ciertos actos que tienen como objetivo limitar la libertad sindical de los trabajadores. De acuerdo con esto, queda expresamente prohibido a los empleadores establecer como requisito para el empleo de un trabajador que este no se afilie a un sindicato o que renuncie a su condición de miembro de uno.

Asimismo, se prohíbe a los empleadores tomar represalias, como el despido o el perjuicio hacia un trabajador, debido a su afiliación sindical o su participación en

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ Ibid.

actividades sindicales fuera del horario laboral o durante el horario laboral con la autorización del empleador.

En síntesis, estas dos disposiciones tienen como objetivo asegurar que los trabajadores puedan ejercer su derecho de afiliación sindical y participar en actividades sindicales sin miedo a sufrir represalias por parte de los empleadores. Además, establecen la obligación de los Estados miembros de la OIT de adoptar medidas para proteger la libertad sindical y prevenir la discriminación y la represalia contra los trabajadores por su afiliación sindical.

El artículo 2 establece las normas para la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia por parte de la otra parte.

1. Las organizaciones de trabajadores y empleadores deben contar con una protección adecuada contra cualquier intervención o interferencia, tanto directa como a través de sus representantes o miembros, en relación con su establecimiento, funcionamiento o gestión.

El primer punto establece la necesidad de garantizar una protección adecuada a las organizaciones de trabajadores y empleadores contra cualquier forma de interferencia, ya sea directa o a través de sus representantes o miembros, en lo que respecta a su constitución, funcionamiento o administración. Esto implica que cada organización debe tener la capacidad de realizar sus actividades de manera independiente y sin sufrir interferencias externas.

2. Se consideran actos de injerencia principalmente aquellos que busquen promover la formación de organizaciones de trabajadores controladas por un empleador o una organización de empleadores, o que respalden financieramente u de otra manera a organizaciones de trabajadores con el objetivo de someterlas al control de un empleador o una organización de empleadores.

En otras palabras, se prohíbe que los empleadores intenten crear o controlar organizaciones de trabajadores con el fin de obstaculizar la libre asociación de los trabajadores y de limitar su capacidad de negociación colectiva.

Los artículos 3 y 4 incluyen dos requerimientos dirigidos a los Estados que adopten esta norma. El primero tiene como objetivo asegurar el derecho de asociación sindical, lo que implica la obligación de establecer "organismos apropiados de acuerdo con las circunstancias nacionales, cuando sea necesario (...)".

En otras palabras, los países que han ratificado este convenio se comprometen a crear instituciones y mecanismos necesarios para garantizar el respeto al derecho de los

trabajadores a formar sindicatos y a negociar colectivamente. Estos organismos pueden incluir tribunales laborales, comités de arbitraje y mediación, y otras instituciones que tengan la capacidad de resolver disputas laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

El objetivo de este artículo es asegurar que los derechos de sindicación se protejan de manera efectiva y se implementen en la práctica. A través de la creación de organismos adecuados, se busca garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de manera plena y efectiva, y que los empleadores respeten el derecho de sindicación y negociación colectiva.

b. En el segundo mandato, se hace mención al derecho a la negociación colectiva dentro del marco de la OIT, ampliando su alcance en la regulación de las condiciones laborales y promoviendo el uso de "procedimientos de negociación voluntaria" para la celebración de contratos colectivos entre las organizaciones de trabajadores y empleadores. En este sentido, el artículo establece la responsabilidad de los Estados de fomentar el uso y desarrollo de estos procedimientos.

En otras palabras, los países que han ratificado este convenio deben tomar medidas para promover y fomentar la negociación colectiva entre los empleadores y los trabajadores, con el fin de llegar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo, salarios y otros aspectos laborales. El objetivo de este artículo es promover una cultura de diálogo social entre las partes interesadas, lo que puede contribuir a la mejora de las relaciones laborales, a la prevención de conflictos laborales y a la promoción de un ambiente laboral justo y equitativo.

El Convenio considera que el diálogo social y la negociación colectiva son elementos esenciales para la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas, así como para la mejora del bienestar económico y social de los trabajadores. Por lo tanto, se espera que los países adopten medidas adecuadas para promover la negociación colectiva y garantizar su efectividad en la práctica.

Finalmente, los artículos 5 y 6 abordan las reservas y exclusiones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva establecido en esta norma. Podría entenderse que estos artículos determinan ciertos grupos o colectivos que quedan excluidos de las garantías del derecho de sindicación mencionado anteriormente. En este sentido, el artículo 5 se refiere a los trabajadores de las fuerzas armadas y de la policía, señalando que el principio de subordinación del derecho nacional a las disposiciones del legislador internacional opera de manera inversa en este aspecto. Es decir, en este caso y

para el colectivo de trabajadores mencionados, la legislación nacional del país tiene prevalencia sobre las normas internacionales de la OIT, como resultado de la discrecionalidad otorgada a los Estados a través de este precepto.

Mientras que en el art. 6, establece que el mismo no tiene como objetivo tratar la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado, lo que significa que no se aplica a los empleados públicos. Además, se especifica que la interpretación de este Convenio no puede menoscabar los derechos o el estatuto de los funcionarios públicos. Es importante destacar que los funcionarios públicos están protegidos por otros convenios y normas específicas de la OIT.

En resumen, el Convenio 98 es un instrumento fundamental para la protección de los derechos laborales y sindicales. Este convenio establece las normas internacionales mínimas para la protección de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, y busca garantizar que los trabajadores y sus organizaciones sindicales tengan un papel activo en la determinación de las condiciones de trabajo y en la defensa de sus intereses laborales y sociales.

4.2.3. Convenio 110

El 3 de octubre de 1969, Ecuador ratificó el convenio 110 (1958) sobre las plantaciones dedicadas al cultivo o producción con fines comerciales, incluyendo las bananeras, el cual sigue vigente en la actualidad. Es importante destacar que todos los Estados miembros que ratifiquen este convenio se comprometen a aplicar sus disposiciones de manera igualitaria a todos los trabajadores de las plantaciones, sin hacer ninguna distinción.

El artículo 1 define el término “plantación” y establece su ámbito de aplicación. Se aplica a todas las empresas agrícolas ubicadas en zonas tropicales o subtropicales que empleen regularmente trabajadores asalariados y se dediquen principalmente al cultivo o producción comercial de ciertos productos, como café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. El Convenio no se aplica a las empresas familiares o pequeñas que produzcan para el mercado local y no empleen regularmente trabajadores asalariados.¹⁵⁷

¹⁵⁷ Alvarez, *Recopilación de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua*.

El inciso 2 permite que los países que hayan ratificado el Convenio amplíen su aplicación a otras plantaciones y cultivos, siempre que consulten previamente a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas en el sector. También se permite la inclusión de categorías de empresas no mencionadas en el párrafo 1 que estén clasificadas como plantaciones según la legislación y práctica del país.

El inciso 3 aclara que el término “plantación” incluye el proceso de transformación primaria de los productos de la plantación. Este artículo es importante porque establece el ámbito de aplicación del Convenio y define qué se entiende por “plantación”.

El art. 62 señala: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Así también, el art. 63 del referido Convenio establece:

1. Tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores tienen el derecho de elaborar sus propios estatutos y normas administrativas, seleccionar libremente a sus representantes, organizar su gestión y actividades, y establecer sus propios planes de acción.

2. Las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier interferencia que busque limitar estos derechos o dificultar su ejercicio legítimo.

El art. 68 del Convenio 110 de la OIT señala: “2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por esta parte del Convenio”.

De esta manera, el convenio proporciona protección a los trabajadores de las plantaciones en lo que respecta a la libertad de asociación, incluyendo disposiciones especiales sobre su registro. Además, establece que las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier interferencia que pueda limitar el derecho de los trabajadores agrícolas en las plantaciones a organizar sindicatos. Asimismo, los países que participan en el convenio deben eliminar los obstáculos que impidan la creación, desarrollo, aplicación y desempeño legítimo de actividades y acciones por parte de los sindicatos.

La Parte IX del Convenio 110 se refiere al derecho de sindicación y de negociación colectiva. En los artículos 54 y 55 se enfatiza la importancia de asegurar el derecho de los empleadores y trabajadores a asociarse con cualquier propósito legal, así

como la necesidad de contar con procedimientos rápidos y sencillos para resolver conflictos.

El artículo 56 hace hincapié en la importancia de la conciliación para resolver los conflictos entre empleadores y trabajadores, y la participación de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación. Los funcionarios públicos también tienen la responsabilidad de promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.¹⁵⁸

El artículo 57 establece la creación de organismos para la solución de conflictos entre empleadores y trabajadores, con la participación de representantes de las organizaciones respectivas en igualdad de número y condiciones.

En el artículo 58 se establece la salvaguardia de los trabajadores frente a cualquier forma de discriminación que pueda perjudicar su libertad en relación con su empleo, lo cual abarca tanto la afiliación sindical como la participación en actividades sindicales.

El artículo 59 garantiza la protección de las organizaciones de trabajadores y empleadores contra cualquier forma de interferencia en su establecimiento, funcionamiento o gestión. Esto incluye medidas que busquen promover la creación de organizaciones de trabajadores controladas por un empleador o una organización de empleadores.

El artículo 60 establece la obligación de establecer organismos apropiados para garantizar el pleno respeto del derecho de sindicación. Por otro lado, el artículo 61 enfatiza la importancia de tomar medidas para fomentar la negociación voluntaria entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, con el objetivo de regular las condiciones laborales a través de contratos colectivos.

La sección X del Convenio 110 garantiza la protección del derecho a la libertad sindical para trabajadores y empleadores, sin distinciones ni necesidad de autorización previa. Reconoce el derecho de establecer y unirse a organizaciones sindicales, redactar sus propios estatutos, elegir representantes, organizar actividades y elaborar programas de acción sin interferencia de las autoridades públicas.

Además, se reconoce el derecho de las organizaciones sindicales a establecer federaciones y confederaciones, así como a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores. Estas organizaciones no pueden ser disueltas o suspendidas

¹⁵⁸ Ibid.

administrativamente, y la adquisición de personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones que restrinjan la aplicación de las disposiciones del Convenio.

Por último, se establece que las personas y colectividades organizadas deben respetar la legalidad al ejercer sus derechos y que la legislación nacional no puede menoscabar las garantías previstas en este Convenio. Cada Estado miembro se compromete a tomar las acciones necesarias para asegurar el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical.

El Convenio sobre las plantaciones, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1958, es un tratado que tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales en las plantaciones, incluyendo la agricultura comercial de cultivos como el té, el café, el algodón y la caña de azúcar.

En resumen, el convenio establece una serie de normas mínimas que deben aplicarse a las plantaciones para proteger a los trabajadores, incluyendo la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, y el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical.

También establece que los empleadores deben proporcionar alojamiento adecuado y servicios sanitarios y de alimentación a los trabajadores, así como protección contra enfermedades y lesiones laborales. Además, se establecen medidas para proteger a los trabajadores migrantes y garantizar que reciban salarios justos y condiciones de trabajo decentes.

Es importante destacar que el convenio no solo se aplica a las plantaciones en sí mismas, sino también a las empresas que prestan servicios a las plantaciones, como las empresas de transporte y las de suministro de alimentos.

Finalmente, el Convenio sobre las plantaciones de la OIT es un instrumento jurídico importante para proteger los derechos de los trabajadores en las plantaciones, garantizar condiciones de trabajo justas y seguras, y promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación. A pesar de que se ha logrado algún progreso en la aplicación del convenio, aún hay muchos desafíos por enfrentar en la protección de los derechos de los trabajadores en las plantaciones en todo el mundo.

4.2.4. Convenio 141

El 26 de octubre de 1977, Ecuador ratificó el Convenio 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales, adoptado en 1975. Este convenio se aplica a todas

las formas de organizaciones que representan a los trabajadores rurales, incluyendo aquellas que no se limitan exclusivamente a dichos trabajadores.

En el artículo 2 se establece la definición de "trabajadores rurales", que engloba a todas aquellas personas que se dedican a labores agrícolas, artesanales u ocupaciones similares o relacionadas en áreas rurales. Esto incluye tanto a los trabajadores asalariados como a aquellos que trabajan por cuenta propia, como arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

El convenio establece que se aplica únicamente a los arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos provenga de la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o con la ayuda de sus familiares, o de manera ocasional con trabajadores supletorios. Además, se enumeran tres excepciones para aquellos que no son considerados trabajadores rurales según los términos del convenio: aquellos que emplean mano de obra permanente, aquellos que emplean una gran cantidad de trabajadores de manera estacional, y aquellos que contratan aparceros o arrendatarios para cultivar sus tierras.

El artículo 3 del convenio establece los derechos de los trabajadores rurales en relación con la formación y afiliación a organizaciones sindicales. Según el primer punto, todos los trabajadores rurales, tanto asalariados como aquellos que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de formar organizaciones sin necesidad de autorización previa y afiliarse a ellas. En el segundo punto se destaca que estas organizaciones deben ser independientes y voluntarias, y deben estar libres de cualquier interferencia, coerción o represión. El tercer punto establece que la obtención de la personalidad jurídica por parte de las organizaciones de trabajadores rurales no puede estar sujeta a condiciones que limiten el ejercicio de los derechos reconocidos en los primeros dos puntos de este artículo. El numeral 4 indica que los trabajadores rurales y sus organizaciones deberán respetar la legalidad al ejercer sus derechos y, finalmente, el numeral 5 establece que la legislación nacional no debe menoscabar ni ser aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en este artículo.

En resumen, el artículo 3 reconoce la libertad sindical para los trabajadores rurales y establece las condiciones necesarias para garantizar su ejercicio. La libertad sindical se considera un derecho fundamental de los trabajadores, y este artículo se esfuerza por garantizar su protección en las zonas rurales.

En el artículo 4 se establece que la política nacional de desarrollo rural debe tener como meta principal facilitar la creación y el crecimiento de organizaciones de

trabajadores rurales sólidas e independientes. Esto se considera como un medio efectivo para asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social de manera igualitaria, sin sufrir ningún tipo de discriminación. Además, se hace referencia al Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, de 1958, que establece la prohibición de la discriminación en el trabajo. En resumen, el artículo busca fomentar la creación de organizaciones que defiendan los derechos e intereses de los trabajadores rurales y promover su participación en el desarrollo rural.

El Convenio garantiza a todos los trabajadores rurales, ya sean independientes o asalariados, el derecho de formar y unirse a organizaciones de su elección, sin necesidad de obtener autorización previa. Estas organizaciones deben ser independientes y voluntarias, y deben mantenerse libres de cualquier interferencia, coerción o represión. La legislación nacional debe promover y facilitar el establecimiento y crecimiento de organizaciones de trabajadores rurales sólidas e independientes, reconociendo su importancia para la participación equitativa de estos trabajadores en el desarrollo económico y social.

El Convenio 141 representa un importante avance en la protección y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores rurales, contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades rurales y a la promoción de la justicia social en todo el mundo.

En resumen, el Convenio establece que no debe haber discriminación en el derecho de sindicalización, y que la libertad sindical está protegida por los Convenios de la OIT. Además, la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales no debe estar sujeta a condiciones restrictivas. Se enfatiza que el Estado tiene la obligación de eliminar obstáculos para la creación y desarrollo de estas organizaciones, especialmente en el sector rural donde a menudo enfrentan dificultades para ser representadas en la democracia. Por lo tanto, la normativa nacional en Ecuador que regula el registro de organizaciones sindicales no puede ser aplicada de manera que viole las obligaciones asumidas por el Estado al ratificar los Convenios 87, 98, 110 y 141 de la OIT.

4.2.5. Convenio 150

El Convenio C150 sobre la administración del trabajo, 1978 (num. 150), es un convenio laboral internacional adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1978. Su objetivo es promover el desarrollo de sistemas efectivos de administración del trabajo que puedan apoyar la aplicación de las leyes laborales

nacionales y reglamentaciones, así como promover el trabajo decente, la justicia social y el bienestar de los trabajadores.

El convenio requiere que los estados miembros establezcan un servicio de inspección laboral competente e independiente, con poderes y recursos apropiados para realizar inspecciones, investigar violaciones de la legislación laboral y garantizar el cumplimiento de la legislación pertinente. El convenio también prevé la cooperación entre gobiernos e interlocutores sociales en el desarrollo e implementación de políticas y programas laborales.

Varios países han ratificado e implementado la convención, mientras que otros aún no lo han hecho. Ecuador ha ratificado el Convenio el 4 de mayo de 1984 y el convenio entró en vigor el 4 de mayo de 1985. Como Estado miembro de la OIT, Ecuador se compromete a cumplir con las disposiciones del convenio y a fomentar la mejoría de las condiciones laborales y de vida de los empleados.

El convenio brinda orientación sobre los principios de la administración del trabajo, incluida la necesidad de un marco legal claro, la asignación adecuada de responsabilidades y la participación de los interlocutores sociales en la administración del trabajo.

El artículo 1 define ciertos términos utilizados en el convenio. Específicamente, define el término “administración del trabajo” para referirse a las actividades de la administración pública relacionadas con la política laboral nacional, y el término “sistema de administración del trabajo” para incluir a todas las entidades gubernamentales encargadas de gestionar asuntos laborales. Esto incluye departamentos de ministerios u organismos públicos, así como órganos descentralizados de la administración y estructuras institucionales de coordinación y consulta con los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones.

El propósito de definir estos términos es brindar claridad y consistencia en la implementación de la convención por parte de los estados miembros. Al establecer estas definiciones y conceptos, el convenio tiene como objetivo promover el desarrollo y la implementación de sistemas efectivos de administración del trabajo que puedan respaldar la aplicación de las leyes y reglamentos laborales nacionales y garantizar la promoción del trabajo decente, la justicia social y el bienestar de trabajadores. Destaca la importancia de contar con sistemas adecuados para promover el trabajo decente, la justicia social y el bienestar de los trabajadores.

El artículo 7 establece que los Estados que ratifiquen el convenio deben promover la expansión de las responsabilidades del sistema de administración laboral para abarcar actividades relacionadas con las condiciones laborales y profesionales de ciertas categorías de trabajadores que, desde el punto de vista legal, no se consideran empleados. Estas categorías pueden incluir pequeños agricultores, trabajadores autónomos, miembros de cooperativas y empresas gestionadas por los trabajadores, así como personas que siguen pautas establecidas por la costumbre o tradiciones comunitarias.

El objetivo de este artículo es garantizar que las personas que realizan trabajo en estas categorías tengan acceso a la protección laboral y a las condiciones de trabajo adecuadas, incluso si no están empleadas formalmente. Los Estados miembros deben promover la colaboración entre los organismos competentes para llevar a cabo estas actividades y además, los Estados miembros deben progresivamente expandir las atribuciones del sistema de gestión laboral para abarcar gradualmente a estas categorías de trabajadores.

En resumen, el Convenio C150 sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) es un importante convenio laboral internacional que describe un marco para sistemas efectivos de administración del trabajo para promover el trabajo decente y la justicia social en los estados miembros.

4.3. Incumplimiento de las normas internacionales del trabajo por parte de Ecuador

En 2022, Ecuador estuvo en los ojos de todo el mundo por incumplir normas internacionales del trabajo. La discusión sobre los casos individuales o conocida como la “lista corta” del comité de aplicación de normas de la OIT, es una lista de los peores 22 países que incumplen con las normas internacionales del trabajo, en 2022 Ecuador estuvo en la lista corta junto a países como:

- Malawi, por incumplir el convenio 111 sobre la discriminación, en especial por no adoptar leyes en contra del acoso sexual.
- Myanmar, por incumplir el convenio 87 sobre la libertad sindical adicional a todos los problemas políticos del país por no respetar los derechos humanos fundamentales por persecución a líderes sindicales que incluso han denunciado que son golpeados y arrestados tras protestar pacíficamente contra el régimen.
- Iraq, por incumplir el convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva pues entre otras cosas graves se han denunciado que el

régimen persigue y violenta a trabajadores y trabajadoras por sus acciones sindicales y así continua la lista con casos gravísimos de vulneraciones de derechos de las personas trabajadoras.

- Ecuador está en esta lista porque ha incumplido con el convenio 87 sobre la libertad sindical al no garantizar la sindicalización por rama de trabajo entre otros graves incumplimientos como el número exagerado de trabajadores que se exige para constituir un sindicato esto a pesar de que la OIT ha sido clarísima en sus recomendaciones sobre la necesidad de que se garantice y se modifiquen las leyes que limitan este tipo de sindicatos. Evidentemente esto no lo cuenta ni el presidente ni el ministro de trabajo, pero en 2022, Ecuador fue sentado en el banquillo como uno de los peores países por no cumplir el convenio 87 de la OIT.

159

Este fue un problema grave que atrajo la atención de todo el mundo y destacó la necesidad de que todos los países prioricen el bienestar y la protección de sus trabajadores. Es importante que los países se aseguren de cumplir con las normas laborales internacionales, ya que esto promueve el trabajo decente, la justicia social y el bienestar de los trabajadores. Al no cumplir con estos estándares, los países corren el riesgo de enfrentar críticas e impactos negativos en su reputación y, en última instancia, poner en riesgo a sus trabajadores.

¹⁵⁹ Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo, “Sindicato de Abogadas Feministas”, *CIDDT*, 2023, <https://www.facebook.com/CentroTrabajoEc/>.

Capítulo tercero

Lineamientos normativos que podría considerar la posible regulación del sindicato por rama de actividad

1. ASTAC

En Ecuador el sindicato por Rama ASTAC (Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos) es el sindicato que representa y defiende los derechos humanos de estos trabajadores que están sumergidos en una explotación y precarización laboral profunda.

ASTAC viene trabajando en el sector bananero desde el 2007 cuando debieron ser registrados como sindicatos por ramas en diferentes sectores de la provincia de los ríos, y lleva una lucha por más de 14 años para que fuera registrado como sindicato por rama en Ecuador.

ASTAC, quienes después de varios años realizando denuncias por las afectaciones a la salud por las fumigaciones aéreas y de comprobar la necesidad de organizarse, en febrero de 2014, con 66 trabajadores se reúnen para constituir un sindicato de rama y al presentar la solicitud de registro ante la Dirección Regional de Trabajo de Guayaquil su constitución es negada por el¹⁶⁰ Viceministro de Trabajo, argumentando que los trabajadores de ASTAC, no tenían relación de dependencia con un único empleador y esto contravenía los procedimientos establecidos en los artículos 1, 9, 443 y 454 del Código del Trabajo. Es decir, no se les permitió establecer un sindicato por rama.¹⁶¹

En 2015, ante esta situación se presenta un recurso extraordinario de revisión el cual es rechazado por el Ministerio de Trabajo utilizando los mismos argumentos iniciales, y en 2016, la Corte de Justicia de Quevedo declara inadmisibile, por falta de competencia territorial, la acción de protección interpuesta desde ASTAC en contra del Ministro de Trabajo por vulneración de la libertad de asociación. Entre mayo de 2015 y de agosto de 2016, la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (ASTAC) y la Asociación Sindical de la Compañía Frutas Selectas S.A. FRUTSESA presentan tres quejas ante la OIT por violación de los Convenios de la OIT sobre libertad

¹⁶⁰ Macaroff, “Trabajadores bananeros bajo un régimen de violencia”.

¹⁶¹ Macaroff y Herrera, *Acumulación, desigualdad y derechos laborales*.

sindical y la protección del derecho de sindicación Nro. 87, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva no 98, y el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales n.º 141, ratificados por el Ecuador. Las organizaciones querellantes manifiestan finalmente que el Ministerio de Trabajo sí reconoce en otras áreas la validez del modelo sindical sectorial es decir sin un único empleador tal como lo demuestra el registro, el 20 de junio de 2016, del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE).¹⁶²

El 25 de mayo de 2021, la apelación realizada por ASTAC pasó a conocimiento de la Sala de lo Penal de la Corte de Justicia de Pichincha, que resolvió revocar la negativa de la jueza de primer nivel y conceder la acción a favor de los trabajadores. Este fallo reconoce por primera vez en Ecuador el derecho que tienen los y las trabajadoras de integrar un solo sindicato juntando los integrantes de varias empresas, lo cual establece un precedente para la posible formación de otros sindicatos. Sin embargo, esto no quita la importancia de incluir este tema en el nuevo Código del Trabajo que aún está por presentarse para discusión y aprobación de la Asamblea Nacional. Es preciso señalar, que los limitantes a la libertad sindical no son únicamente de orden normativo, sino que, existen una serie de estrategias que las empresas desarrollan para evitar la sindicalización de los trabajadores:¹⁶³

- Al 96 % de los trabajadores, en sus empresas, no se les permite organizarse.
- Aquellas empresas que cuentan con más de 30 trabajadores efectivos mantienen a un porcentaje de sus trabajadores sin afiliación al Instituto de Seguridad Social (IESS), de manera tal que no son reconocidos como empleados y, por tanto, no cuentan oficialmente para la conformación de un sindicato.¹⁶⁴
- Al mismo tiempo, el 42 % de los trabajadores conoce casos de trabajadores que han sido despedidos por reclamar su afiliación.¹⁶⁵
- Un 22 % de los trabajadores reconoce la existencia de “listas de bloqueo” o listas de trabajadores molestos e indisciplinados que han tenido problemas con los administradores de las plantaciones, trabajadores que intentan organizarse o trabajadores que demandan sus derechos, listas que se comparten entre las

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ Ibid.

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ Ibid.

empresas y evitan que algunos trabajadores puedan seguir trabajando. El portal e-SATJE de Consulta de Procesos Judiciales en el Ecuador está siendo empleado de esta manera y no existen mecanismos de defensa ante trabajadoras y trabajadores que denuncian judicialmente violaciones a sus derechos laborales.¹⁶⁶

En la actualidad, ASTAC tiene un reconocimiento oficial y desempeña un papel crucial al brindar asesoramiento a los trabajadores en la creación de sindicatos a nivel empresarial y sectorial, así como en la promoción de inspecciones laborales y proporcionando apoyo legal a los trabajadores.

No obstante, el Ministerio del Trabajo comunicó a ASTAC que su registro era un caso específico y no abriría la posibilidad de registrar otros sindicatos a nivel sectorial. Además, el Ministerio presentó un recurso de amparo extraordinario que actualmente está siendo revisado por la Corte Constitucional.

1.1.Rama de actividad económica de “plantaciones de banano y otros cultivos de frutas tropicales”

La rama de actividad económica de “plantaciones de banano y otros cultivos de frutas tropicales” se ubica en la Comisión Sectorial Nro. 1 con el código 9 según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas. Esta rama de actividad económica incluye el cultivo de banano, así como otros cultivos de frutas tropicales y subtropicales como la piña, el mango y la papaya. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC), esta actividad económica contribuyó en un 5,6% al Producto Interno Bruto (PIB) del país en el año 2019. También existen sindicatos de trabajadores del banano en Ecuador, siendo uno de los más grandes la Asociación de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (ASTAC), que representa a trabajadores de las industrias del banano, café y cacao.

Esta actividad económica involucra la preparación de la tierra, la plantación, el cultivo, la cosecha y el procesamiento de las frutas para su venta en el mercado nacional e internacional. La mayoría de las plantaciones de banano y otras frutas tropicales están ubicadas en zonas cálidas y húmedas, especialmente en América Latina, África y Asia.

En general, la industria bananera juega un papel importante en el panorama económico y social de Ecuador, proporcionando oportunidades de empleo para muchos

¹⁶⁶ Ibid.

trabajadores y contribuyendo al PIB del país. Se estima que más del 25% de las exportaciones totales del país son productos de banano.

La producción de banano en Ecuador se concentra principalmente en la región costera del país, especialmente en la provincia de Guayas, donde se encuentra el puerto de exportación de Guayaquil. También se produce en otras provincias como El Oro, Los Ríos, Manabí y Santa Elena.

La producción de banano y otras frutas tropicales es una importante fuente de ingresos y empleo para los países productores. Además, estas frutas son altamente valoradas en los mercados internacionales, lo que las convierte en una importante fuente de divisas para los países exportadores.

En los países donde la actividad económica de las plantaciones de banano y otras frutas tropicales es importante, también se generan empleos indirectos en el sector de transporte y logística, así como en el sector de servicios, como en la venta de insumos agrícolas y la provisión de servicios financieros.

En resumen, la actividad económica de las plantaciones de banano y otros cultivos de frutas tropicales es importante en muchos países, generando empleo y divisas, y contribuyendo significativamente a la economía global.

1.2. Modelo de producción de banano

Ecuador es el principal exportador de banano a escala mundial. Este negocio es uno de los sectores más importantes para la economía del país y el PIB agrícola. Junto con el camarón, el banano constituye el primer rubro de exportaciones agropecuarias tradicionales, empleando una enorme cantidad de trabajadores: se estiman más de 200 000 trabajadores directos y 2 millones de indirectos. Además, desde la década de 1950, se convirtió en el producto insignia del proceso de modernización y democratización de la sociedad ecuatoriana.¹⁶⁷ La expansión de la producción de banano se relaciona con la promesa de eliminar el viejo régimen de plantación y las relaciones de patronazgo a las que estaban sometidos los campesinos (tierra para el cultivo de subsistencia de las familias a cambio de la siembra o expansión de la plantación), estableciendo un régimen moderno de salarios y derechos civiles.¹⁶⁸

Setenta años después de la implantación del modelo bananero en la Costa, la expansión y éxito del cultivo son evidentes: hoy es un alimento básico en la dieta

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ Ibid.

europea.¹⁶⁹ Adicionalmente, el consumo del banano se ha extendido a otras regiones del mundo -como las economías emergentes de Asia y Europa Oriental- y su demanda ha incrementado en el tiempo; tales condiciones han hecho de Ecuador el principal exportador de esta fruta en el mundo: “capital mundial del banano”.¹⁷⁰

Sin embargo, es necesario relativizar los éxitos del modelo: los sindicatos observan que las ganancias no se traducen en mejoras de las condiciones de empleo o en ampliación de derechos laborales; la OIT ha observado vulneración de derechos laborales, los medios de comunicación han realizado varias denuncias sobre los efectos nocivos de los productos químicos que se usan en las plantaciones y existen estudios desde la década de 1980 que observan los límites del modelo en términos de democratización de la sociedad local y bienestar de los trabajadores.¹⁷¹ En el 2010, el entonces presidente Rafael Correa (que gobernó Ecuador entre 2007 y 2016), dado el peso de las exportaciones bananeras en la configuración de la economía y la sociedad ecuatoriana, utilizaba a modo de ejemplo, el modelo bananero para criticar los límites del neoliberalismo y del capital para la construcción de una sociedad moderna.¹⁷²

1.2.1. El Estado como motor del boom bananero

Ecuador produce banano desde inicios del siglo XX. La empresa transnacional United Fruit adquirió tierras en Ecuador desde la década de 1930, pero hasta 1948 el banano era un producto marginal en las exportaciones. A partir de la crisis del cacao (de 1920 a 1941), la hacienda tradicional cacaotera fue sustituida por cultivos de caña y banano bajo un nuevo tipo de producción “moderna”.¹⁷³

El llamado boom bananero (de 1948 a 1964) respondió a una combinación de factores externos e internos: el colapso del cacao, principal producto de exportación produjo que tanto las élites como el Estado buscaran una alternativa para las exportaciones.¹⁷⁴ Por ello, el Estado asumió la mayoría de los costos de infraestructura, posibilitando que las empresas transnacionales se instalaran en el país con un bajo costo de inversión de capital inicial.¹⁷⁵

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ Ibid.

¹⁷¹ Ibid.

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Ibid.

El boom bananero provocó una transformación en la economía del país, especialmente en las formas de vida y producción de la Costa, mediante la expansión de la frontera agrícola y una importante migración proveniente de la Sierra.¹⁷⁶

El gobierno de Galo Plaza Lasso (1948-1952), con el asesoramiento de la compañía United Fruit, llevó adelante un ambicioso programa de inversión pública y privada para expandir la producción bananera, fortaleciendo a los grupos económicos ligados a la exportación.¹⁷⁷ Estas asesorías dieron fruto a partir de la expansión de la producción bananera a gran escala mediante “una política que aprovechó la existencia de amplias zonas aptas para la plantación bananera, la disponibilidad de mano de obra barata y el apoyo gubernamental para la construcción de infraestructura”.¹⁷⁸

El boom bananero dispuso la mayoría de las tierras cultivables del litoral -que se encontraban vírgenes antes de 1948- a la economía nacional, ya que la expansión de los cultivos de banano se dio predominantemente bajo un esquema de dispersión y extensión en propiedades medianas (fincas) que contrasta con el aislamiento y concentración propios de los enclaves centroamericanos.¹⁷⁹ Otros elementos que marcaron una diferencia en Ecuador respecto de la realidad centroamericana fueron: el ingreso tardío al mercado mundial durante el auge de políticas de sustitución de importaciones, que permitió a la producción bananera dinamizar algunas actividades relacionadas, como de la industria de cajas de cartón y la presencia de capital nacional en el cultivo y comercialización, a través de la empresa Exportadora Bananera Noboa que empezó a operar en 1956 como subsidiaria de la United Fruit y que, en poco tiempo, logró un crecimiento acelerado ubicando directamente al banano en el mercado de Estados Unidos.¹⁸⁰

El Estado participó del boom bananero mediante inversiones en infraestructura vial y portuaria y la promoción de programas de colonización y crédito a los nuevos productores bananeros.¹⁸¹ Esto fortaleció un modelo en el cual la mayor parte de la producción estaba en manos de empresarios nacionales, mientras que la exportación se concentraba en pocas empresas, mayoritariamente transnacionales, para 1964, ocho empresas controlaban el 90 % de las exportaciones, con la consecuente dependencia de

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ Ibid.

¹⁷⁸ Ibid.

¹⁷⁹ Ibid.

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ Ibid.

los productores. Pero, a pesar del peso de la agricultura familiar campesina en la región, y de la presencia de pequeños y medianos productores, con el boom bananero se inició un nuevo proceso de acumulación mediante una “modernización forzada” que transformó paulatinamente a los campesinos en trabajadores agrícolas bajo relaciones laborales.¹⁸²

La tardía inserción de Ecuador como exportador de banano consolidó un proceso ya iniciado durante el auge del cacao (1860 a 1920), que insertó al país en el mercado mundial de materias primas dentro del modelo primario-exportador y determinó su carácter dependiente de la dinámica del mercado mundial. Así, con la llegada de la primera crisis bananera (1965- 1977), las empresas transnacionales que, aunque apenas manejaban la producción, controlaban una parte sustantiva de la comercialización, concentraron sus intereses en los países centroamericanos, transfiriendo los efectos de la crisis a los restantes grupos sociales. Entre 1965 y 1977, Ecuador se convirtió en proveedor eventual de reservas para la United Fruit y en proveedor secundario de la Standard Fruit.¹⁸³

Durante la crisis, una buena parte de las empresas medianas desaparecieron, mientras que algunas salieron fortalecidas, como en el caso de Exportadora Bananera Noboa y Reybanpac, que se vieron favorecidas por la reducción de la estructura de mercado. Tras la crisis, durante el periodo neoliberal (1984-2006) y luego en la década dominada por la renovada acción del Estado (2006-2017), se consolidó una estructura de grupos económicos que, a partir de la integración y el control vertical de las distintas fases de la cadena productiva del banano, la venta de insumos, la compra eventual o por sistema de contratos de su producción y el control del precio de la caja de banano, lograron el control sobre pequeños y medianos productores.¹⁸⁴

Desde la década de 1950, el banano se ha convertido en uno de los rubros dominantes de las exportaciones agrícolas no tradicionales, el cual marcó el ritmo de las transformaciones territoriales en el seno de una propuesta para la industrialización y modernización del campo, que termina de consolidarse como una estructura oligopsónica, controlada por un reducido número de grupos económicos “modernos” y muchos límites para mejorar las condiciones sociales y ambientales en los territorios en los que se asienta.

No debe llamar nuestra atención, entonces, que durante lo que va del 2022, las organizaciones de pequeños bananeros hayan reclamado el precio de sustentación y hayan

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ Ibid.

¹⁸⁴ Ibid.

salido a las calles de denunciar las injusticias de la cadena del modelo productivo.¹⁸⁵ Durante décadas, los pequeños productores de banano han enfrentado desafíos significativos en la competencia con las grandes empresas bananeras extranjeras, que a menudo tienen ventajas económicas y políticas significativas.

Además, el modelo productivo de la industria bananera a menudo se ha centrado en la maximización de la producción y los beneficios, en lugar de la protección de los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad ambiental. Esto ha llevado a una serie de problemas, incluyendo bajos precios para los pequeños productores, prácticas laborales precarias y explotación, y daños ambientales significativos.

En este contexto, las organizaciones de pequeños bananeros están demandando un precio de sustentación para sus productos, lo que les permitiría mantenerse económicamente viables y competir con las grandes empresas bananeras. Además, están denunciando las prácticas injustas en la cadena de suministro, incluyendo la explotación laboral y el impacto ambiental negativo.

Es importante que el Estado y la sociedad en su conjunto presten atención a estas demandas y trabajen para apoyar a los pequeños productores y mejorar las prácticas en la industria bananera en general. Esto puede incluir la promoción de políticas de apoyo a los pequeños productores, la regulación de la cadena de suministro para proteger los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad ambiental, y la promoción de la transparencia y la responsabilidad en la industria.

1.2.2. Actores de la cadena del banano

La cadena del banano es una estructura compleja que va desde la producción de la fruta hasta su circulación y venta en los distintos países a los que se exporta. Inicia localmente con la producción en finca, donde participan los trabajadores, los pequeños, medianos y grandes productores de banano, las empresas e industrias asociadas a las actividades (cartones, insumos, fumigación, transporte, etc.), las exportadoras de banano, las certificadoras de la producción y calidad de la fruta, la mesa gubernamental para la definición del precio del banano, las empresas asociadas a los servicios indispensables para la agroindustria -tales como los insumos de producción, la tecnificación y tecnologías para la producción, entre otras- y, finalmente, los supermercados que se encargan de la importación, maduración de la fruta y venta en detalle. Todos ellos son

¹⁸⁵ Ibid.

actores que, por su posición, participan de manera distinta en la cadena y determinan la distribución de la riqueza generada.¹⁸⁶

Trabajadores/as: Los primeros en la cadena son los trabajadores del banano que, según la Asociación de Exportadores de Banano de Ecuador (AEBE), pueden llegar a representar indirectamente a 2 millones de personas y a 200 mil de manera directa.¹⁸⁷

Productores: Una de las características más importantes de la cadena del banano es que está compuesta por una gran proporción de pequeños y pequeñísimos productores de banano (78 %), dentro de los cuales no están contabilizados los que trabajan en la producción de banano y plátano en fincas campesinas diversificadas. Esta importante presencia de pequeños productores en el cultivo de banano ha sido presentada, por parte de las élites empresariales, como argumento para señalar que se trata de un sector de “economía inclusiva”, tratando de fortalecer la idea de un desarrollo rural ligado al banano. Por ejemplo, un informe del Ministerio de Comercio Exterior argumenta que:¹⁸⁸

el 78 % de los productores de banano del país son de pequeñas empresas, y si se suma a los medianos (>30 <100 hectáreas) se alcanza el 95,6 %. En este sentido, la producción del banano en el país gira principalmente en el ámbito de la economía familiar y la Economía Popular y Solidaria (EPS), lo que le convierte en un sector que coadyuva a la generación de empleo y la reducción de la pobreza rural.¹⁸⁹

A esto se suma un fenómeno que también caracteriza dicha cadena, pero que constituye uno de sus mayores problemas: desde la década de 1980 muchos de los grandes productores se han convertido también en exportadores, y grandes exportadores también son productores. Hoy, las grandes plantaciones de producción son parte de conglomerados económicos que además controlan otras esferas de la cadena productiva.¹⁹⁰

De esta manera, no solo controlan la propiedad de la tierra (43 % de las tierras cultivadas) y la producción, sino que además intervienen en el mercado y dominan una porción de la comercialización de insumos químicos y técnicos necesarios para la agroindustria, con lo cual terminan imponiendo las condiciones de producción y de reproducción de los pequeños productores.¹⁹¹

¹⁸⁶ Ibid.

¹⁸⁷ Ibid.

¹⁸⁸ Ibid.

¹⁸⁹ Ministerio de Comercio Exterior, “Informe del sector bananero”, 2017.

¹⁹⁰ Macaroff y Herrera, *Acumulación, desigualdad y derechos laborales*.

¹⁹¹ Ibid.

De este modo, la producción bananera se basa en la articulación subordinada de pequeños y medianos productores a grandes exportadoras que funcionan como enlaces para el mercado mundial, y como proveedoras de insumos, donde los pequeños productores son más vulnerables ante las fluctuaciones del mercado y, por ende, más propensos a vender sus tierras o perderlas a causa de deudas contraídas con los grupos, fortaleciendo así el proceso de concentración de la producción.¹⁹²

La situación de desventaja de los pequeños productores es aún más grave debido a que compiten frente a grandes empresas productoras que disponen tecnología con la que logran mayor productividad y a través de su “integración” vertical controlan los servicios e insumos que les permiten, no solo reducir costos, sino también controlar el sistema de cupos para la exportación.¹⁹³

Es importante señalar que, hasta 2000, Ecuador mantenía ventajas competitivas en términos de costos de producción; sin embargo, con la dolarización, se incrementaron los costos por la importación de insumos. En este marco, las empresas, para “mantener la competitividad”, apelaron al principal mecanismo de ajuste, que es el salario de las y los trabajadores. Es decir, los pequeños productores, al no poder controlar el mercado ni el precio y al tener que competir con la producción de los grandes productores/exportadores, quedan subordinados a las necesidades de estas grandes empresas que utilizan su producción para “ajustar” el mercado: cuando necesitan completar sus cupos, compran la fruta de los más pequeños, mientras que cuando el cupo es reducido y tienen suficiente producción, dejan de comprarla. Así, cuando baja el precio, trasladan sus “pérdidas” a los pequeños productores, pagándoles menos del valor de la caja establecido por ley, o lo que es más común, combinan acciones que castigan a los pequeños productores: definen el cupo, pagan el precio por debajo del valor oficial y aumentan el valor de insumos o servicios.¹⁹⁴

Exportadores: El productor nacional, dependiendo de su tamaño, puede vender su producto directamente al exportador o pasar por un intermediario que será quien venda al exportador; el exportador tiene la capacidad para imponer el precio. Gran parte de los exportadores son intermediarios entre el productor y las grandes comercializadoras

¹⁹² Ibid.

¹⁹³ Ibid.

¹⁹⁴ Ibid.

transnacionales. Durante mucho tiempo, el único exportador nacional directo, que dejaba el banano en puerto, era el Grupo Noboa.¹⁹⁵

Importadores, maduradores y minoristas. La mayoría de los exportadores venden el banano a las grandes comercializadoras, que entregan el producto al importador y este, a su vez, a un mayorista, el cual a veces posee plantas de maduración; en caso contrario, el banano se traslada a los “maduradores”, quienes regulan el proceso de maduración en función de las necesidades de la venta minorista, es decir, de los supermercados.¹⁹⁶

La producción y exportación de banano a escala mundial están dominadas por unas pocas empresas, lo que crea una situación de oligopolio. Los exportadores controlan los sectores relevantes de la producción y circulación del banano, lo que les permite influir en el precio y las condiciones de mercado. También es cierto que estos exportadores tienen una fuerte presencia de capitales transnacionales.

Además, el modelo de producción del banano depende del mercado internacional, lo que significa que las fluctuaciones en los precios y la demanda del mercado pueden tener un impacto significativo en los productores locales y en la economía de los países productores de banano.

Por otro lado, el hecho de que los exportadores también controlen una porción de la comercialización de insumos químicos y técnicos necesarios para la agroindustria del banano puede tener implicaciones en términos de la independencia y la capacidad de los productores para tomar decisiones y llevar a cabo prácticas sostenibles.¹⁹⁷

En resumen, la estructura oligopólica de la cadena productiva del banano y su dependencia del mercado internacional pueden tener implicaciones significativas para los productores y la economía de los países productores de banano.

De este modo, estamos ante una estructura que subordina a medianos y pequeños productores con respecto a las empresas exportadoras, siendo un mercado con pocos compradores (exportadores) y muchos productores. Así, dado el carácter de oligopsonio del mercado bananero, cualquier disminución en el precio de exportación o incremento en los costos de producción, es absorbido por los pequeños y medianos productores y/o por la afectación en las condiciones de trabajo e ingresos de las y los trabajadores.¹⁹⁸

¹⁹⁵ Ibid.

¹⁹⁶ Ibid.

¹⁹⁷ Ibid.

¹⁹⁸ Ibid.

El Oro, que es donde se concentran los pequeños productores, podemos inferir un aumento de la participación de medianos y grandes productores en detrimento de los pequeños productores; un hecho que contrasta con los discursos oficiales sobre el carácter “inclusivo” del sector en términos de economía popular. Así, si bien la cadena del banano es un proceso de producción y comercialización a escala global que genera mucha “riqueza”, hay una inmensa desigualdad en la distribución de la misma. El peso que tienen los supermercados en la cadena implica, no solo que se queden con la mayor parte del valor, sino que impongan el precio y controlen la estructura general de la cadena, donde los consumidores y trabajadores tienen poca influencia. En lo local, la cadena traslada o gestiona la variación de su ganancia debido a la dependencia de los pequeños productores y la explotación de los trabajadores.¹⁹⁹

1.2.3. Situación de los y las trabajadoras de banano

A continuación, se describen y jerarquizan el catálogo de las injusticias que emergen al interior de las relaciones de desigualdad y de poder experimentadas por los y las trabajadoras de las haciendas bananeras del Ecuador.²⁰⁰

Hay quienes trabajan por jornal o por avance, en el jornal, reciben el salario base de 19,50 dólares y trabajan hasta las 4 o 5 de la tarde; dependiendo de las tareas, pueden trabajar hasta la 6 de la tarde. Por avance, reciben de 21 o 25 dólares, según sea la hacienda, y les asignan dos o tres cuadras para que se encarguen de todas las tareas. Generalmente salen más tarde del trabajo, aprovechando las horas de luz para cumplir la tarea, cobrar pronto, buscar otro avance, y así incrementar su salario. Sin embargo, en ocasiones, no avanzan con la tarea y trabajan hasta más tarde para poder terminarla o traen a su familia para completar el trabajo -esta es una de las razones por las que; en 2010, se denunció la existencia de trabajo infantil en las haciendas.²⁰¹

En los días de embarque, la jornada se extiende y pueden trabajar hasta pasadas las 10 de la noche, para llenar el camión y cumplir con la cuota de banano. Las mujeres, en su mayoría, no trabajan todos los días, sino dos o tres días por semana, en los días de embarque y en jornadas que pueden extenderse hasta tarde. Sin embargo, para los trabajadores y trabajadoras, el problema no es el trabajo o el esfuerzo, sino el

¹⁹⁹ Ibid.

²⁰⁰ Ibid.

²⁰¹ Ibid.

reconocimiento salarial injusto, la precariedad de sus condiciones y la inestabilidad laboral.²⁰²

Además, algunas mujeres combaten el acoso sexual por parte de administradores y capataces. Los trabajadores realizan sus labores en condiciones precarias, sin los implementos y protección necesaria, a costa de su salud. El punto central es que la riqueza del sector bananero se produce gracias a las jornadas de trabajo extendidas, donde el 80 % de los trabajadores realizan jornadas diarias de 10 horas o más, además de trabajar más de 5 días por semana.²⁰³

En un escrito fechado el 22 de marzo de 2020, la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (ASTAC) denunció el hacinamiento de las y los trabajadores en los medios de transporte de las grandes empresas y la falta de equipos de protección. En la denuncia se señala que las y los trabajadores tienen que comprar las mascarillas y guantes de su propio sueldo.²⁰⁴

Muchos trabajadores y trabajadoras de las haciendas bananeras tienen contratos temporales o informales, lo que significa que pueden estar sujetos a una mayor inestabilidad laboral y tener menos acceso a protección social.²⁰⁵

El 68 % de los trabajadores carece de contratos formales, y solo tiene un acuerdo de palabra. Entre los que sí firmaron un contrato por escrito, el 82 % no recibió una copia. Por ello, es común encontrar casos de trabajadores que, cuando son despedidos, se enteran de que estaban contratados bajo una modalidad de contratación eventual, a pesar de que en la práctica desarrollaban un trabajo fijo, a tiempo completo, en el que incluso podían llevar ya varios años. En todo caso, este usual mecanismo de no entregar copia del contrato no les permite tener información y evidencia importante para defender sus derechos.²⁰⁶

Un gran porcentaje de los trabajadores no recibe el décimo tercer sueldo (52,3 %), ni el décimo cuarto (56 %) y no acceden a sus fondos de reserva (66,5 %). El 70,3 % de los trabajadores no recibe roles de pago; esto, sumado a la falta de contratos, genera que los trabajadores no sepan si el salario es justo en relación a las jornadas extendidas de trabajo, que en la mayoría de los casos son de más de 10 horas.²⁰⁷

²⁰² Ibid.

²⁰³ Ibid.

²⁰⁴ Ibid.

²⁰⁵ Ibid.

²⁰⁶ Ibid.

²⁰⁷ Ibid.

En la misma línea, el 69 % de los trabajadores no puede hacer uso de sus vacaciones y el 91 % tampoco puede demandar el pago por trabajo en fines de semana o feriados, solamente el 49 % de los encuestados están afiliados al IESS.²⁰⁸

La informalidad que, como se observa, promueve la vulneración de derechos (a un salario justo, al trabajo digno, a las vacaciones, a la seguridad social) y la flexibilización laboral, crea además condiciones de vulneración y desprotección de los trabajadores frente a las empresas. Si las relaciones laborales se desarrollan en el marco de contratos verbales y relaciones de confianza entre patronos y trabajadores, y si los trabajadores no cuentan con contratos y roles de pago, no solo no pueden reclamar condiciones mínimas de trabajo y salario, sino que además carecen de mecanismos para ser reconocidos como trabajadores y organizarse en sindicatos, así los sindicatos no tienen herramientas para demandar los derechos de sus afiliados.²⁰⁹

Es importante abordar estas injusticias y promover prácticas sostenibles y responsables en la producción de banano para garantizar que los trabajadores y trabajadoras tengan condiciones laborales justas y dignas, y que las comunidades locales sean respetadas y protegidas.²¹⁰

A ello se suma que existen *mecanismos de control laboral* a través de los cuales se extrae del trabajador su fuerza de trabajo de forma excesiva, o se afecta su salario.²¹¹

- 1) En la medida en que el gobierno presionó para la afiliación y formalización de los trabajadores, se realizaron y se realizan afiliaciones sin conocimiento de los trabajadores y sin el reconocimiento de sus años de trabajo previo a la afiliación.²¹²
- 2) Las empresas, a pesar de que existen instrumentos de cálculo y procedimientos establecidos por el código del trabajo, negocian directamente las liquidaciones con los trabajadores, reconociéndose montos ínfimos de trabajo.²¹³
- 3) Las empresas declaran menos beneficios, con lo cual reconocen menos participación de los trabajadores en las utilidades.²¹⁴

²⁰⁸ Ibid.

²⁰⁹ Ibid.

²¹⁰ Ibid.

²¹¹ Ibid.

²¹² Ibid.

²¹³ Ibid.

²¹⁴ Ibid.

- 4) Las empresas declaran uniformes, equipo de protección, alimentación, etc., pero su coste se descuenta a los trabajadores.²¹⁵
- 5) Se restringe el horario de alimentación para que los trabajadores se incorporen rápidamente a la jornada laboral.²¹⁶
- 6) El sistema de pago no es claro y resulta arbitrario, pues trabajadores con menos horas o con igual carga, ganan más.²¹⁷
- 7) Los roles de pago no son claros y no calculan correctamente las horas trabajadas.²¹⁸
- 8) Los jefes de cuadrilla o de campo exigen a los trabajadores pagos adicionales por su contratación y permanencia en la hacienda.²¹⁹
- 9) Se trabaja más de 8 horas, se empieza más temprano o se sale más tarde, sin que se reconozcan horas extras.²²⁰
- 10) Hay sistemas de pago por tarjetas que tienen montos asignados y/o “descuentos” en las tiendas de las mismas empresas.²²¹
- 11) Se paga por avances o hectáreas trabajadas sin que exista un cálculo sobre el tiempo necesario para cumplir las tareas. En muchos casos, estas tareas exigen mucho más tiempo o sobreesfuerzo del trabajador, aumentando la carga sobre los trabajadores.²²²

1.2.4. Restricción a los derechos de sindicalización y la sindicalización por rama en el sector bananero

Al observar el sector bananero, se encuentra un fenómeno que se podría definir como “vacío sindical”, el cual está relacionado con una combinación de factores que, en líneas generales, se puede resumir en tres ámbitos:²²³

- 1) el abandono del trabajo sindical en el campo;²²⁴
- 2) las restricciones impuestas por el código laboral solo permiten la conformación de sindicatos por parte de la empresa;²²⁵

²¹⁵ Ibid.

²¹⁶ Ibid.

²¹⁷ Ibid.

²¹⁸ Ibid.

²¹⁹ Ibid.

²²⁰ Ibid.

²²¹ Ibid.

²²² Ibid.

²²³ Ibid.

²²⁴ Ibid.

²²⁵ Ibid.

- 3) las reformas neoliberales -que se mantienen hasta la actualidad- incrementaron el número mínimo de 15 a 30 trabajadores para conformar un sindicato, lo que hizo imposible la conformación de sindicatos en una gran cantidad de haciendas medianas.²²⁶

La restricción a los derechos de sindicalización y la sindicalización por rama en el sector bananero es una realidad preocupante. En algunos casos, los empleadores de las haciendas bananeras han tomado medidas para impedir que los trabajadores se organicen y formen sindicatos. Esto incluye amenazas, intimidación, represalias y despidos.

Además, la sindicalización por rama, que es una forma de organización en la que los trabajadores de diferentes empresas en una misma industria se unen en un sindicato común, también ha sido restringida en el sector bananero. Esto se debe a que los empleadores han creado barreras para que los trabajadores de diferentes haciendas bananeras se unan en un sindicato por rama, como por ejemplo la creación de contratos temporales, la subcontratación y la rotación de trabajadores.

La restricción a los derechos de sindicalización y la sindicalización por rama tienen un impacto negativo en los trabajadores y trabajadoras del sector bananero. La falta de sindicatos y de una representación colectiva significa que los trabajadores no tienen una voz para negociar mejores condiciones laborales y salarios justos. Además, la falta de un sindicato por rama dificulta la coordinación y la acción colectiva entre trabajadores de diferentes empresas, lo que limita su capacidad para abogar por cambios en la industria.

Es fundamental que se respeten los derechos de los trabajadores a formar sindicatos y a la sindicalización por rama. Las autoridades laborales deben tomar medidas para garantizar que los empleadores respeten estos derechos y para proteger a los trabajadores que decidan organizarse y formar un sindicato. También se deben abordar las barreras que impiden la sindicalización por rama y promover la coordinación y la acción colectiva entre los trabajadores de diferentes empresas en la industria bananera.

1.3. Situación actual del reconocimiento del sindicato por ramas de actividad luego de la expedición de la sentencia de 25 de mayo de 2021 emitida por la Sala de la Corte de Pichincha

²²⁶ Ibid.

La dirigencia de trabajadores de ASTAC desde mayo hasta ahora ha intentado sin éxito que el Ministerio de Trabajo aplique la sentencia emitida por la Sala de la Corte de Pichincha, sin embargo, no lo han hecho pese a que no existe un motivo jurídico válido para no ejecutarla. La razón que si detectan es que a las empresas nunca les han gustado los sindicatos y en Ecuador prevalecen los intereses económicos por sobre los derechos laborales.

El Ministerio de Trabajo ha cumplido en parte con la sentencia, hasta este momento ha registrado a ASCTAC como una organización sindical por rama y también el 9 de enero de 2022 ha extendido las correspondientes disculpas públicas y publicado la sentencia sin embargo ha negado al propio ASCTAC el registro de su directiva lo que hace nuevamente una vulneración al derecho a la libertad sindical pero por otro lado lo que ha hecho también es negar a otras organizaciones sindicales por rama su registro lo que hace es incumplir la sentencia en este punto pero también en el punto en el que hasta este momento no ha reglamentado la posibilidad de que otras organizaciones sindicales lo hagan.

Lo que sí hicieron inmediatamente por parte del Ministerio de Trabajo y también de la Procuraduría General del Estado, ha sido presentar una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia, ante la Corte Constitucional, para que sea este máximo tribunal el que finalmente resuelva. La sala de admisión de la Corte decidió admitir la causa. A continuación, se verificará si dos de sus argumentos que propone el Ministerio de Trabajo son reales:

1. El accionista proporciona una amplia descripción de fondo del caso y señala que la -CRE- reconoce los derechos y las libertades de los trabajadores de asociarse, que se gestiona a través de los arts. 440, 443, 444, 445, 448 y 454 del -CT-. Al respecto, indica que para la asociación de empleados debe existir *un empleador común*, de lo contrario no hay una relación de trabajo, condición sine qua non para que exista una organización sindical.

En concreto lo que el Ministerio de Trabajo dijo que “el sindicato es la organización laboral que busca agrupar a trabajadores de una misma línea o rama de trabajo, de un determinado empleador” lo que el Ministerio de Trabajo propone como definición de sindicato es una clara limitación de la libertad sindical ya que inobservo los estándares internacionales de la OIT que establecen que “el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos, implicaba la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos” y los trabajadores deben tener la libertad

de elegir si desean formar un sindicato de empresa u optar por otras formas de agrupación, como un sindicato de industria o de oficio, en el primer nivel de organización.

2. Por otra parte en la demanda el Ministerio de Trabajo hace referencia al informe provisional Nro. 381 del Comité de aplicación de normas de la OIT del caso 3148 de 2017 que es una queja presentada por sindicatos por rama contra Ecuador y decide copiar una sola parte de dicho informe pero olvida mencionar que en el mismo informe el Comité de aplicación de las normas internacionales del trabajo solicita al gobierno que tome las medidas necesarias para permitir sin demora el registro de ASTAC, también se le olvida añadir que en octubre de 2019 se publica el informe 391 por el mismo caso y en ese informe el Comité por segunda ocasión insistió con el registro sindical de ASTAC es decir insistió para que exista la sindicalización por rama en Ecuador.

Momentáneamente, el futuro de los sindicatos por ramas de actividad está en manos de los jueces de la Corte Constitucional pero dada la gran cantidad de casos represados en la máxima autoridad constitucional, la sentencia respectiva puede llevar mucho tiempo.

En lo personal considero que las restricciones y limitaciones propuestas por el Ministerio de Trabajo son inaceptables bajo lo que establece el corpus juris del derecho internacional, el Ecuador tiene varias obligaciones como miembro de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad de adherirse a los principios y acuerdos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como de organizar, modificar o reformar cualquier legislación nacional requerida para cumplir con los instrumentos y principios mencionados anteriormente, incluido el principio de libertad sindical.

Además, esta circunstancia no significa que se suspendiera la decisión judicial sobre el registro de los sindicatos por ramas de actividad. El Estado se mantiene en mora del cumplimiento de esta sentencia.

Las autoridades y el sistema judicial de Ecuador tienen la responsabilidad constitucional de respetar, implementar y proteger las normas y criterios de libertad de asociación, tanto a nivel nacional como internacional, siguiendo la interpretación que las autoridades internacionales competentes realizan sobre estos instrumentos.

Además, Ecuador ha procedido a la inscripción de un sindicato por rama de actividad denominado SINUTRHE, que representa a las trabajadoras remuneradas del hogar que no laboran para un solo empleador, en estricto cumplimiento del Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT, número 189. Por consiguiente,

de acuerdo con el principio de estoppel (doctrina de los actos propios), la misma obligación se aplica a los Convenios 011, 110 y 141 de la OIT, los cuales contienen disposiciones específicas relacionadas con el registro de organizaciones de trabajadores en el sector de las plantaciones y trabajadores rurales.

En consecuencia, se puede concluir que las autoridades en Ecuador han demostrado y verificado por sus propias acciones que es legal, factible y viable registrar un sindicato de rama por actividad mediante la aplicación directa de un Convenio de la OIT.

Según recientes informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno, establecen que la República del Ecuador está actualmente cumpliendo con la sentencia emitida el 25 de mayo de 2021 en el caso del derecho de libertad de asociación, bajo el número de expediente 17981-2020-02407. En este contexto, el Estado ecuatoriano ha manifestado que está tomando las medidas necesarias para cumplir con las disposiciones del Convenio número 87 de la OIT. Además, reafirma su aceptación de la misión de asistencia técnica propuesta por la Comisión de Expertos de la OIT en 2021, en respuesta a las memorias presentadas sobre los convenios ratificados por el país. Esta asistencia técnica permitirá llevar a cabo mesas de trabajo para abordar la implementación y aplicabilidad de los instrumentos legales que fomenten el diálogo social tripartito en Ecuador, con el objetivo de fortalecer los canales de comunicación entre el Gobierno ecuatoriano y los actores laborales nacionales.²²⁷

1.3.1. Acciones de las organizaciones sindicales frente al incumplimiento de la sentencia judicial

Es importante destacar que la sentencia de Sindicalización por Rama no solo aplica para la organización que demandó su reconocimiento como sindicato por rama, sino que puede ser aplicable en otros sectores en los que existan trabajadores con funciones o actividades comunes, lo que refuerza el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva. En realidad, esta sentencia sienta un precedente importante para todos los trabajadores y trabajadoras del sector bananero que deseen formar un sindicato por rama.

Si la sentencia fuere *Inter partes*, los efectos serían únicamente para ASTAC, quien solicitó el registro. Sin embargo, dado que la sentencia determina que todas las organizaciones pueden hacerlo, la sentencia tiene la categoría de ser *erga omnes*, es decir

²²⁷ OIT, *Actas*.

que todas las organizaciones sindicales que lo soliciten pueden ejercer su derecho a la ejecución de esta sentencia.

Por lo cual, las organizaciones sindicales han tomado varias acciones para hacer frente al incumplimiento de la sentencia de Sindicalización por Rama en el sector bananero.

En primer lugar, han denunciado públicamente los casos de incumplimiento y han presionado a las autoridades para que tomen medidas contra las empresas que no respetan la sentencia. Esto incluye la presentación de demandas formales y la realización de manifestaciones y protestas pacíficas.

El sindicato por rama Frente de los Trabajadores de Plataformas digitales del Ecuador (FRENAPP) presentó una acción de incumplimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador el 28 de julio de 2022, debido a que el Ministerio del Trabajo no cumple una sentencia ejecutoriada n.º 17981-2020-02407 de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos Astac Ecuador.

A FrenApp se le ha denegado el registro por parte del Ministerio de Trabajo de Ecuador, violando los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Ministerio del Trabajo rechazó su registro el 28 de diciembre de 2021 alegando que no tienen empleador y que estaba pendiente una sentencia, que es la acción de protección Astac 17981-2020-02407. Sin embargo, esta sentencia ya había sido emitida meses antes a favor de Astac, indicando que a ningún sindicato por rama se le debe negar el registro, lo que vulnera el derecho a la libertad sindical. FrenApp también presentó una denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 16 de agosto de 2022, y el caso fue recibido por el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 3437).

Por su parte ASTAC, junto con otras organizaciones sindicales, está solicitando asistencia técnica a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) porque es necesario regular esta modalidad de sindicatos sectoriales. La Asamblea Nacional debe crear o dar paso a un nuevo código de trabajo que debe contemplar el sindicato por rama con las normas necesarias para ello. Es decir, los sindicatos de rama deben dejar abierta la posibilidad de formar o crear un contrato colectivo de trabajo por rama que beneficie a todos los trabajadores de una misma actividad, tales como instituciones financieras, camaroneras, bananeras, palmicultores, periodistas, entre otros; esa es la idea y el objetivo de los sindicatos. La situación actual de los agricultores ecuatorianos es uno de los peores momentos en décadas, y las soluciones a este problema aún están pendientes.

2. Lineamientos normativos

Los requisitos legales para la formación de sindicatos no deben ser aplicados de manera que obstaculicen o demoren su establecimiento, y cualquier demora causada por las autoridades en el registro de sindicatos será considerada una violación del Artículo 2 del Convenio número 87.

El propósito de esta iniciativa es crear y dar contenido a un nuevo contrato social libre de corrupción, así como fomentar el desarrollo económico y social del país mediante la reorganización del trabajo y la creación de las condiciones estructurales necesarias. Estas condiciones han sido acordadas en un auténtico convenio colectivo con los sindicatos por rama de actividad y servicios, así como con las cadenas productivas correspondientes. Otra perspectiva es la integración de los métodos de producción económica y social, respaldada por reformas legislativas estructurales a nivel estatal.

1) Tipo de trabajadores

Todos los trabajadores de varias empresas, de una misma actividad laboral, con o sin relación de dependencia pueden conformar un sindicato.

2) Número de trabajadores

Los requisitos legales para el número mínimo de trabajadores afiliados no deberían ser demasiado elevados, ya que en la práctica impiden la formación de sindicatos. En el caso de los sindicatos por rama, se debería permitir un número mínimo de 20 trabajadores. Con el fin de no obstaculizar la formación de dichas organizaciones, especialmente cuando el país cuenta con una gran proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se fundamenta en la asociación empresarial, es necesario tomar medidas que faciliten su establecimiento.

El número mínimo de 30 trabajadores requerido para formar un sindicato bajo el Código Laboral debería reducirse ya que es desproporcionadamente alto.

Las ramas de actividad requieren un mínimo de 20 miembros para formar un sindicato, lo que no parece un número excesivo y, por lo tanto, no es en sí mismo una barrera para la sindicalización.

3) Número de Patronos

Los sindicatos patronales podrían conformarse con por lo menos tres patronos de una o varias ramas de actividad.

4) Representatividad

Los delegados de los trabajadores deberían ser afiliados a una categoría específica de industria o sector.

Los representantes de los empleadores deben ser seleccionados de entre los delegados de las empresas de diferentes tamaños, incluyendo microempresas, pequeñas, medianas y grandes empresas.

5) *Registro de organizaciones*

La finalidad de la asociación será la investigación, mejora y protección de los intereses de sus miembros, especificando si se trata de empleadores o trabajadores.

Una vez conformado el colectivo de empleados y empleadas, es necesario elaborar:

- a. El documento fundacional (acta constitutiva), en el cual se registre de manera escrita la manifestación clara y voluntaria de querer formar parte de la organización sindical;
- b. Un registro que contenga la cantidad, nombres y direcciones de los trabajadores, así como la información de los empleadores, compañías o lugares donde desempeñan sus labores;
- c. Señalamiento de las ramas de la industria en donde tienen actividades sus asociados;
- d. El estatuto que regirá en el sindicato;
- e. Nombre y cargo de los integrantes de la directiva de la organización sindical y su acta de aprobación;
- f. Una lista que incluya a todos los empleados que se hayan unido al sindicato después de la asamblea general celebrada para su formación, detallando su lugar de residencia, profesión, oficio o especialización, y lugar de trabajo.

Es importante destacar que la legislación vigente no aborda adecuadamente el procedimiento de establecimiento de sindicatos, la negociación y la firma de convenios colectivos para los sindicatos por rama de actividad. En consecuencia, elementos como los conflictos colectivos no tienen procedimientos reconocidos en las normas; este vacío legislativo puede conducir a violaciones de los derechos sindicales de los trabajadores. De lo anterior, se puede concluir que la creación de un cuerpo normativo en específico que regule todos los aspectos de los sindicatos por rama no puede posponerse.

6) *Estructura*

La estructura de un sindicato por rama de actividad puede variar dependiendo de la organización sindical específica. Sin embargo, por lo general, estos sindicatos cuentan con una estructura jerárquica compuesta por los siguientes órganos:

Asamblea General: Es el máximo órgano de gobierno del sindicato, compuesta por todos los afiliados y afiliadas al sindicato. En la Asamblea General se toman las decisiones más importantes, como la elección de la junta directiva, la aprobación del presupuesto anual y la definición de las políticas y objetivos del sindicato.

Junta Directiva: Es el órgano ejecutivo del sindicato, encargado de llevar a cabo las decisiones tomadas por la Asamblea General. La junta directiva está formada por un presidente o presidenta, un secretario o secretaria, un tesorero o tesorera, y otros miembros que pueden ser elegidos por la Asamblea General. La junta directiva es responsable de la gestión diaria del sindicato, la negociación colectiva y la representación de los afiliados y afiliadas.

Comisiones de Trabajo: Son grupos de afiliados y afiliadas que se organizan para llevar a cabo tareas específicas dentro del sindicato. Por ejemplo, puede haber una comisión encargada de la negociación colectiva, otra de la formación y capacitación de los afiliados y afiliadas, y otra de la defensa de los derechos laborales.

Delegados y delegadas: Son los representantes de los afiliados y afiliadas en las empresas donde trabajan. Su función principal es mantener una comunicación fluida entre los trabajadores y el sindicato, y velar por el cumplimiento de los acuerdos colectivos en las empresas.

En general, la estructura del sindicato por rama de actividad tiene como objetivo garantizar una representación efectiva de los trabajadores y trabajadoras afiliados, y una gestión transparente y democrática del sindicato.

7) *Negociación colectiva*

a. *Objeto*

Es un medio para mejorar las condiciones de trabajo, los acuerdos que se alcancen buscan ser plasmados en un contrato colectivo de trabajo, algunos de los elementos que se debaten en la negociación pueden ser:

- Salarios
- Seguridad y salud en el trabajo
- Horas de trabajo
- Formación, entre otros.

En Ecuador hasta el momento se garantiza la negociación colectiva por empresa y a nivel nacional solo se negocia la fijación del salario básico unificado anual sin

embargo el Artículo 252 del Código del Trabajo sí reconoce la negociación colectiva por ramas, pero este no ha sido aplicado por los gobiernos.

Es importante que en Ecuador se empiece a negociar colectivamente por rama porque a diferencia de la negociación colectiva por empresa, en la primera el número de trabajadores cubiertos por los beneficios del convenio colectivo no solo serían en los de determinada empresa sino abarcarían toda la rama de actividad, un ejemplo de esto es el de países bajos, su tasa de sindicalización es de 18,6 por ciento pero el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos alcanza el 78,6 por ciento esto es posible porque en países bajos se garantiza la negociación colectiva por rama de trabajo y los beneficios que alcanza la rama de actividad tiene un impacto directo a los y las trabajadoras de esa rama sindicalizados o no.

b. Elementos

- **Formales:** El contrato colectivo marco debe constar por escrito, ser celebrado ante el Director Regional del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, mediante tres ejemplares.²²⁸
- **Personales:** Los sujetos que intervienen en la suscripción del contrato son los representantes trabajadores que pertenecen a una rama de actividad determinada, y los representantes de los empleadores; dentro de estos debe haber delegados de la micro, pequeña, mediana y grande empresa; puesto que de esta manera las condiciones o beneficios mínimos pactados serán viables para todas las empresas sin comprometer su existencia y capital.²²⁹

c. Contenido

El contenido del contrato marco de industria regula los aspectos generales o pautas de cómo se llevará a cabo las negociaciones en niveles inferiores. Lo pactado se convierte en un piso; es decir, las negociaciones posteriores en otros niveles no pueden restringir ni limitar los beneficios o condiciones pactadas en el contrato marco.²³⁰

El contenido mínimo legal que deben desarrollar los contratos colectivos en general es el siguiente:²³¹

- Horas de trabajo.
- Remuneraciones.

²²⁸ Vargas Carrera, “Sindicatos por rama de actividad: La pertinencia de la implementación de esta figura en el Ecuador.”

²²⁹ Ibid.

²³⁰ Ibid.

²³¹ Ibid.

- Calidad e intensidad del trabajo.
- Descansos y vacaciones.

Ecuador requiere cambios en la legislación que permitan la negociación centralizada por rama de actividad económica y estrategias sindicales que eviten la atomización del movimiento y el predominio de sindicatos pequeños, que carecen de representatividad y sin reales capacidades de negociación.

2.1. Estrategias para que pueda resolverse favorablemente el registro de ASTAC

Para garantizar que el Ministerio de Trabajo cumpla y haga efectiva la sentencia de la Corte Provincial que permite el registro de organizaciones sindicales por rama y reglamente todos los aspectos relacionados con esta sindicalización en el Código de Trabajo, se pueden plantear las siguientes estrategias:

- **Diálogo y negociación:** Es importante establecer un diálogo constructivo y de buena fe con el Ministerio de Trabajo. Esto incluye buscar oportunidades para reunirse con representantes del Ministerio y presentar argumentos claros y convincentes sobre la importancia y los beneficios de la sindicalización por rama de actividad. La negociación puede ayudar a encontrar puntos en común y a llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos.
- **Participación activa en el proceso de reglamentación:** Mantener un seguimiento cercano de los avances del Ministerio de Trabajo en la reglamentación de la sindicalización por ramas de actividad. Participar en las consultas públicas, enviar comentarios o sugerencias constructivas para que se tengan en cuenta al desarrollar las regulaciones.
- **Alianzas y colaboración:** Buscar establecer alianzas y colaboraciones estratégicas con otras organizaciones o sindicatos que compartan intereses u objetivos similares. Trabajar en conjunto puede fortalecer las posibilidades de tener un impacto positivo en el proceso de reglamentación y aumentar la visibilidad y legitimidad de ASTAC.
- **Campañas de sensibilización:** Realizar campañas de sensibilización dirigidas tanto al Ministerio de Trabajo como a la opinión pública. Estas campañas deben destacar la importancia de la sindicalización por rama de actividad, sus beneficios

para los trabajadores y la sociedad en general, así como su conformidad con los estándares internacionales de derechos laborales y sindicales.

- **Medios de comunicación:** Utilizar los medios de comunicación para dar a conocer el incumplimiento de las sentencias y la situación de los trabajadores agrícolas y campesinos. Organizar conferencias de prensa, emitir comunicados de prensa y brindar entrevistas para generar atención mediática sobre el caso y presionar a las autoridades a tomar medidas.
- **Redes sociales y campañas en línea:** Aprovechar las redes sociales y las plataformas en línea para difundir información sobre el incumplimiento de las sentencias y promover acciones de solidaridad. Crear campañas en línea, utiliza hashtags relevantes y compartir contenido visual y testimonios para movilizar el apoyo y aumentar la presión.
- **Acciones legales y denuncias:** Si el Ministerio de Trabajo se niega a cumplir la sentencia, se pueden tomar acciones legales adicionales para hacer valer el fallo. Esto puede incluir presentar recursos legales ante los tribunales competentes para hacer cumplir la sentencia y buscar sanciones por el incumplimiento. También se pueden presentar denuncias a nivel nacional resaltando la violación de los derechos sindicales y la falta de cumplimiento de la sentencia. Además de las denuncias nacionales, puedes presentar denuncias a nivel internacional ante organismos de derechos humanos y laborales, como la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones similares. Estas entidades internacionales pueden examinar y pronunciarse sobre el caso, lo que aumenta la presión y la visibilidad a nivel internacional.
- **Movilización y apoyo internacional:** Buscar el apoyo de organizaciones sindicales y defensores de los derechos humanos a nivel nacional e internacional. Esto puede incluir la participación de sindicatos internacionales que puedan ejercer presión sobre el gobierno y el Ministerio de Trabajo para cumplir con la sentencia y respetar los derechos sindicales.
- **Monitoreo y rendición de cuentas:** Establecer mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas para asegurar que el Ministerio de Trabajo cumpla con sus obligaciones. Esto puede incluir la creación de comités de seguimiento, la presentación periódica de informes sobre el avance del proceso de registro y la

sindicalización por rama, y el involucramiento de la sociedad civil y los medios de comunicación en el proceso de monitoreo.

Estas estrategias pueden contribuir a presionar al Ministerio de Trabajo para que cumpla con la sentencia de la Corte Provincial de Justicia y reglamente adecuadamente la sindicalización por rama de actividad en el Código de Trabajo.

2.2. Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha planteado varias estrategias en sus sentencias para asegurar el cumplimiento por parte de los Estados y el efectivo registro de las organizaciones sindicales. A continuación, se presentan algunas de estas estrategias:

- **Garantizar el acceso a un recurso judicial efectivo:** La CIDH ha resaltado la importancia de que los Estados garanticen a las organizaciones sindicales y sus miembros el acceso a recursos judiciales efectivos para impugnar decisiones administrativas o prácticas que obstaculicen su registro. Esto incluye asegurar que los tribunales sean imparciales, independientes y estén facultados para tomar decisiones vinculantes.
- **Implementar procedimientos de registro justos y transparentes:** La Corte ha establecido que los Estados deben adoptar procedimientos de registro sindical que sean justos, transparentes y no discriminatorios. Esto implica evitar requisitos excesivos o arbitrarios para el registro y garantizar plazos razonables para la tramitación de las solicitudes. Asimismo, los Estados deben proporcionar a las organizaciones sindicales información clara y accesible sobre los requisitos y procedimientos de registro.
- **Prohibir la interferencia estatal en el proceso de registro:** La CIDH ha señalado que los Estados tienen la obligación de abstenerse de cualquier forma de interferencia indebida en el proceso de registro de las organizaciones sindicales. Esto implica no imponer obstáculos injustificados, presiones o discriminación que obstaculicen el registro de las organizaciones sindicales. Los Estados también deben tomar medidas para prevenir y sancionar cualquier acto de violencia o represalia contra los sindicatos y sus miembros.

- **Establecer mecanismos de supervisión y monitoreo:** La Corte ha recomendado que los Estados establezcan mecanismos de supervisión y monitoreo eficaces para garantizar el cumplimiento de las sentencias y el registro de las organizaciones sindicales. Esto puede incluir la designación de organismos independientes encargados de verificar el cumplimiento de las decisiones judiciales y recibir denuncias sobre violaciones de los derechos sindicales.
- **Sensibilizar y capacitar a las autoridades y funcionarios:** La CIDH ha subrayado la importancia de sensibilizar y capacitar a las autoridades y funcionarios encargados del registro sindical sobre los estándares internacionales de derechos humanos y laborales. Esto ayudaría a garantizar que los procesos de registro se realicen de manera acorde a los derechos sindicales y se eviten prácticas discriminatorias o restrictivas.

Estas estrategias planteadas por la CIDH buscan promover un entorno favorable para el registro de las organizaciones sindicales y asegurar que las sentencias a favor de las organizaciones sindicales se efectivicen. Su implementación efectiva requiere la voluntad y compromiso de los Estados para cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos y laborales.

A continuación se presentan algunos casos relevantes en los que la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) se pronunció sobre la falta de registro de organizaciones sindicales:

1. Caso "Palacios y otros vs. Venezuela" (2014): En este caso, la CIDH se pronunció sobre la violación de los derechos sindicales y el incumplimiento del deber de registro de una organización sindical en Venezuela.

En el caso, la Corte determinó que el Estado venezolano había violado el derecho a la libertad sindical y el derecho a la protección judicial de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. En particular, la CIDH encontró que el Estado había negado el registro y la personalidad jurídica a la organización sindical Sindicato Nacional Fuerza Unitaria Magisterial (Sinafum) y había obstaculizado su funcionamiento.

La Corte Interamericana estableció que el Estado tenía la obligación de garantizar el derecho a la libertad sindical y a la protección de las organizaciones sindicales. En ese sentido, señaló que los procedimientos de registro debían ser justos, transparentes y no

discriminatorios, y que los obstáculos injustificados al registro de una organización sindical constituían una violación de los derechos fundamentales.

Además, la CIDH subrayó la importancia de la protección contra represalias y hostigamiento por parte de los empleadores o el Estado hacia los sindicatos y sus miembros. Señaló que los Estados debían adoptar medidas efectivas para prevenir y sancionar cualquier acto de violencia o intimidación contra las organizaciones sindicales y sus líderes.

En esta sentencia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos resaltó la importancia de proteger y garantizar los derechos sindicales, incluido el derecho al registro y la protección de las organizaciones sindicales contra obstáculos y represalias injustificadas. Estableció estándares claros sobre el respeto a la libertad sindical y el acceso a recursos efectivos en casos de violaciones de estos derechos

2. Caso "Baena Ricardo et al. vs. Panamá" (2001): En este caso, la CIDH analizó la situación de varios trabajadores panameños que habían sido despedidos debido a su participación en actividades sindicales. La Corte determinó que el Estado de Panamá había violado el derecho a la libertad sindical y el derecho a la protección contra el despido discriminatorio. Además, la CIDH destacó que la negativa del Estado a registrar una organización sindical contribuyó a la vulneración de estos derechos. La sentencia resaltó la importancia del registro de las organizaciones sindicales como una garantía para el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

3. Caso "Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Guatemala (SNTSG) vs. Guatemala" (2010): En este caso, la CIDH examinó la situación de un sindicato de trabajadores de la salud en Guatemala que había sido objeto de represalias y discriminación debido a su actividad sindical. La Corte determinó que el Estado de Guatemala había violado los derechos a la libertad sindical, la protección contra la discriminación y la protección judicial. Entre las violaciones identificadas, se encontraba la negativa del Estado a registrar al sindicato, lo que limitaba su capacidad para representar y proteger los derechos de los trabajadores de la salud. La sentencia enfatizó la obligación del Estado de garantizar el registro de las organizaciones sindicales y de no imponer obstáculos injustificados a su funcionamiento.

En ambos casos, la CIDH reafirmó la importancia del registro de las organizaciones sindicales como un requisito esencial para el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Estableció que los Estados tienen la obligación de facilitar el registro de las organizaciones sindicales de manera justa, transparente y no discriminatoria, y de

garantizar su funcionamiento sin interferencias indebidas. Estas sentencias sentaron precedentes valiosos para proteger y promover los derechos sindicales en la región.

2.3. Lineamientos para reformar el Código del Trabajo en miras de concretar el derecho de sindicalización por rama de actividad

Para reformar el Código del Trabajo y concretar el derecho de sindicalización por rama de actividad, se podrían considerar los siguientes lineamientos:

- **Estudio y diagnóstico:** Realizar un estudio exhaustivo sobre la situación actual de la sindicalización y las condiciones laborales por rama de actividad en Ecuador. Este análisis permitirá identificar las principales deficiencias y necesidades que deben abordarse en la reforma.
- **Participación y diálogo social:** Fomentar un proceso de diálogo social inclusivo y participativo que involucre a diferentes actores relevantes, como trabajadores, empleadores, sindicatos y representantes del gobierno. Esto permitirá recoger diferentes perspectivas y propuestas para la reforma.
- **Elaboración de propuestas legislativas:** Con base en el estudio y el diálogo social, se deben elaborar propuestas legislativas concretas para incorporar la sindicalización por rama de actividad en el Código del Trabajo. *Estas propuestas deben abordar aspectos como el reconocimiento legal, los requisitos de constitución, los derechos y responsabilidades de los sindicatos por rama de actividad, entre otros.*
- **Consulta pública:** Realizar un proceso de consulta pública para recoger comentarios y sugerencias sobre las propuestas legislativas. Esto permitirá que otras partes interesadas, como académicos, expertos en derecho laboral y organizaciones de la sociedad civil, aporten sus opiniones y enriquezcan la reforma.
- **Análisis y debate legislativo:** Presentar las propuestas legislativas ante la Asamblea Nacional para su análisis y debate. Durante este proceso, se deben considerar las diferentes opiniones y realizar ajustes necesarios para alcanzar consensos.
- **Aprobación y promulgación de la reforma:** Una vez alcanzado un consenso en el órgano legislativo, se debe proceder a la aprobación y promulgación de la

reforma del Código del Trabajo. Esto implica seguir los procedimientos legales establecidos para que las modificaciones sean válidas y tengan efecto.

- **Implementación y seguimiento:** Una vez aprobada la reforma, es fundamental garantizar su adecuada implementación y seguimiento. Esto implica asegurar que los diferentes actores involucrados, como los empleadores, los sindicatos y las instituciones gubernamentales pertinentes, estén informados y cumplan con las disposiciones de la reforma.
- **Evaluación y ajustes posteriores:** Transcurrido un tiempo desde la implementación, es necesario realizar una evaluación de los resultados y efectos de la reforma. Esta evaluación permitirá identificar posibles ajustes o mejoras que se deban realizar para asegurar que la sindicalización por rama de actividad cumpla con su objetivo de proteger y promover los derechos de los trabajadores.

Es importante destacar que estos lineamientos son una guía general e inicial y podrían requerir un análisis más detallado, este proceso de reforma puede requerir tiempo y esfuerzo, así como una buena voluntad política y un compromiso sólido de las partes interesadas. La colaboración y el diálogo continuo entre el gobierno, los empleadores, los trabajadores y las organizaciones sindicales son fundamentales para lograr una reforma exitosa del Código del Trabajo que incluya la sindicalización por ramas de actividad.

Conclusiones

En Ecuador se ha logrado un avance importante en el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores al permitir la sindicalización por rama de actividad. ASTAC ha sido el primer sindicato agrícola por rama en obtener este reconocimiento. La sentencia obtenida por ASTAC el 26 de mayo de 2021 ha sido fundamental para permitir la formación de sindicatos por rama de actividad laboral. Este logro representa una victoria significativa para los trabajadores, ya que les permite proteger sus derechos laborales de manera más efectiva. Sin embargo, se está incumpliendo con la solución de los problemas verdaderos y se están violando los derechos humanos y laborales, incluyendo el derecho a la sindicación y a la libertad sindical. Hay casos pendientes de registro, como la directiva de ASTAC, y hay sindicatos por rama, como los Trabajadores de Plataformas digitales del Ecuador FRENAPP, que aún no han sido registrados.

Existen varios problemas en el reconocimiento de la sindicalización por ramas en Ecuador. Algunos de estos problemas incluyen: la falta de regulaciones claras, aunque la Constitución de Ecuador reconoce el derecho a la sindicalización por ramas, no existe una regulación clara sobre cómo se debe llevar a cabo este proceso. Esto causa cierta confusión en cuanto a cómo se deben registrar los sindicatos por ramas y cuáles son los requisitos necesarios para su reconocimiento. La falta de apoyo gubernamental, en muchos casos, el Gobierno ecuatoriano no ha brindado suficiente apoyo para el reconocimiento de sindicatos por ramas. Esto ha generado una falta de recursos y capacidades para los sindicatos, lo que ha dificultado su capacidad para representar efectivamente a los trabajadores de una determinada rama. La resistencia de los empleadores, en algunos casos, los empleadores han resistido el reconocimiento de sindicatos por ramas. Esto se debe a que los sindicatos pueden ser percibidos como una amenaza para los intereses empresariales. Lo cual ha producido conflictos laborales y dificultades para el reconocimiento de los sindicatos. Y la fragmentación sindical que es un problema común en Ecuador, lo que significa que hay muchos sindicatos diferentes en la misma rama. Esto puede dificultar la representación efectiva de los trabajadores y puede llevar a divisiones internas en el movimiento sindical.

En términos generales, el reconocimiento de la sindicalización por ramas en Ecuador ha enfrentado y continúa enfrentando diversos obstáculos. No obstante, mediante

una mayor regulación y apoyo gubernamental, así como un compromiso por parte de los empleadores y los sindicatos para colaborar en conjunto, es posible hacer frente a gran parte de estos problemas y fortalecer el movimiento sindical en el país.

También se evidenció las limitaciones a la sindicalización. Para constituir un sindicato, se requiere un mínimo de 30 personas, lo que significa que muchos trabajadores y trabajadoras de micro y pequeñas empresas no pueden constituir legalmente un sindicato de empresa, aunque tengan la voluntad de hacerlo. Además, las organizaciones sindicales solo se reconocen para las relaciones formales de trabajo, lo que excluye la posibilidad de que personas vinculadas al trabajo autónomo se sindicalicen. También se han implementado políticas laborales que son regresivas en términos de derechos y que flexibilizan y precarizan la situación de las personas trabajadoras, lo que hace que sea más difícil para ellas organizarse y crear sindicatos.

Al ser signatario de los convenios 87 y 98 de la OIT, el Estado ecuatoriano ha asumido varios compromisos internacionales. Por lo tanto, está obligado a cumplir con los preceptos de estos convenios y también con los mandatos de la OIT que se relacionan con la libertad sindical. Pero en la práctica, cuando se presentan todos los documentos necesarios para la constitución de un sindicato, el Ministerio de Trabajo que tiene la responsabilidad de aprobar o rechazar el registro, en el caso de los sindicatos por rama, ha estado negando el registro alegando que no hay una norma en Ecuador que permita la formación de sindicatos por rama, a pesar de que la sindicalización por rama es un derecho establecido en los convenios internacionales de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. Entonces es responsabilidad del Estado garantizar este derecho a los trabajadores, pero el gobierno parece no estar interesado. Hasta ahora, el Ministerio ha rechazado la formación de al menos dos organizaciones sindicales por rama, por lo que, tras la negativa, estas organizaciones deben exigir a través de procesos judiciales o demandas internacionales que se cumplan las obligaciones internacionales del Ministerio de Trabajo y se registren los sindicatos por rama, sus directivas, y se garantice la negociación y contratación colectiva.

Desde el principio, el Ministerio de Trabajo ha tratado de manera desigual y discriminatoria a la organización ASTAC. En primer lugar, se les exigió a los trabajadores de ASTAC que tuvieran una relación de dependencia con un mismo empleador, a pesar de que este requisito no está contemplado en la legislación laboral. Esta exigencia no solo fue un obstáculo, sino que también limitó el derecho a la libertad sindical. Ahora, que se ha demostrado que es legal y factible registrar un sindicato de rama por actividad

utilizando la aplicación directa de convenios de la OIT, el Ministerio de Trabajo, no ha regulado esta cuestión y no ha cumplido con su deber constitucional.

En Ecuador, la demora en reglamentar los sindicatos por ramas de actividad está vulnerando varios derechos de las y los trabajadores, entre ellos: libertad sindical, la negociación colectiva y un trabajo decente, hay un impacto negativo en la calidad de los empleos, ya que los trabajadores están teniendo menos capacidad para negociar mejores condiciones laborales y salarios justos.

Dada la estructura productiva de Ecuador, las políticas de flexibilización del gobierno y la creciente presencia de empresas transnacionales, es crucial que se consoliden sindicatos por rama para proteger los derechos laborales y relacionados. Los acuerdos colectivos que se logren a través de los sindicatos por rama servirán como una limitación a las acciones que puedan tomar los grandes grupos económicos. Los trabajadores y las organizaciones sindicales están siendo vigilantes y continúan luchando para que se garantice la sindicalización por rama en Ecuador.

Bibliografía

- Aguirre, Christopher. “Programa de evaluación y generación de estrategias urbanas”. Universidad Nacional Autónoma de México, 2017. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000764191.
- Alburquerque, Rafael Francisco. “Libertad y Autonomía sindicales”. En *Decimocuarto encuentro iberoamericano de derecho del trabajo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006. <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/10865>.
- Alvarez, Natalia. *Recopilación de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua*. Managua: FUNPADEM, 2006. https://d.documentop.com/convenios-internacionales-del-trabajo_59849acf1723ddb4046274d6.html.
- Arteaga, Karina. “Proyecto de Ley para la Promoción y Fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores del Sector Público y Privado”. Quito: Asamblea Nacional, 5 de febrero de 2021. http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/125392e9-e2b9-4e40-bf82-276df694adb1/inf-1d-ley_para_la_promocion_y_fortalecimiento_de_las_organizaciones_del_sector_p?blco_y_privado-signed.pdf.
- Bárcena, Alicia. “Impactos de la pandemia en los sectores productivos más afectados abarcarán a un tercio del empleo y un cuarto del PIB de la región”. CEPAL, 2 de julio de 2020. <https://www.cepal.org/es/comunicados/impactos-la-pandemia-sectores-productivos-mas-afectados-abarcaran-un-tercio-empleo-un>.
- Batista, Maribel. *Practicando la libertad sindical*. Costa Rica: Consejo Sindical Unitarios de América Central y Caribe, 2011.
- Beltrán, Vivian. “Nociones Generales del Sindicalismo”, 26 de noviembre de 2014. <https://www.buenastareas.com/ensayos/Nociones-Generales-Del-Sindicalismo/64395928.html>.
- Bensusán, Graciela. *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. 1era ed. México: UAM-Miguel Ángel Porrúa, 2006. http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/dis_leg_des_real.pdf.
- Bernal Yamuca, Jorge Luis, Carolina Michelle Fuentes Indio, Naithany Yunan Sion Ganchozo, y Erika Elizabeth Tapia Miranda. “Análisis de los principales indicadores del mercado laboral y las ramas de ocupación en el Ecuador” 6, n° 5 (2022). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3151/4814>.
- Bouzas, José. “Hacia un nuevo derecho colectivo en materia burocrática”. Universidad Nacional Autónoma de México, 2010. https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB_UNAM/TES01000658554/3/0658554_A1.pdf.
- Canessa Montejo, Miguel Francisco. *La libertad sindical en Colombia, Ecuador y Perú*, 2016. <http://www.relat.org/documentos/DERECHOCanessa2.pdf>.
- . “La negociación colectiva sectorial de la rama de actividad en Colombia”, 2016. <https://una.uniandes.edu.co/images/pdf-edicion1/articulos/Canessa2016-Articulo-UNA-Revista-de-Derecho.pdf>.
- . *Transformación del trabajo y nuevas formas de representación colectiva de los trabajadores en la empresa*, 2015.

- <https://fdocuments.ec/document/transformacion-del-trabajo-y-nuevas-formas-de-impulsado-por-el-pensamiento.html?page=3>.
- Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo. “Sindicato de Abogadas Feministas”. *CIDDT*, 2023. <https://www.facebook.com/CentroTrabajoEc/>.
- CSA. *Campaña continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical*, 2015. http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_430607.pdf.
- Cuenca, Bolívar. “Los contratos simulados en materia laboral, afectan a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador prescrita por la Constitución de la República del Ecuador”. Universidad Nacional de Loja, 2011. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2552/1/TESIS..%20%20Madel%20Cuenca%20Ruiz..pdf>.
- Cueva, Mario de la. *Derecho mexicano del trabajo*. Vol. II. México: Porrúa, 1969.
- De Buen Lozano, Néstor, y Emilio Morgado. *Instituciones Del Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. Primera. 188 vols. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997. <https://idoc.pub/documents/instituciones-del-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social-qvndz8dpv5lx>.
- De Buen Unna, Carlos. *Análisis Político*, 2011. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08467.pdf>.
- De la Torre, Soledad. “Aplicabilidad Jurídica del mandato N°. 8 dictado por el pleno de la Asamblea Constituyente, en el régimen legal del contrato colectivo de trabajo para el sector público en la legislación ecuatoriana”. Universidad Internacional SEK, 2009. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/55/1/Aplicabilidad%20jur%20%20del%20mandato%20N%20%20c%20ba%208.pdf>.
- Domínguez, Alfredo. “Estudios de derecho sindical y del trabajo”. En *Formación Histórico-Jurídica del Sindicato*, 32. Biblioteca Jurídica Virtual, 1987. <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/19475>.
- Estrella Aguirre, Gustavo. “La Organización Sindical en el Ecuador”. Instituto de Altos Estudios Nacionales, 1986. <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4172/Estrella%20Aguirre%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- . “La organización sindical en el Ecuador”. Instituto de Altos Estudios Nacionales, 1986. <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4172/Estrella%20Aguirre%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- FENACLE. “Banano, empresas, estado y sindicatos”. *Contribución de FENACLE para la segunda conferencia del foro mundial bananero*, 2021. https://www.fao.org/fileadmin/templates/banana/documents/IIWBF/contributions/FENACLE_para_2cFMB.pdf.
- Fernández, Jonathan. “Análisis comparado sobre la Libertad Sindical y el derecho de Negociación Colectiva”. Universidad de las Palmas de Gran Canaria, 2019. <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/99589/1/jonathanfernandezmoran2019tfg.pdf>.
- Fuentes, Julio. “Exposición en audiencia de solicitud de Opinión Consultiva sobre Libertad Sindical a la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales, 2020. <https://clate.org/wp-content/uploads/2020/07/Julio-Fuentes-ante-CIDH.pdf>.

- FUNDAMEDIOS. “Activista sindical bananero es amenazado de muerte”. 26 de febrero de 2018. <https://www.fundamedios.org.ec/alertas/activista-sindical-bananero-amenazado-muerte/>.
- González Leal, Miguel Ángel. “Insurgencia popular, oligarquía regional y estado en el Ecuador liberal (1895-1925)”. Universidad de Barcelona, 1997. <https://estudiosamericanos.revistas.csic.es/index.php/estudiosamericanos/article/view/403/409>.
- Harari, Raúl. “Modelo productivo y modelo sindical en Ecuador” 81 (diciembre de 2010): 153–68. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3474/1/RFLACSO-ED81-11-Harari.pdf>.
- Hernández, Alfonso. “El derecho a la Libertad Sindical en la República bolivariana de Venezuela”. Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2020. http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-DeryCSoc-Aahernandez/HERNANDEZ_ORTIZ_Alfonso_Antonio_Tesis.pdf.
- INEC. “Manual de Usuario CIU - Clasificación Industrial Internacional Uniforme”, 2010. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/CPV_aplicativos/modulo_cpv/CIU4.0.pdf.
- INEL. *Los Conflictos Colectivos en el Ecuador una Visión Sindical*. Quito: Instituto Nacional de Educación Laboral, 1987. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=44532>.
- La libertad sindical, recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 4a ed. Ginebra, 1996.
- Lefeber, Lois. *La Economía Política del Ecuador*. Vol. 6. Biblioteca de Ciencias Sociales. Quito: Corporación Editora Nacional, 1985. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/16543-opac>.
- Levy, Sandri. *Lecciones del Derecho laboral*. Milán, 1962.
- Macaroff, Anahí. “Trabajadores bananeros bajo un régimen violencia”, 11 de marzo de 2018. <https://ocaru.org.ec/2018/03/11/trabajadores-bananeros-bajo-un-regimen-violencia-violacion-a-los-derechos-laborales-2014-2017/>.
- . “Violación de los derechos laborales (2014-2017)”, 2018. <https://rebellion.org/violacion-de-los-derechos-laborales-2014-2017/>.
- Macaroff, Anahí, y Stalin Herrera. *Estado del banano en Ecuador*. 2da ed. Quito: FES-ILDIS, 2022. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/19562-20220927.pdf>.
- Macchiavello Contreras, Guido. *Derecho Colectivo del Trabajo*. 1ª ed. Santiago de Chile: Jurídica de Chile, 1989.
- Machicado, Jorge. *Sindicalismo y Sindicato*. Bolivia: Universidad San Francisco Xavier, 2010. <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ss.html>.
- Martínez, Luis. “Los sindicatos de la Revolución Industrial al siglo XXI”. Académica. *EOM*, 30 de abril de 2020. <https://elordenmundial.com/sindicatos-historia-sindicalismo/>.
- Ministerio de Comercio Exterior. “Informe del sector bananero”, 2017.
- Ministerio de trabajo. Acción extraordinaria de protección, No. 17981-2020-02407 (Unidad Judicial, mujer, niñez y adolescencia con sede en la parroquia de Quitumbe 2020).
- Ministerio del Trabajo. “Acuerdo Ministerial N°. MDT-2022-128”. Registro Oficial N° 116, 19 de julio de 2022. <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2022/07/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2022-128-Actualizacion-de-las-Comisiones-Sectoriales-y-sus-diferentes-ramas-de-actividad.pdf>.

- Montoya Rendón, Julio César, Mónica Fernanda Chica Velásquez, y Martha Lucía Fuertes Díaz. *Los sindicatos laborales y su efecto sobre la organización*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2017. file:///C:/Users/HP/Downloads/biteca,+3+Julio+Cesar+Montoya++Sindicatos+la borales%20(6).pdf.
- Moreno, Alejandro. “La Libertad y Autonomía Sindical”. Universidad de Carabobo, 2017. <http://www.mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4913/1/amoreno.pdf>.
- Moreno Márquez, Flavia. “Los sindicatos y sus acciones”. Universidad Nacional de la Matanza, 2009. <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000385.pdf>.
- Neira, Pedro. “Un análisis comparativo entre el Ecuador y Chile”. Universidad Internacional del Ecuador, 2017. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1973/1/T-UIDE-1483.pdf>.
- Nolasco, Verónica, Karol Piche, y Cristina Sosa. “La normativa nacional e internacional aplicable a la resolución de conflictos colectivos de los empleados municipales del alcaldía municipal de San Salvador”. Universidad de El Salvador, 2012. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/29615/1/LA%20NORMATIVA%20NACIONAL%20E%20INTERNACIONAL%20APLICABLE%20A%20LA%20RESOLUCI%C3%93N%20DE%20CONFLICTOS%20COLECTIVOS%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20MUNICIPALES%20DE%20LA%20ALCALDIA%20MUNICIPAL%20DE%20SAN%20SALVADOR.pdf>.
- OIT. *Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia*. Primera. Ginebra, 2022. http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_857930.pdf.
- . “¿Cuál es la situación de los sindicatos en la actualidad?” Informativa. *La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo?*, julio de 2021. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where>.
- . *Estudio General sobre los instrumentos relativos al derecho de asociación y las organizaciones de trabajadores rurales*. Primera. Ginebra, 2015. <http://relats.org/documentos/TrabajoRural.OIT.2015.pdf>.
- . “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones”. Ginebra, 2012. https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174831.pdf.
- . “Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación”, 2023. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm.
- Ostau, Rafael. *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 212d. C. <https://vsip.info/libertad-sindical-4-pdf-free.html>.
- Palacios, Miriam. “Finalidad de los sindicatos”. *Economía Laboral*, 30 de julio de 2015. <https://economialaboraluft.wordpress.com/2015/07/30/finalidad-de-los-sindicatos/>.
- Peña, Iván. “Del ejercicio de la Libertad Sindical en Venezuela”. Universidad Católica Andrés Bello, 2006. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR2581.pdf>.
- Pérez Ventura, Juan Juan. “Los sindicatos, de la Revolución Industrial al siglo XXI”, 30 de abril de 2020. <https://es.paperblog.com/los-sindicatos-de-la-revolucion-industrial-al-siglo-xxi-5935930/>.
- Portaluppi, Carolina. *Escuela sindical*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17285.pdf>.

- Priscila, García. “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”. Universidad Central del Ecuador, 2017. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11831/1/T-UCE-0013-Ab-113.pdf>.
- Quezada Palomeque, Pablo Martín. “Procedencia del Sindicalismo por Ramas de Actividad en el Ecuador”. Universidad de Cuenca, 2022. <file:///C:/Users/HP/Desktop/tesis%20uasb/Trabajo-de-Titulaci%C3%B3n.pdf>.
- Rosales, Indira de Jesús. “Análisis del sindicalismo en México”. Universidad Villa Rica, 2010. https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB_UNAM/TES01000667538/3/0667538_A1.pdf.
- Saco, Raúl. “¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos de empresa?”, 2004. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10340>.
- Salmon, Carlos. “Representación colectiva de los trabajadores”. Guayaquil, abril de 2013. <https://isssl.org/wp-content/uploads/2013/12/Tema2-Ecuador-DrCarlosSalmonAlvear.pdf>.
- Vaccarezza, Leonardo, y Rubén Katzman. *Participacao de afiliados nas eleicoes de sindicatos industriais*. 10. Río de Janeiro: Dados, 1973.
- Vargas Carrera, Daniela Alejandra. “Sindicatos por rama de actividad: La pertinencia de la implementación de esta figura en el Ecuador.” Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2016. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12538/TESIS%20DANIELA%20ALEJANDRA%20VARGAS%20CARRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Villavicencio, Alfredo. “Rasgos esenciales y fisuras de la libertad sindical”, 2021. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/issue/download/5/10>.
- Zapata, Francisco. *El conflicto sindical en América Latina*. 1era ed. México: El colegio de México, 1943. <https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc0924645>.