

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

SINDICALIZACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD EN ECUADOR

Gabriel André Otero Trujillo

Noviembre 2021



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

SINDICALIZACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD EN ECUADOR

Gabriel André Otero Trujillo



A dos años del primer caso diagnosticado de COVID-19 en la provincia china de Hubei, afirmarse que uno de los campos más afectados por una crisis multidimensional global (económica, social, política y ambiental) agravada por los efectos de la emergencia sanitaria, es precisamente el del trabajo. La paralización o reducción de actividades, la exposición a riesgos biológicos, el fortalecimiento de las economías de plataforma basadas en condiciones laborales precarias o las políticas públicas orientadas hacia la recuperación económica a costa del trabajo digno y decente, dan muestra de un progresivo retroceso en materia de derechos humanos las trabajadoras y trabajadores en diferentes países del mundo y la región. La situación no es extraña en el Ecuador.



Con elevadas cifras de desempleo y empleo no adecuado, a las que se suman cuerpos normativos y políticas públicas contrarias a los intereses de la clase trabajadora, el Ecuador se enfrenta a un escenario de riesgo para los derechos laborales que precisa estrategias y tácticas efectivas de parte de las trabajadoras y trabajadores. Frente a la pregunta de qué hacer en esta situación de emergencia, la aparente respuesta es apostar por la organización de las fuerzas y sujetos del trabajo; sin embargo, en esta ocasión el exhorto adquiere una forma concreta: la del sindicato por rama de actividad.



El presente documento busca exponer, de manera documentada y rigurosa, las ventajas y posibilidades de la sindicalización por rama en Ecuador, para lo cual se realiza una discusión conceptual asentada en el contexto ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos, el análisis del caso de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) como el habilitante jurisprudencial para la construcción efectiva de sindicatos de rama, y una hoja de ruta que introduce los elementos generales para la cristalización de este tipo de organización sindical. Así, la sentencia del 26 de mayo de 2021 no solo abre las posibilidades para la constitución de un nuevo tipo de espacio sindical sino también para el fortalecimiento del mundo del trabajo organizado en su conjunto, ampliando el piso de protección social para las personas trabajadoras y no trabajadoras.

Contenido

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN: | 8 |
| 1. PRIMERA PARTE: SINDICALIZACIÓN POR RAMA | 4 |
| Conceptos generales | 6 |
| - Sindicalización | 6 |
| - Sindicalización por rama | 8 |
| - Sindicalización de personas trabajadoras informales | 9 |
| Negociación colectiva en la sindicalización por rama | 10 |
| Convenios internacionales | 12 |
| 2. SEGUNDA PARTE: CASO ASTAC | 18 |
| Antecedentes | 18 |
| Proceso judicial | 20 |
| 3. TERCERA PARTE: CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO POR RAMA | 22 |
| 4. CONCLUSIONES | 24 |
| 5. BIBLIOGRAFÍA | 26 |

INTRODUCCIÓN

El 10 de mayo de 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta la Declaración de Filadelfia, en donde se reconoce a la libertad de expresión y de asociación como esenciales para el progreso constante. En esta misma línea, el 9 de julio de 1948, se adopta el Convenio 87 acerca de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en donde se establece que todas las personas trabajadoras, sin ninguna distinción ni autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones y afiliarse a las mismas. Estas posiciones, a su vez, fueron recogidas dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de diciembre de 1948, en donde se reconoce la libertad de reunión y de asociación pacífica como un derecho humano.

El reconocimiento sistemático sobre la importancia de la libertad de asociación trae consigo una pregunta: ¿cuáles son las implicaciones de que las personas trabajadoras puedan asociarse?

Para contestar esta pregunta se debe iniciar por entender que una organización de trabajadores y trabajadoras permite defender los derechos e intereses de su clase. A su vez, al ser la parte más débil dentro de la relación laboral, el asociarse constituye la posibilidad de entablar diálogos y negociaciones en mejores condiciones, es decir, en una posición equilibrada frente a la de los empleadores.

Asimismo, cuando se habla de relaciones de trabajo es necesario tener presente la participación tripartita –Estado, empleadores, trabajadores– en donde, para llegar a acuerdos o decisiones justas, es necesario que todos se encuentren en igualdad material de condiciones. Por esto, los

sindicatos son fundamentales dentro del mundo del trabajo, ya que permiten que las personas trabajadoras puedan negociar en iguales condiciones que los empleadores y el Estado.

Ahora bien, a pesar de que ha existido un reconocimiento sobre la importancia de la libertad sindical, tanto en instrumentos jurídicos internacionales y nacionales, en la práctica no todas las personas trabajadoras logran ejercer este derecho.

En el caso ecuatoriano, por ejemplo, se conoce que los empleadores de empresas camaroneeras, plantaciones bananeras y otras industrias, mantienen prácticas que limitan la libertad de sindicalización. Así, la precaria situación de las condiciones de trabajo, la existencia de listas negras de personas trabajadoras que impiden que estas sean contratadas en otras empresas, la persecución y despidos de dirigentes sindicales, el requisito de por lo menos 30 trabajadores por empresa para constituir legalmente asociaciones, y la falta de una norma que reconozca expresamente la sindicalización por rama, son algunas de las barreras que obstaculizan e impiden la consolidación de organizaciones de trabajadores y trabajadoras que defiendan sus derechos.

De este modo, la situación vulnerable en la que se encuentran miles de personas trabajadoras de este sector, producto de la violación permanente y sistemática a sus derechos, reafirma la necesidad imperante de constituir organizaciones sindicales dedicadas a la promoción y defensa de los derechos de las y los trabajadores.

Una de las iniciativas organizativas generadas en los últimos años es la Asociación Sindical de

Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos del Ecuador (ASTAC). En el caso de esta organización, el Ministerio del Trabajo se negó en reiteradas ocasiones a registrar esta organización sindical, a pesar de no existir ningún tipo de prohibición legal expresa. Como respuesta a las negativa de la institución pública, ASTAC presentó una acción de protección, la que se resolvió en sentido favorable para las personas trabajadoras. De este modo, mediante la sentencia judicial 26 de mayo de 2021 se ordenó al Ministerio del Trabajo de Ecuador registrar la asociación de ASTAC.

Dentro del presente documento se hará un breve recorrido sobre los conceptos generales de la libertad sindical y la negociación colectiva, enfocando el análisis en la sindicalización por rama. Tras ello, se analizará el caso de ASTAC y las repercusiones del proceso judicial para el movimiento obrero en el Ecuador.

1.

PRIMERA PARTE: SINDICALIZACIÓN POR RAMA

CONCEPTOS GENERALES

• Sindicalización

Los sindicatos constituyen una herramienta efectiva y fundamental para la defensa y promoción de los derechos laborales. La Organización Internacional del Trabajo reconoce el derecho de la libertad sindical como uno de los pilares para el progreso de una sociedad; así, la consolidación de organizaciones sindicales independientes permite mejorar las condiciones de las personas trabajadoras para entablar negociaciones colectivas, diálogos sociales y proteger los pisos de protección social para la clase trabajadora en el Estado.

Por esto, diversos instrumentos internacionales han reconocido la libertad de asociación sindical como un derecho fundamental. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce la libertad de asociación como un derecho humano; mientras que, la OIT en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, la también conocida como Declaración de Filadelfia, califica a la libertad de asociación como esencial para el progreso. Esta instancia, a su vez, ha emitido varios convenios que reconocen este derecho.

Por su parte, los ordenamientos jurídicos de cada país se han encargado de recoger y plasmar este derecho en sus leyes. En el caso ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 66 numeral 13, señala que se reconoce y garantizará el derecho a aso-

ciarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria. En esta misma línea, el artículo 326 numeral 7 del mismo cuerpo normativo dispone que “[s]e garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.”.

Así también, el Código del Trabajo en su artículo 440 establece que “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismo...”. Además, el artículo 441 señala que las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan entre sus fines los de capacitación profesional; cultural y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo; apoyo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y, todas aquellas destinadas al mejoramiento económico o social de las y los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

De lo mencionado se desprende que la libertad sindical goza de un amplio reconocimiento en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, por la importancia que se deriva de la consolidación de estas organizaciones. A su vez, la sindicalización permite combatir las desigual-

dades entre hombres y mujeres. De acuerdo a la OIT, en los países nórdicos de Europa, la diferencia entre las tasas de afiliación de los hombres y las mujeres prácticamente ha desaparecido; mientras que, en Dinamarca, Estonia, Israel y Suecia, la densidad sindical es superior entre las mujeres que entre los hombres (OIT 2004).

En cuanto a las formas de organización sindical, Canessa (2015a) señala que en las legislaciones laborales de la región latinoamericana se reconocen al menos cuatro tipos de sindicatos: 1) Sindicatos de empresa, 2) sindicatos de industria o rama de actividad, 3) sindicatos de gremio y 4) sindicatos de oficios varios. En el Ecuador no existe ninguna prohibición para la constitución de cualquiera de estos tipos de organizaciones sindicales; sin embargo, al igual que gran parte de los países de la región latinoamericana, los sindicatos de empresa han sido los que se han consolidado ampliamente. De acuerdo a Canessa,

[...] en la realidad latinoamericana –con las marcadas excepciones de Argentina, Brasil y Uruguay–, la inmensa mayoría de las organizaciones sindicales latinoamericanas han adoptado una estructura sindical de empresa que los perjudica por su atomización. Esto podría explicarse por la distorsionada visión estatal sobre las relaciones laborales donde la conflictividad perturba el desarrollo nacional. Desde esa visión un debilitamiento estructural de los sindicatos atenuaría el conflicto. El intervencionismo estatal ha buscado por medio de la regulación entorpecer la constitución de sindicatos fuertes –identificados con los sindicatos de industria–, o dificultar las negociaciones colectivas a este nivel, de modo que el sindicato quede mermado aún cuando se encuentra constituido. Muchas veces, esto explica porque los trabajadores prefieran los sindicatos de empresa para evitar esta dificultad. (Canessa 2015a, 294)

Siguiendo estos postulados, se puede evidenciar como en Ecuador se perpetúa lo manifestado por Canessa. Así, a pesar de que han existido intentos de constitución de organizaciones sindicales por rama de actividad, las entidades públicas competentes han negado reiterada e inconstitucionalmente el registro de este tipo de asociaciones. Sobre el caso particular de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos se tratará la segunda parte de este texto.

Adicionalmente a las dificultades mencionadas en cuanto a la libertad de sindicalización, se pueden identificar al menos dos problemas más que afectan este derecho. El primero corresponde al requerimiento de un número mínimo de personas para la constitución de un sindicato. En el caso ecuatoriano es de 30 personas, con lo cual muchos trabajadores y trabajadoras de micro y pequeñas empresas no pueden constituirse legalmente como un sindicato de empresa, aún cuando exista la voluntad expresa de realizarlo, debido a que no cumplen con el número mínimo de personas requerido. En esta misma línea, los empresarios procuran mantener plantillas menores de 30 trabajadores a fin de evitar la conformación de sindicatos. Cabe señalar que el Comité de Libertad Sindical ha señalado que el número mínimo de 30 personas para constituir un sindicato es admisible en los sindicatos de industria, pero para los de empresa se recomienda la reducción de este número (Comité de Libertad Sindica, S/F).

El segundo problema es que tradicionalmente se ha concebido a los sindicatos dentro de las relaciones formales de trabajo, con lo que se excluye la posibilidad de que las personas que se encuentran en trabajos considerados informales puedan constituir una organización sindical. A esto se suma la implementación de políticas laborales regresivas en derecho, que flexibilizan y precarizan la situación de las personas trabajadoras, dificultando que estas puedan organizarse y crear sindicatos.

A los obstáculos mencionados en relación a la libertad de sindicalización, Harari (2010) suma un nuevo reto a los sindicatos por rama, postulando lo siguiente:

[...] en el supuesto de que se pudieran sindicalizar todas las empresas con más de treinta trabajadores, estaríamos ante una crisis del Ministerio de Relaciones Laborales que debería tener muchos nuevos edificios y miles de funcionarios para atender o legalizar a miles de organización. Por ejemplo, en el sector bananero hay alrededor de 6.000 productores, de los cuales, al menos 500 tienen más de treinta trabajadores, con lo cual deberían organizar 500 sindicatos de empresa. O en el sector florícola, donde oficialmente se habla de más de quinientas empresas, se deberían formar quinientos sindicatos. O sea, que es inviable y produciría un caos en casos de conflictos laborales que requieran la intervención oficial.” (Harari 2010, 163)

De lo mencionado se desprende que la atomización de la organización sindical afecta sobremanera a la clase trabajadora. Por tal motivo es fundamental impulsar y fortalecer otros tipos de formas sindicales más allá de los sindicatos por empresa, siendo la sindicalización en rama una de las alternativas más viables.

• **Sindicalización por rama**

De acuerdo con Canessa “[...] los sindicatos de industria o rama de actividad son las organizaciones sindicales formadas por los trabajadores que prestan sus labores a distintos empleadores de una misma rama industrial o de actividad, aún cuando desempeñan profesiones, oficios o especialidades diferentes.” (Canessa 2015a, 294). Así, este tipo de organización gana 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.

Entre otros beneficios que se pueden destacar en cuanto a la sindicalización por rama, Harari (2010) señala los siguientes:

- a) La organización por rama de trabajo amplía la protección de las personas trabajadoras, sean o no sindicalizadas. A su vez, permite mejorar la seguridad social.
- b) Los sindicatos de rama pueden ahorrar al Estado millones de dólares en tiempo, recursos, conflictos, ya que se puede plantear una negociación colectiva por rama de trabajo cada cierto tiempo. 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.
- c) 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.

A su vez, este mismo autor señala que en el caso ecuatoriano, dentro de la Constitución de la República y del Código del Trabajo, existen disposiciones legales que garantizan la sindicalización por rama. Según manifiesta, “[e]n uno y otro existen cláusulas que posibilitan bajo formas diversas la unidad de las organizaciones por rama de trabajo, la constitución de una sola organización por rama de trabajo, el contrato único por rama de trabajo y una serie de derechos complementarios que favorecen la alterabilidad, transparencia, manejo democrático, y participación de los sindicatos sea en tareas

propias como en el desarrollo empresarial...” (Harari 2010, 166).

De lo mencionado se desprende que la sindicalización por rama contribuye a la protección de los derechos y al fortalecimiento democrático en la sociedad. Por una parte, genera puentes de trabajo con otro tipo de organizaciones sindicales –como las centrales o federaciones de trabajadores– a fin de trabajar en conjunto por la defensa y promoción de los derechos laborales. Esto impulsa a generar nuevas dinámicas dentro del movimiento obrero, pues significa repensar las relaciones de trabajo por fuera de los sindicatos de empresa.

Por otro lado, la consolidación de sindicatos por rama permite impulsar negociaciones más justas con el gobierno nacional, a fin de implementar medidas que beneficien a todo el sector que se representa. En el Ecuador, un ejemplo de estos espacios de negociación son las comisiones sectoriales que, a pesar de centrar la discusión en la determinación del salario básico sectorial, constituyen una oportunidad para debatir sobre la realidad de las personas trabajadoras de cada sector.

Es menester señalar que, en el caso ecuatoriano, mediante Acuerdo Ministerial No. 117 de 7 de julio de 2010 se expidieron las agrupaciones por ramas de actividades sectoriales, las mismas que fueron clasificadas según la estructura productiva del país. En ese sentido, las comisiones sectoriales trabajan en función a esta clasificación; no obstante, esta no es determinante ni restrictiva para la constitución de sindicatos por rama.

Adicional a lo mencionado, se debe remarcar que en Ecuador no hay una restricción legal expresa a este tipo de sindicatos, pero en la práctica se ha llegado a restringir este derecho a cientos de personas trabajadoras. Uno de los casos más recientes es el de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC), en donde el Ministerio del Trabajo, entidad pública encargada de registrar las or-

ganizaciones sindicales, negó el reconocimiento de la personería jurídica debido a que la ley no regula la sindicalización por rama. Ante esto, se interpuso una acción de protección que dio como resultado una sentencia favorable para las y los trabajadores de dicho sindicato.

Finalmente, es preciso tener presente que, por la estructura productiva del Ecuador, las políticas de flexibilización impulsadas desde el gobierno nacional y la presencia cada vez mayor de empresas transnacionales, la consolidación de sindicatos por rama es fundamental para frenar la vulneración de los derechos laborales y conexos. Así, los acuerdos colectivos que se logren desde los sindicatos por rama representarán un límite para las posibles actuaciones ilegítimas que pretendan tomar los grandes grupos económicos.

• **Sindicalización de personas trabajadoras informales**

En párrafos anteriores se mencionó que una de las limitaciones de cómo se ha concebido la libertad sindical es el hecho de que solo protege a las y los trabajadores formales, es decir en relación de dependencia. Sin embargo, las políticas económicas regresivas en derecho y la flexibilización laboral han producido que millones de personas se encuentren en el sector informal de la economía y del trabajo. No obstante, estas condiciones no pueden ser justificantes para limitar su derecho de asociación.

Si bien es cierto que las actividades informales son amplias y muy diversas, el Congreso internacional sobre sindicatos y el sector informal, organizado por la OIT en 1999, identificó tres categorías de trabajadores en la economía informal:

- a) Los empleadores por cuenta propia que emplean a un reducido número de personas trabajadoras y aprendices.
- b) Los trabajadores autónomos que trabajan solos o con empleados no remunerados que

suelen ser familiares y aprendices. En esta categoría se encuentran también los vendedores ambulantes, los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales, entre otros.

- c) Los trabajadores dependientes que generalmente trabajan en microempresas en condiciones duras, inseguras e insalubres y, por lo general, no tienen acceso a los beneficios de los que disfrutaban sus homólogos en el sector formal.

En virtud de esta clasificación, se puede determinar que dentro del sector informal las personas trabajadoras se encuentran en una situación de vulnerabilidad, sin las garantías de ejercer plenamente sus derechos. A su vez, los estados los han excluido de las regulaciones laborales y, por ende, del reconocimiento de sus derechos. Así, su situación se precariza sobremanera, llegando en algunos puntos a ser únicamente controlados e incluso criminalizados por el Estado.

En el Ecuador, a raíz de las medidas de ajuste económico implementadas principalmente desde el 2018, sumado a la crisis sanitaria e institucional, se produjo una grave afectación en cuanto al trabajo. De esa manera, para mayo de 2021 se registró un 48,6% de personas que desarrollan sus actividades en el sector informal, mientras que existe un 6,3% de desempleo a nivel nacional. Es imperante precisar que los datos mencionados no son plenamente comparables a los de años anteriores debido a los cambios metodológicos implementados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC).

De este modo, el incremento en la informalidad en el país se traduce en una mayor precarización del trabajo y, por tanto, una vulneración sistemática de los derechos de millones de personas. Con base en este hecho, se justifica la necesidad de fomentar y fortalecer la sindicalización en el trabajo informal, pues esto permitirá a los trabajadores y trabajadoras entablar diálogos con las autoridades competentes, así

como los empleadores del caso, para exigir mejores condiciones laborales y la garantía del goce efectivo de los derechos.

En esta misma línea, en el documento “Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal. Una guía para los sindicatos” de la OIT (2019), se reconoce, entre otras justificaciones para sindicalizarse, que la organización en sindicatos de la economía informal permite consolidar una voz sindical fuerte y unida, permitiendo el acceso a la representación y el reconocimiento en todos los niveles. Asimismo, una organización sindical permite que las personas trabajadoras refuercen su poder y confianza de cara a la negociación colectiva, en su lucha por formalizar su trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA SINDICALIZACIÓN POR RAMA

La negociación colectiva constituye un medio para alcanzar mejores condiciones de trabajo, que buscan ser plasmados dentro de un contrato colectivo. En estos procesos, los sindicatos juegan un rol fundamental para alcanzar los objetivos de las personas trabajadoras. Entre los elementos generales que se debaten dentro de la negociación están los correspondientes a salarios, seguridad y salud en el trabajo, horas de trabajo, formación, alimentación, igualdad de tratos, entre otros.

A su vez, dentro de estos documentos se plasman también las obligaciones de las personas trabajadoras, con lo que se garantiza un acuerdo fundado en mantener y fortalecer buenas relaciones de trabajo, así como la productividad dentro de la empresa.

El Convenio 154 de la OIT señala que “[...] la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o

varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.”.

Por su parte, como lo recoge Canessa (2015b), de acuerdo a la Recomendación No. 91 de la OIT, se define al contrato o convenio colectivo como “[...] todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.” (Canessa 2015b, 4).

De lo manifestado se desprende que una organización sindical fuerte tendrá mayores posibilidades de mejorar sus condiciones laborales frente aquellas que no tienen una funcionalidad adecuada o no son independientes del empleador o del Estado.

Ahora bien, así como existen varios tipos de sindicatos de acuerdo a su estructura, la negociación colectiva puede darse en varios niveles. De modo general, estas pueden ser nacionales, sectoriales, regionales o a nivel de empresa.

Según lo que establece el documento “Negociación Colectiva. Guía de Políticas” de la OIT (2016), cuando existen varios convenios colectivos de manera simultánea, se debe plantear una jerarquización de estos. Si bien existen otras formas de convenio, lo manifestado se lo puede representar de manera general en el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 1

Jerarquía de las negociaciones y convenios colectivos



Fuente: OIT 2016.

Cabe señalar que, en la práctica, en el Ecuador únicamente se garantizan los convenios colectivos por empresa y los convenios nacionales sobre la fijación al salario básico unificado. En cuanto a la negociación colectiva por rama, se debe mencionar que existe norma expresa, pero esta no ha sido aplicada. Así, el artículo 252 del Código del Trabajo vigente señala que “[c]uando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo...”.

Para alcanzar la obligatoriedad del mismo es necesario iniciar un trámite que se encuentra detallado en la legislación laboral. El artículo 253 señala que se debe solicitar al Ministerio del Trabajo la obligatoriedad del contrato; dicha institución pública, luego de verificar que se cumpla con las formalidades y el número mínimo de personas que suscriban el acuerdo, deberá publicar en un medio de comunicación escrita a fin de que los empresarios o personas

trabajadoras pertenecientes al sector tengan conocimiento del mismo. Si no existe ninguna oposición deberá declararse el contrato como obligatorio mediante decreto ejecutivo.

En el caso de no encontrarse de acuerdo con el contrato colectivo, los empleadores o grupos de trabajadores podrán presentar una oposición hasta quince días después de la publicación de la solicitud de la obligatoriedad. La Dirección Regional del Trabajo convocará a una audiencia con los opositores y representantes de los signatarios del contrato a fin de resolver la controversia.

A pesar de existir esta norma en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, esta no es eficaz, pues, nunca se ha ejercido como un derecho la negociación colectiva por rama a nivel nacional.

CONVENIOS INTERNACIONALES

A fin de sistematizar los instrumentos internacionales que se han emitido en torno a la libertad sindical y la negociación colectiva, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N.º 1

Instrumentos internacionales relacionados a la materia

| DECLARACIONES | | |
|----------------------------------|------|--|
| Instrumento jurídico | Año | Contenido |
| Declaración de Filadelfia | 1944 | Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, en donde reconoce a la libertad de asociación como fundamental para el progreso. Asimismo, se compromete a promover el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. |



| DECLARACIONES | | |
|---|------|---|
| Instrumento jurídico | Año | Contenido |
| Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social | 1977 | Reconoce a la libertad sindical, el derecho de sindicalización y la negociación colectiva como elementos fundamentales dentro de las relaciones laborales. |
| Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo | 1998 | Reconoce como principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otras, a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. |
| Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa | 2008 | Ratifica el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los que se encuentra la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, para la consecución de los objetivos estratégicos del trabajo. |

| CONVENIOS Y RECOMENDACIONES | | |
|---|------|--|
| Instrumento jurídico | Año | Contenido |
| Convenio C011, sobre el derecho de asociación | 1921 | Establece que todas las personas que trabajan en agricultura tienen los mismos derechos de asociación y de coalición que las personas trabajadoras de la industria. |
| Convenio C084, sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos) | 1947 | Reconoce el derecho de asociación, de celebrar negociaciones y contratos colectivos, a las personas trabajadoras en territorios no metropolitanos. |
| Convenio C087, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación | 1948 | Reconoce el derecho de las personas trabajadoras y empleadoras de constituir organizaciones y afiliarse libremente a ellas. Por su parte, las autoridades públicas deben limitar su actuación para evitar vulnerar el ejercicio de su derecho. |



| Instrumento jurídico | Año | Contenido |
|--|------|--|
| Convenio C098, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva | 1949 | Establece medidas que garantizan el derecho a la libertad sindical y fomentan la negociación colectiva. |
| Convenio C107, sobre poblaciones indígenas y tribuales | 1957 | Reconoce el derecho a la libertad de asociación a las poblaciones indígenas y tribuales o semitribuales. |
| Convenio C110, sobre las plantaciones | 1958 | Hace referencia a las condiciones de empleo de las personas trabajadoras en plantaciones, su derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva. Además, establece la fijación de salarios mínimos, vacaciones anuales pagadas, interrupción del trabajo en periodo de lactancia, entre otros, mediante la suscripción de contratos colectivos u otras formas de reglamentación. |
| Convenio C141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales | 1975 | Reconoce el derecho de las personas trabajadoras rurales, asalariadas o que trabajaban por cuenta propia, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, y a afiliarse libremente a las mismas. |
| Convenio C151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública | 1978 | Regula de manera detallada lo referente al derecho de sindicalización en el sector público, principalmente en lo que corresponde a protección sindical y las facilidades que deben otorgarse a dichas organizaciones sindicales. |
| Convenio C154, sobre la negociación colectiva | 1981 | Establece los propósitos de la negociación colectiva y quienes actúan en el mismo. A su vez, establece que los gobiernos deben adoptar medidas que promuevan la negociación colectiva. |
| Recomendación R163, sobre la negociación colectiva | 1981 | Incorpora medidas que pueden ser implementadas por las autoridades de gobierno para promover la negociación colectiva. |



| Instrumento jurídico | Año | Contenido |
|--|------|--|
| Convenio C177, sobre el trabajo a domicilio | 1996 | Reconoce que las personas que realizan trabajo a domicilio tienen el mismo derecho a organizarse y afiliarse libremente a las organizaciones sindicales. |
| Convenio C188, sobre el trabajo en la pesca | 2007 | Reconoce la posibilidad de que las personas que trabajan en pesca puedan constituir organizaciones sindicales, suscribir contratos colectivos. |
| Convenio C189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos | 2011 | Establece de manera expresa que el Estado debe respetar y promover los derechos de sindicalización de las personas trabajadoras domésticas, así como afiliarse a dichas organizaciones. Además reconoce el legítimo derecho a mantener negociaciones colectivas. |

Por otra parte, las cortes internacionales también se han pronunciado en torno a la libertad

sindical. En el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se tiene lo siguiente:

Cuadro N.º 2

Referentes jurisprudenciales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

| PRONUNCIAMIENTO | |
|--|--|
| Instrumento jurídico | Contenido |
| Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá | El gobierno de Panamá aplicó una ley que penalizó la dirigencia sindical del sector público, atentando contra la libertad y derecho de asociación sindical. La Corte señala que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos. |



| Instrumento jurídico | Contenido |
|--|--|
| <p>Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá</p> | <p>El gobierno de Panamá aplicó una ley que penalizó la dirigencia sindical del sector público, atentando contra la libertad y derecho de asociación sindical. La Corte señala que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos.</p> |
| <p>Caso Cantoral Humaní y García Santacruz vs. Perú</p> | <p>Durante el conflicto armado de Perú entre 1980 y 2000, se produjeron asesinatos y ejecuciones extrajudiciales contra dirigentes sindicales. La Corte señala que el Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna. De lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses. A su vez, la Corte manifiesta que el derecho de asociación reconocido en la Convención Americana comprende la libertad que tiene la persona de asociarse libremente con cualquier fin, entre estos el laboral. La libertad de asociación permite a la persona no ser objeto de interferencias de las autoridades públicas que restrinjan o limiten dicho ejercicio para la realización de un fin común lícito.</p> |
| <p>Caso Huilca Tecse vs. Perú</p> | <p>El caso se da por el asesinato de Pedro Huilca Tecse, secretario general de la Confederación General de Trabajadores del Perú, por parte del grupo Colina, compuesto por miembros del Ejército. La Corte señaló que la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. La libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga.</p> <p>Además añade que, en su dimensión social, la libertad de asociación es un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos.</p> |



| Instrumento jurídico | Contenido |
|--|--|
| <p>Caso García y familiares vs. Guatemala</p> | <p>El caso se da por la desaparición forzada de Edgar Fernando García, sindicalista y dirigente estudiantil. La Corte señala que el contenido de la libertad de asociación protege el derecho de asociarse libremente con otras personas con la finalidad de buscar la realización común de un fin lícito, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar dicha finalidad. Además de estas obligaciones negativas, la Corte ha reconocido que de la libertad de asociación también “[...] se derivan obligaciones positivas de prevenir los atentados contra la misma, proteger a quienes la ejercen e investigar las violaciones de dicha libertad”.</p> <p>A su vez, la Corte señala que la ejecución de un líder sindical en razón de su militancia y sus críticas a la administración pública, por un lado, viola la libertad de asociación de la propia víctima y, por otro, restringe la libertad de determinadas personas para asociarse libremente, sin miedo ni temor.</p> |
| <p>Caso Isaza Uribe y otros vs. Colombia</p> | <p>El caso se da por la desaparición forzada de Víctor Manuel Isaza Uribe, miembro del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de Materiales de la Construcción, por parte de grupos paramilitares. La Corte reconoce que dentro del caso se evidencia un patrón sistemático de violencia contra sindicalistas, por lo que reafirma que el artículo 16.1 de la Convención Americana contiene la libertad sindical, y el Estado debe garantizar que las personas puedan ejercerla libremente sin temor a ser sujetos de violencia alguna.</p> |
| <p>Opinión consultiva OC-27/21</p> | <p>La Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió la Opinión consultiva OC-27/21 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre los Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su Relación con otros Derechos, con Perspectiva de Género.</p> |

2.

SEGUNDA PARTE: CASO ASTAC

ANTECEDENTES

Para hablar de la sindicalización por rama en Ecuador es fundamental remontarse a los primeros intentos de constitución de este tipo de organizaciones. A nivel nacional existen varias organizaciones que intentaron o funcionan como sindicatos por rama, aun cuando no se reconozcan como tal, entre los que se encuentran la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (Fenacle), la Unión Nacional de Educadores (UNE), la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC), entre otros. Dentro de este apartado se analizará únicamente el caso de esta última organización.

ASTAC tiene sus antecedentes en 2007 cuando varios trabajadores y trabajadoras de aerofumigación evidenciaron afectaciones de su salud por el uso de plaguicidas en las plantaciones, lo que les llevó a denunciar el hecho. A raíz de esta iniciativa, la Defensoría del Pueblo dispuso la aplicación del principio de precaución en el ambiente laboral de las personas trabajadoras y la población ubicada en los alrededores de las fincas.

Para 2010, los trabajadores se organizaron nuevamente para presentar una queja a la Defensoría del Pueblo, denunciando violación de derechos humanos y derechos de la naturaleza en las bananeras del Ecuador. Esto llevó a que la

Relatoría Especial de las Naciones Unidas sobre formas contemporáneas de esclavitud emita un informe en donde se reconocía que en el Ecuador prevalecen formas similares a la esclavitud en el sector bananero.

Producto de estos hechos, las personas trabajadoras de la agroindustria bananera vieron la necesidad de constituir una organización que vele por sus derechos e intereses. Así, el 10 de febrero de 2014, 66 trabajadores y trabajadoras se instalaron en asamblea en el local del Centro Agrícola ubicado en el cantón Quevedo, provincia de Los Ríos, y decidieron por unanimidad constituirse como organización sindical bajo la denominación de "Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos" (ASTAC). De este modo, con 31 firmas autógrafas levantaron el acta constitutiva, eligieron su directiva provisional y elaboraron un proyecto de estatuto.

El 30 de julio de 2014, miembros de ASTAC solicitaron a la Dirección Regional del Trabajo del Guayas su registro como organización sindical. Sin embargo, el 15 de octubre del mismo año, el Dr. Manolo Rodas Beltrán, viceministro de Trabajo y Empleo, mediante oficio No. 5529 MRL-DVTE-DOL-2014-0, emitió la respuesta a la solicitud y resolvió:

Del análisis realizado a la presente documentación tenemos que los peticionarios tanto en la solicitud dirigida al señor Ministro de Relaciones Laborales como en

los documentos existentes no se hace referencia a ningún empleador, ni se solicita se notifique como tal con la iniciación del presente trámite. Por lo tanto **los peticionarios expresan su voluntad de constituir una Asociación autónoma sin relación de dependencia, contraviniendo de esta manera el procedimiento establecido en los artículos 1,9,443, 449; y, 454 del Código del Trabajo; dejando constancia que esta Cartera de Estado registra y regula la vida jurídica de Organizaciones Laborales** creadas con trabajadores en relación de dependencia que dentro de sus principios guarde la necesidad de velar por un bienestar laboral y progreso exigible a un determinado empleador.

De los antecedentes señalados y en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa anteriormente citada del Código del Trabajo se NIEGA la constitución de la Asociación de Trabajadores Bananeros y Campesinos A.S.T.A.C” [énfasis añadido].

Ante esta negativa, en febrero de 2015, ASTAC interpuso un Recurso Extraordinario de Revisión en contra de este acto administrativo; sin embargo, el 17 de abril de 2015 el mismo Vice-ministro de Trabajo y Empleo resolvió negar el recurso.

Como respuesta a la vulneración del derecho a la libertad sindical por parte del Ministerio del Trabajo, el 18 de mayo de 2015, las y los trabajadores de ASTAC presentaron una queja ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo por violación al Convenio 87 y otros de la OIT. A raíz de este reclamo, el organismo internacional solicitó información al Estado ecuatoriano sobre el caso de ASTAC, quien, por medio de su gobierno, señalaron que: “ASTAC no cumplía con el artículo 449 del Código del Trabajo que requiere que las organizaciones sindicales estén conformadas por trabajadores de la misma empresa. El Gobierno afirma adicional-

mente que los miembros de la ASTAC podrían constituir una organización de carácter social (regulada por el decreto ejecutivo núm. 739) pero no una organización de carácter sindical...”.

En marzo de 2017, el Comité de Libertad Sindical de la OIT emitió el informe provisional número 381, referente al caso ecuatoriano. Dentro de este documento se concluyó que:

Al tiempo que observa que el artículo 449 del Código del Trabajo no prohíbe directamente la conformación de sindicatos compuestos por trabajadores de varias empresas mientras que otras disposiciones del mismo código (especialmente el artículo 440) sí reconocen de manera amplia el derecho de los trabajadores de conformar las organizaciones que estimen convenientes, el Comité 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 sindicato de industria o de oficio...

Empero de las recomendaciones del organismo internacional, el Estado ecuatoriano no registró a ASTAC como una organización sindical. Por tal motivo, en octubre de 2019, el Comité de Libertad Sindical de la OIT emitió un segundo informe provisional, con número 391, en donde se expresa que “[el] Comité pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar el registro de la Asociación Sindical de Trabajadores Bananeros Agrícolas y Campesinos (ASTAC) como organización sindical en caso de que dicha organización lo vuelva a solicitar y para que, mientras tanto, se brinden las garantías y protecciones necesarias a sus miembros...”.

Con estos antecedentes, las personas trabajadoras de ASTAC decidieron emprender un proceso

judicial a fin de que se declare la vulneración del derecho a la libertad sindical, contemplado en instrumentos internacionales de derechos humanos, y en la Constitución del Ecuador.

PROCESO JUDICIAL

Con base en la sistemática vulneración de derechos que sufrió ASTAC en cuanto a su registro como organización sindical, el 14 de octubre de 2020, Jorge Washington Acosta Orellana y Diana Pilar Montoya Ramos, en calidad de representantes de ASTAC, presentaron una Acción de Protección en contra del Ministro del Trabajo y del Procurador General del Estado. La misma tenía como fin que se declarase la vulneración del derecho a la libertad sindical y libertad de asociación, entre otros.

El 19 de octubre de 2020, Irma Carrera Andrango, Jueza Constitucional de la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, admitió a trámite la acción de protección, asignada con el número de proceso 17981-2020-02407, y señaló el 22 de octubre de 2020 como fecha para realizar la audiencia de primera instancia.

Durante la audiencia, la jueza escuchó a las abogadas de la parte accionante, así como a las personas representantes de ASTAC, quienes detallaron la vulneración de los derechos constitucionales en el proceso de registro de ASTAC como organización sindical. La parte accionada, a pesar de haber sido citada de legal y debida forma, no se presentó a la audiencia.

Empero de los alegatos manifestados y las pruebas presentadas, la jueza constitucional Irma Carrera Andrango, resolvió negar la acción de protección. Su decisión se fundamentó en que ASTAC debía cumplir los requisitos que exige el Código del Trabajo para su creación, es decir, constituirse bajo la relación de dependencia de un mismo y único empleador. De este modo, la

jueza sostuvo que la acción constitucional era improcedente porque no existía violación de ningún derecho constitucional; además, señalaba que la vía idónea para presentar el reclamo era la justicia ordinaria.

La parte accionante apeló la sentencia, con lo cual el proceso pasó a ser conocido por jueces de la instancia superior. Así, el 1 de diciembre de 2020, mediante sorteo, el caso fue asignado a la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

La audiencia de segunda instancia se realizó el miércoles 7 de abril de 2021. Nuevamente, no se contó con la presencia de los accionados, es decir, del Ministro de Trabajo y el Procurador General del Estado o sus delegados; pero, sí se contó con la participación de las personas representantes de ASTAC y de varios amicus curiae que sostenían la existencia de una vulneración de derechos hacia la organización de trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo al análisis realizado por el Tribunal de la Corte Provincial de Pichincha:

[...] la libertad sindical es el reconocimiento de las condiciones de desigualdad propias de la relación obrero-patronal, por lo que los trabajadores tienen derecho a que se generen las condiciones necesarias para ejercer libremente la defensa de sus intereses [...] En este sentido, la libertad sindical, como derecho fundamental, protege a los sujetos más débiles de la sociedad frente a las relaciones laborales. Sólo a través de la constitución de organizaciones sindicales auténticas y autónomas, los trabajadores podrán defender sus derechos laborales, sindicales y de lucha por nuevas conquistas para lograr una vida digna a través del fruto de su trabajo...

Además, el Tribunal añadió que “ni el Código de Trabajo, ni el Reglamento de Organizaciones

Laborales, publicado en el Registro Oficial No. 63 de 21 de agosto de 2013, se refieren a las organizaciones laborales por empresa, tampoco regulan las organizaciones o sindicatos por rama”, por lo cual, las autoridades del Ministerio de Trabajo debían aplicar lo establecido en la Constitución y en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, especialmente, los Convenios de la OIT sobre libertad sindical. Producto de la inobservancia de este hecho, la decisión tomada por parte del entonces Viceministro de Trabajo y Empleo, de negar el registro de ASTAC como organización sindical, limitó el derecho de organización sindical.

Es preciso remarcar lo mencionado por el Tribunal, en cuanto a que, si bien no existía una regulación específica acerca de la sindicalización por rama, tampoco se establecía una prohibición expresa para la constitución de los mismos. En ese sentido, y ante este vacío, era deber de los funcionarios del Ministerio del Trabajo aplicar lo dispuesto en la Constitución; no hacerlo significó una vulneración a los derechos constitucionales de las personas trabajadoras.

En virtud del análisis revisado, el Tribunal aceptó el recurso de apelación interpuesto por Jorge Washington Acosta y Diana Pilar Montoya Ramos y revocó la sentencia de primera instancia. Con esto, se dejó sin efecto el acto administra-

tivo emitido por el entonces Viceministro de Trabajo y Empleo, Manolo Rodas Beltrán, que negó el registro de ASTAC, así como la resolución del Recurso Extraordinario de revisión. Además, se ordenó que el Ministerio de Trabajo, previo a la revisión y análisis de los documentos de ASTAC, proceda a registrarla como organización sindical, dispuso que la misma institución reglamente el ejercicio del derecho a la libertad de organización sindical por rama de actividad, y, finalmente, el Tribunal señaló que el Ministerio de Trabajo deberá abstenerse de restringir o limitar derechos relacionados a la libertad sindical de otras organizaciones que soliciten registro por rama de actividad.

El 27 de septiembre de 2021, el Ministerio del Trabajo emitió el Oficio Nro. MDT-DOL-2021-1502-O, mediante el cual solicitó a ASTAC que subsane errores de forma en la documentación presentada para el registro. Así, el 11 de octubre de 2021, se ingresó nuevamente los documentos de constitución de la organización sindical por rama.

Al cierre del presente trabajo no ha existido una respuesta por parte del Ministerio del Trabajo sobre el registro de ASTAC. Asimismo, a la fecha, esta institución pública no ha emitido la reglamentación para efectivizar el ejercicio del derecho a la libertad de organización sindical por rama de actividad.

3.

TERCERA PARTE: CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO POR RAMA

Como se ha expuesto en el presente trabajo, en Ecuador no existe una regulación específica para los sindicatos por rama. Por esta razón, el procedimiento de constitución deberá sujetarse a lo establecido dentro del Código del Trabajo vigente. De este modo, para constituir un sindicato por rama se debe observar lo siguiente:

1. Deben reunirse al menos treinta trabajadores y trabajadoras vinculadas a una rama de la producción con ánimo de constituir un sindicato.
2. Una vez consolidado el grupo de trabajadores y trabajadoras, se debe elaborar:
 - a. El acta constitutiva, en donde conste por escrito la declaración expresa de querer integrar la organización sindical;
 - b. El estatuto que regirá en el sindicato. Estos deben contener, al menos, la siguiente información:
 - i. La denominación social y domicilio del sindicato;
 - ii. Representación legal del mismo;
 - iii. Forma de organizar la directiva, detallando la denominación, período, deberes y atribuciones de cada miembro, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;
 - iv. Obligación y derechos de las y los afiliados;
 - v. Las condiciones para la admisión de nuevos socios;
 - vi. El procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago;
 - vii. La cuota mínima que deberá pagar cada persona trabajadora;
 - viii. Sanciones disciplinarias;
 - ix. Frecuencia mínima de reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;
 - x. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación;
 - xi. Prohibición al sindicato de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
 - xii. Casos de extinción del sindicato y el procedimiento de liquidación.
 - c. Nómina de la directiva provisional de la organización sindical, señalando la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada persona

- d. Nómina de todas las personas trabajadoras que se hubieren incorporado al sindicato con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, especificando su lugar de residencia, profesión, oficio o especialidad y lugar de trabajo.

Es importante señalar que la legislación vigente no regula adecuadamente los procesos de constitución, negociación y contratación colectiva de los sindicatos por rama. Así, elementos como los descuentos de la cuota sindical o conflictos colectivos no cuentan con procedimientos reconocidos en la norma; este vacío normativo podría derivar en posibles vulneraciones de derechos a las personas trabajadoras sindicalizadas.

De lo mencionado se desprende que es impostergable la creación de un cuerpo normativo en específico que regule todos los aspectos que atraviesan la sindicalización por rama.

4.

CONCLUSIONES

Con base en lo hasta aquí mencionado, se puede concluir que:

- La libertad sindical es un derecho fundamental parte del *ius cogens*, es decir como norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de estados en su conjunto y que solo puede ser modificada por una norma ulterior del derecho internacional general de igual carácter, de acuerdo al artículo 53 de la Convención de Viena. Así, la libertad sindical ha sido plasmada en instrumentos internacionales de derechos humanos, así como en la Constitución y leyes vigentes del ordenamiento jurídico ecuatoriano. En ese sentido, se reconoce que los sindicatos protegen a los sujetos más débiles de la relación laboral; además, son un espacio desde el cual las y los trabajadores pueden defender legítimamente sus derechos e intereses.
- Existen diferentes tipos de sindicatos, uno de ellos es la sindicalización por rama, la misma que se caracteriza por ser una organización sindical formada por personas trabajadoras que prestan sus servicios a distintos empleadores de una misma rama industrial. En el caso ecuatoriano, la legislación reconoce ampliamente el derecho a la sindicalización; sin embargo, no ha existido un desarrollo normativo en torno a regular la sindicalización por rama. Empero, tampoco se ha establecido ningún tipo de prohibición alguna, de manera que todo tipo de limitación a la consolidación de un sindicato por rama es una violación a la libertad sindical.
- De los hechos expuestos en el caso de ASTAC se desprende que el actual Ministerio de Trabajo vulneró los derechos de libertad sindical al negar su registro como organización sindical. De este modo, la institución pública impuso condiciones inexistentes en la legislación vigente, contraviniendo varios derechos como el de seguridad jurídica, debido proceso.
- Estas limitaciones a la libertad sindical fueron reconocidas por instancias de la Organización Internacional del Trabajo, organismo que, mediante sus informes, recomendó al Estado ecuatoriano garantizar el registro de ASTAC. A pesar de ello, el Ministerio del Trabajo no lo hizo, por lo que fue necesario recurrir a instancias constitucionales mediante la interposición de una acción de protección.
- Si bien en primera instancia no se reconoció la vulneración de derechos, el Tribunal de segunda instancia sí lo hizo. Así, la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha no sólo revocó la sentencia que negaba la acción de protección, sino que dispuso que el Ministerio del Trabajo debe, además de garantizar el registro de ASTAC, desarrollar un reglamento que regule la sindicalización por rama. A pesar de que han pasado varios meses desde que se dictó la sentencia, hasta la fecha el Ministerio del Trabajo no ha presentado ninguna propuesta de regulación.

- Finalmente, se puede concluir que la sentencia en el caso de ASTAC abre la puerta para que decenas de personas trabajadoras puedan organizarse y consolidar sindicatos que les permitan luchar y defender sus intereses y derechos, a pesar de no estar bajo relación de dependencia de un mismo empleador. Esto toma trascendencia por las condiciones inhumanas en las que se encuentran trabajando cientos de personas en el sector agroindustrial y bananero en el Ecuador. En ese sentido, el reconocimiento expreso de los sindicatos por rama son una posibilidad para que las personas trabajadoras luchen por la dignificación de sus trabajos.

5.

BIBLIOGRAFÍA

• Referencias bibliográficas

Canessa, Miguel. 2015a. "La Baja Representatividad Sindical en América Latina: Una Errónea Interpretación". *Derecho & Sociedad*, 49, 291-299. Url: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18849/19069>

_____. 2015b. "Colombia: la negociación colectiva sectorial o por rama de actividad". *Documento preparado para el Foro Negociación Colectiva por rama de actividad de la CUT, Central Unitaria de Trabajadores por pedido de OIT-ACTRAV*. Url: <http://www.relats.org/documentos/DERECHOCanessa.pdf>

Harari, Raúl. 2010. "Modelo productivo y modelo sindical en Ecuador". *Ecuador Debate*, 81, 153-158. Url: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3474/1/RFLACSO-ED81-11-Harari.pdf>

OIT. 2004. *Organizarse en pos de la justicia social. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Url: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ddgreports/-ddcomm/-publ/documents/publication/wcms_publ_9223130301_sp.pdf

_____. 2016. *Negociación Colectiva Guía de Políticas*. Url: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf

_____. 2019. *Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal. Una guía para los sindicatos*. Url: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_711056.pdf

• Referencias jurídicas y legales

Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Url: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Asamblea Nacional Constituyente. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*. Url: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Comité de Libertad Sindical. S/F. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944266,1

Congreso Nacional. 2008. *Codificación del Código del Trabajo*. Url: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos.

2001. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Sentencia de 2 de febrero de 2001 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. Url: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf

_____. 2005. *Caso Huilca Tecse vs. Perú. Sentencia de 3 de marzo de 2005 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. Url: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_121_esp.pdf

_____. 2007. *Caso Cantoral Huamani Y García Santa Cruz vs. Perú. Sentencia de 10 de julio de 2007 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas)*. Url: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_167_esp.pdf

_____. 2012. *Caso García y familiares vs. Guatemala. Sentencia de 29 de noviembre de 2012 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. Url: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_258_esp.pdf

_____. 2018. *Caso Isaza Uribe y otros vs. Colombia. Sentencia de 20 de noviembre de 2018 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. Url: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_363_esp.pdf

_____. 2021. *Opinión consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021 solicitada por la comisión interamericana de derechos humanos derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*. Url: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf

Ministerio de Relaciones Laborales. 2010. *Acuerdo Ministerial No. 117, 7 de julio de 2010*.

OIT. 1921. C011. *Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura)*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312156,es:NO

_____. 1944. *Declaración de Filadelfia*. Url: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

_____. 1947. C084. *Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos)*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312229,es:NO

_____. 1948. C087. *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

_____. 1949. C098. *Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

_____. 1957. C107. *Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C107

_____. 1958. C110. *Convenio sobre las plantaciones*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255

_____. 1975. C141. *Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C141

_____. 1978. C151. *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296

_____. 1981. C154. *Convenio sobre la negociación colectiva*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312299,es:NO

_____. 1981. R163. *Recomendación sobre la negociación colectiva*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163

_____. 1996. C177. *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,es:NO

_____. 1998. *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Url: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

_____. 2007. C188. *Convenio sobre el trabajo en la pesca*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188

_____. 2008. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Url: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

_____. 2011. C189. *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Url: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

_____. 2017. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Url: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

ACERCA DEL AUTOR

Gabriel André Otero Trujillo. Integrante del Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT). Participó en investigaciones relacionadas a la situación del trabajo en el Ecuador; así como sobre el marco normativo de la Economía Popular y Solidaria en el país. Egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Central del Ecuador. Diplomado en Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales por la Universidad de Buenos Aires.

Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT): Organización que busca promover y defender el derecho al trabajo, a través de la formación, investigación, litigio estratégico y acompañamiento a organizaciones y personas en materia del derecho al trabajo. Entre los casos que se ha patrocinado desde el Centro se encuentra el de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC).

Correo electrónico: info@ciddt.org

PIE DE IMPRENTA

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ecuador Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) Av. República 500 y Martín Carrión, Edif. Pucará 4to piso, Of. 404, Quito-Ecuador.

Responsable
Agustín Burbano de Lara
Coordinador de Proyectos
Telf.: +593 2 2562103

 [Friedrich-Ebert-Stiftung FES-ILDIS](#)

 [@FesILDIS](#)

 [@fes_ildis](#)

 <https://ecuador.fes.de/>

Para solicitar publicaciones:
info@fes-ecuador.org

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung (o de la organización para la que trabaja el o la autora).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita.

SINDICALIZACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD EN ECUADOR

Gabriel André Otero Trujillo



A dos años del primer caso diagnosticado de COVID-19 en la provincia china de Hubei, afirmarse que uno de los campos más afectados por una crisis multidimensional global (económica, social, política y ambiental) agravada por los efectos de la emergencia sanitaria, es precisamente el del trabajo. La paralización o reducción de actividades, la exposición a riesgos biológicos, el fortalecimiento de las economías de plataforma basadas en condiciones laborales precarias o las políticas públicas orientadas hacia la recuperación económica a costa del trabajo digno y decente, dan muestra de un progresivo retroceso en materia de derechos humanos las trabajadoras y trabajadores en diferentes países del mundo y la región. La situación no es extraña en el Ecuador.



Con elevadas cifras de desempleo y empleo no adecuado, a las que se suman cuerpos normativos y políticas públicas contrarias a los intereses de la clase trabajadora, el Ecuador se enfrenta a un escenario de riesgo para los derechos laborales que precisa estrategias y tácticas efectivas de parte de las trabajadoras y trabajadores. Frente a la pregunta de qué hacer en esta situación de emergencia, la aparente respuesta es apostar por la organización de las fuerzas y sujetos del trabajo; sin embargo, en esta ocasión el exhorto adquiere una forma concreta: la del sindicato por rama de actividad.



El presente documento busca exponer, de manera documentada y rigurosa, las ventajas y posibilidades de la sindicalización por rama en Ecuador, para lo cual se realiza una discusión conceptual asentada en el contexto ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos, el análisis del caso de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) como el habilitante jurisprudencial para la construcción efectiva de sindicatos de rama, y una hoja de ruta que introduce los elementos generales para la cristalización de este tipo de organización sindical. Así, la sentencia del 26 de mayo de 2021 no solo abre las posibilidades para la constitución de un nuevo tipo de espacio sindical sino también para el fortalecimiento del mundo del trabajo organizado en su conjunto, ampliando el piso de protección social para las personas trabajadoras y no trabajadoras.

Para solicitar publicaciones:

info@fes-ecuador.org