

UCUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

PROCEDENCIA DEL SINDICALISMO POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN EL
ECUADOR, EN BASE AL ANÁLISIS HISTÓRICO Y DERECHO COMPARADO

Trabajo de Titulación
previo a la obtención del título de
Magíster en Derecho Laboral y
Seguridad Social.

Autor:

Pablo Martín Quezada Palomeque

CI: 010547458-9

Correo electrónico: abgpabloquezadap@gmail.com

Director:

Dr. Wilson Manolo Rodas Beltrán

CI: 030148990-2

Cuenca-Ecuador

6 de septiembre de 2022

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer, desde una concepción histórica, jurídica y social la necesidad y la procedencia de un cambio en el enfoque sindical ecuatoriano, para lo cual, se analizará al fenómeno sindical desde varias perspectivas empezado con la doctrinal, pasando por la histórica y llegando a la meramente jurídica nacional.

En cuanto al análisis doctrinario, lo que se pretende es visualizar de manera clara lo que debe entenderse por sindicalismo, además de las distintas concepciones existentes en cuanto a la estructura y organización de estas asociaciones de trabajadores, para lo cual, recurriremos a analizar la legislación extranjera, más concretamente de Uruguay, Argentina y España, realidades que nos permitirán observar de primera mano la experiencia de estos países en relación al modelo sindical adoptado.

En segundo lugar, y para poner de relieve la necesidad de un cambio en cuanto a la concepción de las asociaciones de trabajadores en nuestro país, se realizará un recorrido de los principales momentos históricos del sindicalismo nacional, esto con la finalidad de poder llegar a tener una comprensión plena de nuestra realidad.

Por último, y una vez comprendido tanto el contexto ecuatoriano, cuanto las formas de organización de las asociaciones de trabajadores, procederemos a formular una solución a la crisis sindical de nuestro país, la cual partirá de un cambio de paradigma en cuanto a la concepción de estas asociaciones, tratando de superar la atomización sindical, a través de asociaciones de trabajadores organizadas en torno a la rama de actividad de que se trate.

Palabras clave:

Sindicalismo. Rama de actividad. Reforma. Segundo nivel. Atomización.

ABSTRACT.

The purpose of this research work is to establish, from a historical, legal and social conception, the need for and the appropriateness of a change in the Ecuadorian trade union approach, for which the trade union phenomenon will be analyzed from several perspectives, starting with the doctrinal, passing through the historical and reaching the merely national legal.

Regarding the doctrinal analysis, the aim is to clearly visualize what should be understood by trade unionism, in addition to the different existing conceptions regarding the structure and organization of these workers' associations, for which we will analyze foreign legislation, more specifically from Uruguay, Argentina and Spain, realities that will allow us to observe firsthand the experience of these countries in relation to the trade union model adopted.

Secondly, and in order to highlight the need for a change in the conception of workers' associations in our country, a review of the main historical moments of national trade unionism will be made, in order to have a full understanding of our reality.

Finally, and once the Ecuadorian context is understood, as well as the forms of organization of workers' associations, we will proceed to formulate a solution to the trade union crisis in our country, which will start from a paradigm shift in terms of the conception of these associations, trying to overcome trade union atomization, through workers' associations organized around the branch of activity in question.

Key words:

Trade unionism. Branch of activity. Reform. Second level. Atomization.

AGRADECIMIENTO	10
INTRODUCCIÓN.....	11
PROBLEMATIZACIÓN.....	13
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO.....	17
1.1. Estado del arte	17
1.2. Sindicalismo y su origen	25
1.3. Clasificación de los sindicatos	29
1.4. Sindicalismo socialista	31
1.5. Sindicalismo revolucionario.....	33
1.6. Sindicalismo Anarquista	34
1.7. Sindicalismo reformista o amarillo	35
1.8. Sindicalismo en Europa.....	36
1.8.1. La Confederación Europea de Sindicatos (CES)	37
1.8.2. La Confederación Europea de Mandos Intermedios.....	39
1.8.3. El Consejo de Sindicatos Nórdicos	40
1.8.4. Sindicatos predominantes	40
1.9. Sindicalismo en América Latina	43
CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LAS CONCEPCIONES EXISTENTES SOBRE LA ESTRUCTURACIÓN Y ORGANIZACIÓN (BREVE ANÁLISIS A LA SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL ECUADOR).....	45
2.1. Breve referencia a la situación del empleo en el País.	45

UCUENCA

2.2.	Análisis de las distintas concepciones de representación y estructuración sindical	49
2.2.1.	Exclusividad sindical	50
2.2.2.	Pluralidad sindical	51
2.3.	Representación y Representatividad sindical	53
2.4.	Sindicalismo centralizado	55
2.4.1.	Uruguay	58
2.4.2.	Argentina	62
2.4.3.	España	65
2.5.	Sindicalismo descentralizado	68
2.5.1.	Ecuador.	70
CAPÍTULO 3. PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DEL PAÍS		
73		
3.1.	Organizaciones nacientes con el Liberalismo y el post liberalismo ecuatoriano	73
3.2.	Acontecimientos 15 de noviembre de 1922	76
3.3.	Afianzamiento del sindicalismo moderno y primeras asociaciones de trabajadores modernas	79
3.3.1.	Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos (CEDOC)	80
3.3.2.	Confederación de Trabajadores Ecuatorianos	83
3.3.3.	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL)	86

UCUENCA

3.4.	Frente Unitario de Trabajadores (FUT)	89
3.5.	Influencia de la caída de la Unión Soviética y del Socialista de Europa del este en el sindicalismo de Latinoamérica	93
3.6.	Políticas norteamericanas y europeas contra el socialismo y sindicalismo en la región. (La alianza Thatcher-Reagan)	95
3.7.	El Consenso de Washington, consecuencias económicas y laborales	97
3.8.	Ecuador en la década de los 90. El inicio del neoliberalismo con Sixto Durán Ballén	101
3.9.	Sindicalismo en la década de la revolución ciudadana	103
3.10.	Ecuador ante la Organización Internacional del Trabajo	110
3.11.	Actualidad del sindicalismo en el Ecuador.....	114
CAPÍTULO 4. NUEVO PANORAMA DEL SINDICALISMO EN EL ECUADOR (SINDICALISMO POR RAMAS DE ACTIVIDAD).....		119
4.1.	Sindicalismo por rama de actividad	119
4.2.	Negociación colectiva por rama de actividad	124
4.3.	Caso de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC).....	128
4.4.	Posturas de actores relevantes en el espectro sindical y laboral	132
4.5.	Procedencia del sindicalismo por ramas de actividad en el Ecuador	145
4.5.1.	Requisitos de fondo.....	146
4.5.2.	Requisitos de forma.....	147
4.6.	Consejo de Trabajo y Salarios.....	149

UCUENCA

4.7.	Clasificación Industrial Internacional Uniforme.....	152
CONCLUSIÓN.....		155
BIBLIOGRAFÍA		158

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Pablo Martín Quezada Palomeque en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "PROCEDENCIA DEL SINDICALISMO POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN EL ECUADOR, EN BASE AL ANÁLISIS HISTÓRICO Y DERECHO COMPARADO", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, a 6 de septiembre de 2022



Pablo Martín Quezada Palomeque

C.I: 0105474589

Cláusula de Propiedad Intelectual

Pablo Martín Quezada Palomeque, autor del trabajo de titulación "PROCEDENCIA DEL SINDICALISMO POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN EL ECUADOR, EN BASE AL ANÁLISIS HISTÓRICO Y DERECHO COMPARADO", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, a 6 de septiembre de 2022



Pablo Martín Quezada Palomeque

C.I: 0105474589

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Director de Tesis por la guía y la ayuda brindada; a Dios, mi madre y familia, a todos los que están y a los que no, de igual manera. Abuelo. Milo. Gracias

INTRODUCCIÓN.

El desarrollo del presente trabajo investigativo se enfoca en analizar la situación social, económica y política de las asociaciones de trabajadores en el Ecuador en la actualidad, esto con el objetivo de poder establecer una reforma normativa que pueda considerarse como una alternativa viable para la solución de los diferentes problemas que presenta este sector. Con base en esta premisa, se puede hacer mención a lo establecido por Herrera (2019), quien al exponer sobre la situación sindical en el sector bananero ecuatoriano hace un breve recuento sobre el recorrido histórico de las asociaciones de trabajadores del País. El autor menciona que ““(…) con la profundización del neoliberalismo (1990-2006) y la expansión de la flexibilización laboral como requisito indispensable para asegurar las ganancias de las empresas, el sindicalismo sufrió un fortísimo ataque y una profunda crisis” (p.5).

Del mismo modo, con el desarrollo del presente trabajo de investigación se pretende actualizar la visión y concepción que tiene el país con respecto a las asociaciones de trabajadores, principalmente los sindicatos. No cabe la menor duda que la lucha sindical y social ha sido clave para la consecución de un sin número de derechos que a día de hoy se encuentran consagrados en textos constitucionales, instrumentos internacionales y en la legislación vigente; es así que resaltando la importancia histórica del movimiento sindical, el presente trabajo es una valoración objetiva para que las entidades, instituciones y autoridades pertinentes tomen cartas en el asunto e intervengan positivamente en la vida laboral colectiva ecuatoriana, no solamente con un enfoque en la flexibilización laboral, pugna económica que ha ocupado un papel protagónico en el debate político del Ecuador en los últimos años, y que ha relegado a las insípidas asociaciones de trabajadores a desempeñar un rol de reacción permanente a las propuestas provenientes de los diferentes poderes del Estado.

UCUENCA

En definitiva, lo que se pretende a través del presente trabajo de investigación es contribuir, desde el lugar que nos corresponde, esto es desde la academia y la investigación, a que se realicen ciertas consideraciones respecto de que estamos aún a tiempo de redefinir y de dotar de un nuevo enfoque a las asociaciones de trabajadores, de que este es el momento para que se ponga sobre la mesa del debate legislativo, político, social y en general que se añada de manera urgente y prioritaria a la agenda política la grave situación del sindicalismo en Ecuador.

El presente trabajo, para poder considerarse en sí mismo una propuesta seria de reforma y adaptación para el sindicalismo ecuatoriano actual, debe abordar el tema desde el interior, es decir desde la misma concepción y estructura que se da a las asociaciones de trabajadores, es por ello que en primer lugar y previo a analizar de manera concreta el caso ecuatoriano procederemos, en el primer capítulo de la investigación, a realizar un preanálisis de las estructuras sindicales, como indica el Dr. Mauricio Castro. “El objetivo fundamental de este trabajo es responder a estas preguntas mediante una tipología de modelos de representación colectiva laboral que permite analizar de manera comparada todas las variaciones del fenómeno de representación, expresadas en los casos nacionales (...)” (Castro Méndez, 2019, p. 413). Es así que previo a analizar la situación sindical ecuatoriana, de algunos Países de la región y de Europa (particularmente España), se procederá a generar una clasificación de la forma de estructuración y organización de las asociaciones de trabajadores, clasificación que usará criterios doctrinarios que permitirán identificar y situar en debida forma cada rasgo que abarca en sí mismo la actividad sindical.

PROBLEMATIZACIÓN

Entrando ya de lleno concretamente en el caso ecuatoriano, se puede apreciar de primera mano la difícil situación que atraviesa el derecho del trabajo en todas sus facetas, es decir, en sus instituciones del derecho individual, pero principalmente en aquellas instituciones que regulan el derecho colectivo del trabajo. Lo dicho se puede evidenciar desde los propios índices de empleo en el Ecuador, los cuales arrojan una escandalosa y preocupante cifra de desempleo o de empleo informal, cifra que en el momento oportuno será analizada en el contexto de la presente investigación. De igual manera, y sin querer anticiparse a aquello que será materia de análisis y de debate, se puede hacer referencia a los datos publicados por distintos medios de comunicación respecto de la afiliación que a día de hoy tienen las asociaciones de trabajadores, números que nos muestran con absoluta objetividad la poca acogida e influencia de los sindicatos en el Ecuador del presente, siendo que menos del cinco por ciento del total de los obreros del País pertenece a un sindicato (Orozco y Serrano 2021). Se debe indicar que todo lo señalado, esto es las afirmaciones arriba enunciadas, serán observadas y examinadas en relación con todas aquellas circunstancias de distinta índole que se consideren relevantes para llegar a una comprensión y explicación de la actualidad del sindicalismo ecuatoriano.

Muchas organizaciones internacionales, cuyo giro principal de acciones radica en el estudio y desarrollo del sindicalismo internacional, han puesto de manifiesto su preocupación respecto del caso ecuatoriano. Entre las principales organizaciones internacionales que se han preocupado por la situación de los sindicatos ecuatorianos se puede mencionar a la Organización Internacional del Trabajo, entidad que ha emitido algunas recomendaciones y ha efectuado algunas visitas al país con la finalidad de velar por el respeto irrestricto de los derechos laborales, entre ellos, el de sindicalización, especialmente del sector público. Es bien conocido que desde hace algunos años atrás, el derecho a la asociación y otros derechos afines

UCUENCA

se han enmarcado directamente en el derecho laboral colectivo. Estos derechos, principalmente los de los servidores públicos, se han visto seriamente comprometidos, lo que ha generado que hasta la Corte Constitucional tenga que intervenir directamente para la protección de los mismos.

Ante esta situación, es necesario una modernización del enfoque normativo que se tiene sobre las asociaciones de trabajadores del Ecuador, mismo que es lo obsoleto e inoperante de las regulaciones que actualmente que rigen a los sindicatos del País. La situación actual, no solo del País, sino del mundo globalizado y de las tecnologías, necesita con urgencia una reforma en lo que a estructuración y organización sindical se refiere, sobre todo tomando en cuenta el gobierno de tinte conservador y de derechas que rige hoy a Ecuador, resaltando, eso sí, que la situación crítica del sindicalismo en nuestro país precede por mucho al mandato del actual Presidente Guillermo Lasso,; sin embargo es importante considerar que en esta época en la que se propugna por nuevas formas de contratación, por la apertura de mercados, por la consolidación de una tan ansiada flexibilización laboral; se haga una pausa y se mire hacia las asociaciones de trabajadores, ya que como menciona Murillo (2001), “(...) los sindicatos se encuentran con mayor libertad para organizarse en algunas de las nuevas democracias, pero también enfrentados a los desafíos creados por la mayor movilidad del capital, la liberalización económica y la reducción del aparato estatal” (p. 315).

Un sindicalismo fuertemente representado, que marque presencia en el escenario político y social, y que pueda en debida forma cumplir su función de velar por los intereses del colectivo al que representa, esto es, negociar de igual a igual ante el grupo empresarial correspondiente contratos colectivos que mejoren significativamente las condiciones laborales de sus bases; este es el nuevo horizonte al que debe apuntar el sindicalismo ecuatoriano, para lo cual, a criterio de quien realiza la presente investigación es imperativo procurar dejar atrás

UCUENCA

el modelo que tradicionalmente ha sido adoptado e nuestra legislación, modelo que se ha centrado principalmente en que los sindicatos se estructuren y se organicen entorno a la empresa, y que “Por paradójico que parezca, el sindicato de empresa es un modelo organizativo que resulta útil y eficaz para los intereses de los empresarios” (Mejía 2011, sec. 2).

Es necesario cumplir con diligencia el estudio de las causas y consecuencias históricas, políticas y económicas que han llevado al sindicalismo ecuatoriano a la inestable situación en la que se encuentra hoy, cuestión que como ya se manifestó tendrá lugar en el capítulo segundo de la investigación, y que se consideró como un requisito *sine qua non* para poder formular con apego a lo que demanda el contexto nacional actual una solución efectiva, que en el presente proyecto estará ubicado en el tercer capítulo, y que consistirá en una propuesta de cambio orientada a que en el País. En este orden de ideas, se procura que los sindicatos no sean constreñidos a agruparse y asociarse necesariamente en torno a la empresa en la que se labora, sino que, con apego a lo que la Organización Internacional del Trabajo dispone a través de sus convenios y recomendaciones, principalmente los convenios 87 y 98 (ambos ratificados por Ecuador), se dé apertura a que el colectivo de trabajadores ecuatorianos puedan agruparse y asociarse en torno a la rama de actividad que desempeñen, para así poder ejercer en mejores condiciones la defensa de sus derechos.

El planteamiento de cambio que es eje y motivo final del presente trabajo, se lo formulará considerando no solo los aportes actuales más trascendentales que se han publicado sobre el tema, sino que, como ya se mencionó anteriormente, se lo hará considerando todo el acervo histórico ecuatoriano, el cual es indispensable para contextualizar la propuesta a ser presentada, proposición que radicará en una reforma orientada al sindicalismo por rama de actividad en el Ecuador. Y con la intención de enriquecer y diversificar las posturas y las opiniones que servirán de fuente para formar propuesta de cambio, se contará con la

UCUENCA

intervención de varios sujetos protagonistas del tema que nos ocupa, individuos que se sitúan transversalmente en el espectro político y social y que con sus respectivas perspectivas no harán más que dotarnos de información y experiencias sumamente valiosas para la investigación.

1.1. Estado del arte

Para iniciar con el desarrollo del presente trabajo de investigación es necesario, en primera instancia, conocer de trabajos similares tanto a nivel nacional como a nivel internacional relacionados con la temática planteada para el presente estudio, esto con el objetivo de conocer las posturas aplicadas por diferentes autores con relación al tema de investigación planteado.

En lo que respecta investigaciones realizadas a nivel internacional, se puede comenzar citando al trabajo realizado por Lillo (2018), en donde se plantea el análisis del trabajo social con el movimiento sindical, analizando las principales tensiones y encuentros que se presentan entre ambos dentro del escenario neoliberal chileno. El autor menciona que el avance del neoliberalismo en el país implica la generación y afrontamiento de desafíos importantes para diferentes aspectos, no únicamente por la presencia de una imperante desigualdad en lo que refiere a la protección de derechos, sino también por la instalación de una denominada “nueva nacionalidad”, donde los aspectos económicos se consideran por encima de las discusiones éticas y políticas. Dentro de este marco de referencia, los procesos reflexivos relacionados con la disciplina se han ido reduciendo de forma progresiva, haciendo que se delimite la incidencia de los mismos dentro de la sociedad por medio de una excesiva tecnificación de la acción social. Con base en estos argumentos el autor, de forma textual, menciona lo siguiente:

Para el Movimiento de los Trabajadores y Trabajadoras, este escenario hace recordar con nostalgia el nivel de organización alcanzado por las Sociedades Mutuales, o el creciente desarrollo de la actividad social y política del ciudadano común en los años sesenta. El panorama actual nos habla de un sistema que tras el velo de la modernización busca por toda vía legal despolitizar, desarticular y desautorizar la actividad sindical.

UCUENCA

Basta con dar una revisión a las consecuencias que tuvo para la clase obrera la promulgación del Código Laboral de 1931 y posteriormente el Plan Laboral de 1979 (p.4).

Otro de los trabajos de investigación a los que se puede hacer mención es el documento realizado por Duhalde (2013), en donde se analiza las acciones de organización y acción dentro del sindicalismo de base en Argentina, esto por medio de un abordaje conceptual. El autor señala que en la República Argentina los sindicatos han adquirido una gran relevancia histórica en los puestos de trabajo, lo que generó que se establezcan una gran cantidad de estudios que permitieron establecer una línea base para el sindicalismo argentino. Para poder analizar de mejor forma a todos los aspectos relacionados con el sindicalismo es necesario, en primer lugar, establecer un enfoque analítico que proviene de la ciencia política. Este enfoque permite trasladar a la ciencia política al campo sindical por medio de la construcción de nuevos conceptos y mediaciones. Se debe entonces realizar un abordaje interno de los aspectos sindicales, mismo que pone en manifiesto el acento dentro de las relaciones de poder y en el carácter constructivo de una organización gremial.

Del mismo modo, el autor menciona que al momento de analizar lo político al interior de una organización sindical se analizan también aspectos vinculados directamente con las relaciones de poder que son establecidas de forma permanente entre los distintos sectores que conforman dichas organizaciones. Al respecto de las mencionadas “relaciones internas” de las organizaciones sindicales, el autor citado afirma lo siguiente:

Un sindicato tampoco es un bloque monolítico sin fisuras. Más bien es una estructura compuesta por elementos diferentes que establecen entre sí distintas relaciones, que pueden contradecirse, y cuya estrategia de acción es precisamente el resultado de las disputas dadas en su interior (p.164).

UCUENCA

Es decir, el establecimiento de las acciones externas de un sindicato se debe considerar como un resultado directo de las diferentes contradicciones que se presentan dentro de la estructura misma de la entidad gremial. De este modo, una organización sindical, al igual que el Estado y otras asociaciones, se encuentra constituida y dividida por las diferentes organizaciones y sectores presentes dentro de la misma. Otro aspecto que se debe tomar muy en consideración al momento de hablar de una organización sindical son los factores de poder que engloban a la formación de estos gremios. Este concepto ayuda a que se pueda descubrir un vínculo entre ambas dimensiones (recursos de poder y recursos sindicales). De este modo, se puede diferenciar a otros recursos sindicales que no se consideran como parte de estos grupos, no obstante, ciertos presentan una similitud con los mencionados anteriormente.

Por otro lado, la investigación realizada por Pouso (2016) analiza los aportes que ha tenido el sindicalismo uruguayo dentro de las empresas de servicios financieros del país. El trabajo trata de analizar el papel que ha tenido el sindicalismo uruguayo dentro de las organizaciones, mencionando que el sindicalismo se considera directamente como una forma de organización de los trabajadores, esto con base a la centralidad del trabajo. De forma general, se afirma que el sindicalismo existe directamente porque existe el trabajo, el capitalismo y las relaciones laborales, mismas que tienen relaciones de dependencia entre los aspectos patronales y los aspectos de los trabajadores.

El autor hace un énfasis importante en la procedencia de los gremios sindicales, mismos que provienen directamente de los aspectos relacionados con el trabajo, término para el cual el autor establece la siguiente definición:

El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de

UCUENCA

una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial (Pouso, 2016, p.12).

En otras palabras, para el establecimiento de una organización sindical se genera a partir de las necesidades que presenta un grupo de trabajadores, mismas que no son ajenas a su cotidianeidad en el aspecto laboral y a las expresiones de las mismas como institución. La finalidad, el motivo de ser de esa organización, se corresponde con determinadas condiciones socio-históricas que hacen posible que se piense en la conformación de un sindicato. Este aspecto permite entrever que el sindicalismo, entonces, tuvo su origen directo en las grandes fábricas e industrias, en donde los trabajadores desarrollaban sus actividades laborales en espacios colectivos, situación que propició directamente la generación de estas organizaciones.

Los principales resultados obtenidos por la investigación citada mencionan que el sindicalismo uruguayo se vio beneficiado directamente con la llegada de la izquierda progresista al gobierno, situación que posibilitó la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Varios sindicatos de diferentes sectores y ramas de actividad se hicieron más visibles unos y se conformaron otros; dentro de los cuales se encuentra el sindicato de una empresa de servicios financieros. Por otra parte, el rol del Estado, principalmente de la izquierda, impulsó directamente la inclusión de algunos sectores débiles en lo que respecta a materia laboral, principalmente en situaciones relacionadas con los salarios. Esto contribuyó

UCUENCA

directamente a las modificaciones en las organizaciones de los trabajadores y en su composición sindical (Pouso, 2016).

Por otro lado, el trabajo realizado por el Instituto de Estudios Interculturales de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia (2015), donde se habla acerca de la historia de los movimientos sindicales a nivel mundial. El libro establece que el punto de partida de los movimientos sindicales fue durante los siglos XVII y XVIII, en donde se presenta la formación de un aspecto conocido como el proletariado urbano. La formación de este conglomerado se puede entender como una consecuencia directa de la Revolución Industrial, misma que tuvo su origen en Inglaterra.

De forma textual, se puede resaltar la siguiente idea:

Finalizada la Primera Guerra Mundial, en Versalles, Francia, se reúne en 1919 la Conferencia de Paz conformada por los países triunfadores: Reino Unido, Francia y Estados Unidos. En ella acuerdan la creación de dos organizaciones internacionales clave para la historia de la humanidad. La primera, la Liga de las Naciones con sede en Ginebra, Suiza. La segunda, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual reconoció la importancia del movimiento sindical internacional y se estableció como un organismo de carácter tripartito donde tienen asientos representantes de los Gobiernos, los empresarios y los trabajadores (p.10).

La formación de la OIT fomentó la creación de una central mundial para el apoyo sindical, mismo que se fundamentó en lo establecido por los sindicatos ingleses, alemanes, holandeses y escandinavos. Con la finalización de la Segunda Guerra Mundial se generó una división del mundo en dos bloques: el bloque capitalista y el bloque socialista. Estos hechos generaron una tensión muy fuerte entre los dos bloques triunfadores de la guerra, lo que ocasionó un conflicto conocido como la Guerra Fría. Este hecho repercutiría directamente sobre el movimiento

sindical, pues no permitió su unidad mundial y generó una frágil autonomía frente a los partidos políticos.

A modo de conclusión, el libro menciona que factores como las políticas neoliberales, la disminución del control estatal y la eliminación de ciertos mecanismos institucionales encargados de la supervisión y control de los monopolios privados, generaron una crisis sindical a nivel mundial. Efectos directos de esto fueron el crecimiento del desempleo formal, el incremento del subempleo y el trabajo marginal y de mala calidad. Además, los salarios han disminuido y han aparecido nuevas formas de pobreza y capas desfavorecidas: jóvenes, mujeres y ancianos. Los niveles de protección social han caído, los sistemas de pensiones se han privatizado, reduciéndose por lo tanto el número de sindicalizados, así como, sus derechos laborales y sindicales (Instituto de Estudios Interculturales, Pontificia Universidad Javeriana de Cali, 2015).

Con respecto a investigaciones nacionales, se puede comenzar mencionando el trabajo investigativo realizado por Vargas (2016), quien enmarca su trabajo en analizar la pertinencia de la implementación de los sindicatos por rama de actividad. La autora manifiesta que el derecho de asociación en materia laboral y el derecho de sindicalización son mecanismos a través de los cuáles se busca equilibrar la relación jurídica laboral. De esta manera, el empleador que ocupa un lugar preponderante en la relación, coexiste con distintas asociaciones profesionales, fundadas para la promoción y defensa de intereses colectivos, primordialmente, para mejorar las condiciones de trabajo.

Con base en este aspecto, y con el objetivo de conocer el rol que presentan los sindicatos para el correcto funcionamiento de las operaciones y actividades de una empresa, se considera necesario el estudio de las funciones que desempeñan las asociaciones profesionales, esto para posteriormente comprender la importancia que tiene el fomento y protección legal de los

mismos. En este aspecto, la autora menciona ciertas atribuciones que, de forma tradicional, han sido asignadas a las organizaciones sindicales, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- Medidas para el aumento de salarios
- Defensa de los intereses de los trabajadores asociados
- Mejora de las condiciones y seguridad en materia laboral

Con el paso del tiempo, las organizaciones sindicales se han podido adaptar a los nuevos cambios producidos en la sociedad y en la economía mundial, haciendo que se le atribuyan nuevas facultades, tales como poder de influencia en el empleo y en la productividad de la empresa. De este modo, se puede aumentar la producción de una empresa siempre y cuando se presente cooperación entre los sindicatos y las empresas. De esta forma, se mantienen los empleos de los miembros del sindicato y elaborar planes para la reducción de costos de producción, esto con la finalidad de contribuir con la empresa (Vargas, 2016).

Es importante mencionar que el Estado ecuatoriano reconoce y protege de forma amplia el derecho a la constitución de asociaciones profesionales y gremios sindicales que los trabajadores consideren convenientes. La constitución de sindicatos de empresa es la práctica usual que se presenta en el país, sin embargo, no hay ninguna prohibición expresa para la constitución de otros sindicatos como son los sindicatos por rama de actividad. Los principales resultados obtenidos por la investigación citada mencionan que el derecho de asociación en materia laboral está debidamente reconocido dentro de la legislación ecuatoriana, por lo que no existe ningún tipo de prohibición expresa para la formación de sindicatos por rama de actividad dentro del país; no obstante, no se ha constituido ningún tipo de sindicato de este tipo en Ecuador. Del mismo modo, la implementación de sindicatos por rama de actividad en el país se considera como viable, siendo un aspecto positivo tanto para los trabajadores como para

UCUENCA

los empleadores debido a que estos sindicatos pueden analizar los problemas con base en cada una de las ramas de actividad mencionadas, tratando así problemas específicos.

Otra investigación que puede mencionarse dentro del desarrollo del presente estudio es el trabajo realizado por Neira (2017), donde se realiza un análisis comparativo entre las legislaciones ecuatoriana y chilena en aspectos sindicales, haciendo énfasis en los modelos de protección de la Libertad Sindical, esto con respecto al despido de los dirigentes sindicales. El trabajo se enfoca en la realización de un examen jurídico del Derecho Sindical para ambas legislaciones por medio del estudio de las normas legales, constitucionales, así como de las normas de rango internacional que regulan el tema. La hipótesis del trabajo menciona que el Estado chileno, de corte liberal, ofrece una mayor protección sindical que el Estado ecuatoriano, considerado este último como un modelo de Estado garantista de derechos y justicia.

Los principales resultados obtenidos por la investigación citada afirman que las situaciones que viven el estado ecuatoriano y el chileno son diferentes. Para el caso Chileno, el movimiento obrero se caracterizó desde sus inicios por reivindicaciones de carácter económico, pero también sociales, lo que redundó en la creación de una amplia legislación laboral, acompañada del reconocimiento a nivel constitucional del movimiento sindical por parte del Estado, como también el impulso y crecimiento de los partidos políticos de izquierda. Esta situación permite catalogar entonces al sindicalismo chileno como un movimiento revolucionario, esto debido a los cambios estructurales a nivel de gobierno logrado por este movimiento (Neira, 2017).

Finalmente, se puede hacer mención al trabajo investigativo realizado por Cárdenas (2020), en donde se analiza la libertad sindical en el sector público con base en lo establecido dentro de la Constitución de 2008 y sus respectivas enmiendas. El trabajo se fundamenta

principalmente en el análisis de las enmiendas realizadas a los artículos 229 y 326 de la Constitución, en la que se eliminaba la figura de trabajador del sector público sujetos al Código de Trabajo, analizando si estas enmiendas se constituyen o no como una vulneración a los derechos fundamentales laborales. Para el desarrollo de la investigación citada se realizó un análisis doctrinario acerca de los derechos sindicales, de contratación colectiva y de la huelga. Si pueden ser considerados o no derechos fundamentales, la trascendencia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos por el Ecuador y las garantías que debe prestar el Estado para su cumplimiento.

Del mismo modo, el trabajo citado analizó al sindicalismo público ecuatoriano, abordando su influencia a lo largo de los años y el papel que este representa dentro del escenario político del país. Para poder comprender su influencia, fue necesario realizar un recuento del origen histórico del sindicalismo, analizando así sus procesos de conformación y su situación actual. Finalmente se estudió el dictamen de la Corte Constitucional que daba paso al proyecto de enmiendas, así como la sentencia que las deja sin efecto. Para entender el contexto en las que se dieron fue trascendente la lectura y análisis del libro de debates de la Asamblea Nacional (Cárdenas, 2020).

1.2. Sindicalismo y su origen

El sindicalismo es el movimiento que permite que los trabajadores estén representados por una organización llamada sindicato. El sindicato se define como una organización estable y permanente de trabajadores (empleados) unidos para representar y defender sus intereses comunes frente al empleador y sus organizaciones y frente a cualquier otro sujeto público o privado. El sindicalismo nació con la Revolución Industrial, que fue impulsada por la falta de derechos y el abuso de los trabajadores que trabajaban en las fábricas (jornadas de doce horas, trabajo infantil, lugares de trabajo antihigiénicos, trabajadores expuestos a la intemperie, etc.).

UCUENCA

Para luchar contra la explotación y gracias a sus demandas, se puede establecer una sociedad justa, donde todos sean tratados como iguales (González & Méndez, 2018).

La prosperidad del sistema económico industrial desde el comienzo mismo de la industria ha dependido del trabajo de las clases trabajadoras. La clase que apoyó el sistema fue la que se vio privada de él, ya que vivía y trabajaba en pésimas condiciones, mientras que la clase dominante veía en la explotación del trabajo su forma de vida, la mayoría de la minoría trabajadora (Cantos, 2017).

El sindicato nació en Inglaterra en 1720 con sastres que exigían salarios más altos y la posibilidad de salir del trabajo una hora antes. Estos sindicatos de sastres de fábrica y otros grupos, al principio conservadores, se alimentaron del sindicalismo solo a partir de 1828 y más abiertamente a partir de 1864 bajo la inscripción de la ideología de Marx (Villarreal, 2015).

En 1830 se formaron los primeros sindicatos, que agrupaban a los trabajadores según su profesión, llamados "trade-unions". A esto le siguió la movilización de trabajadores en otros países como Francia, donde el sindicalismo estaba echando raíces. Durante estos años se abolió la esclavitud en Inglaterra también entre 1833 y 1838. En 1840, Marx y Engels dieron origen al marxismo, cuya idea era crear una sociedad en la que no hubiera distinción de clases. y esta idea fue seguida en todo el mundo. Los dos se convirtieron más tarde en los creadores de la Primera Internacional e ideólogos del movimiento obrero mundial. De igual forma, el ruso Mikhail Bakunin y el francés Pierre-Joseph establecieron los principios del anarquismo, doctrina que propugna la supresión del gobierno o del poder. En 1848 se publicó el Manifiesto Comunista (Marx y Engels), pocas semanas antes de una revolución y se difundió por toda Europa, especialmente en Inglaterra y Francia. En este Manifiesto Comunista aparece la famosa consigna política escrita por Marx y Engels, que sería representativa del comunismo a nivel internacional, y que decía: "Trabajadores del mundo, uníos" (González & Méndez, 2018).

UCUENCA

El derecho sindical surgió históricamente en momentos de extrema explotación del capital sobre el trabajo, como respuesta al alto grado de explotación, luchando y exigiendo mejoras en las condiciones de trabajo. Por tanto, la historia del sindicalismo está directamente ligada a la propia historia del surgimiento y desarrollo del derecho laboral, lo que justifica por sí mismo su importancia en las relaciones laborales (Melek, 2017).

Estas primeras asociaciones variaban mucho en forma y membresía, y muchas se subdividieron por ocupación para brindar una mejor cobertura a sus miembros. El principal objetivo siempre fue mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, y para lograrlo se utilizaron diversos procesos, desde la negociación hasta la acción directa o la huelga.

A lo largo del siglo XX, los sindicatos fueron actores políticos y sociales de primer orden que contribuyeron a configurar las instituciones de diversas sociedades, protagonizaron intensas luchas y movilizaciones por los derechos, y también fueron cruciales en los cambios de régimen en todo el mundo. La organización de los trabajadores asalariados nunca se limitó al lugar de trabajo o a cuestiones estrictamente económicas, sino que su ámbito podía abarcar todo tipo de cuestiones sociales y procesos políticos, apuntando al diseño general de las sociedades en las que los sindicatos estaban activos, desde los problemas de salud pública hasta las cuestiones de género (Guedes Gonçalves, 2017).

La Asociación Internacional de Trabajadores fue fundada en Londres en 1864, también conocida como la Primera Internacional, con el objetivo de unir a los trabajadores de diferentes países, compuesta inicialmente por sindicalistas ingleses, anarquistas y republicanos franceses e italianos. juntos, su intención era organizar políticamente al proletariado en todo el mundo, exigían salarios justos, jornadas laborales de ocho horas, la abolición del trabajo infantil, etc (González & Méndez, 2018).

UCUENCA

Para ilustrar la centralidad política y social de los sindicatos en el siglo XX, es necesario considerar la relación umbilical que varios de ellos mantuvieron con partidos políticos de origen obrero en Europa Occidental, como el Partido Laborista británico, los partidos socialdemócratas de Alemania y Suecia o el Partido Socialista Obrero Español. Todos ellos llegaron a gobernar sus países en algún momento, algunos durante décadas, reuniendo entre la clase obrera organizada su mayor cuota de votos y manteniendo, en mayor o menor medida, relaciones con los sindicatos en materia de gobierno. También es posible citar el protagonismo de los sindicatos en las transiciones de régimen a finales de siglo, cuando el movimiento obrero católico fue fundamental en la caída del Partido Comunista en Polonia, o cuando las huelgas de los metalúrgicos del ABC Paulista sacudieron la dictadura militar brasileña y aceleraron el proceso de redemocratización (Guedes Gonçalves, 2017).

El sindicalismo se centra en la afirmación de que los sindicatos, construidos a través de las luchas diarias, las prácticas radicalmente democráticas y la educación popular, constituyen una fuerza insustituible para defender y ampliar las conquistas y los derechos de la clase obrera y son palancas cruciales para la revolución social. La acción directa y la solidaridad, la autoactividad y el desarrollo del conocimiento político y técnico son medios que permiten la acumulación de capacidades individuales y organizativas para una huelga general revolucionaria (o "cierre general" de la clase capitalista) en la que los trabajadores ocupen los lugares de trabajo, tomen el control de los medios de producción y construyan un orden libre y socialista basado en la autogestión, la planificación participativa, las asambleas y los consejos interconectados y la producción por necesidad, en lugar de los beneficios o el poder de una minoría gobernante.

La importancia de los sindicatos va mucho más allá de sus funciones típicas, como la ejecución de acuerdos y convenios colectivos, ya que representan ampliamente los intereses y

UCUENCA

derechos de la clase representada. Además, es un importante instrumento de protección de los trabajadores, y ejerce una considerable influencia en la acción legislativa, contribuyendo a las fuentes materiales del derecho en este sentido (Melek, 2017).

El sindicalismo contempla una unión radicalmente democrática, que pretende organizarse a través y contra las desigualdades económicas y sociales y los prejuicios y el sectarismo dentro de la clase trabajadora y a través de las fronteras de los estados. El sindicalismo rechaza los estilos burocráticos y centralizados, que ven a los miembros como un grupo pasivo que hay que dirigir o al que hay que prestar servicios; el sindicalismo empresarial economicista, que se centra únicamente en los salarios, las condiciones de trabajo y la negociación ordenada.

1.3. Clasificación de los sindicatos

A continuación se describe la clasificación de los sindicatos propuesta por Villarreal (2015):

Tabla 1

Clasificación de los sindicatos

Clasificación	Tipo	Descripción
Por su ideología	Revolucionarios marxistas, anarquistas	Se inspiran en las ideas de Sorel “La toma del poder debe empezar en el taller, en la fábrica”.
	Reformistas	Son también socialistas, pero la transformación de la sociedad debe hacerse sin violencia.
	Cristianos, católicos, protestantes	Su fin es solo atenuar la explotación del trabajador

UCUENCA

Clasificación	Tipo	Descripción
Por las personas que lo integran (Escuela Clásica)	De trabajadores obreros, empleados	Esta clasificación ya fue abandonada por el Derecho De Trabajo
	Mixta	De los anteriores, nunca de empleadores y trabajadores, por ser antagónicos en sus objetivos.
	De profesionales liberales	En la realidad se llaman colegios y no sindicatos, aunque en el fondo si lo son
	De funcionarios	No son reconocidos en varios países.
Por la actividad que desarrollan	De oficios o gremiales	Para constituir un sindicato de este tipo se necesitan mínimo 20 personas, siempre y cuando sean dependientes de un mismo patrón.
	De oficios varios	Cuando los trabajadores no alcanzan el total exigido legalmente para organizarse en sindicato gremial puede asociarse en sindicato con otros trabajadores de otros oficios que se encuentran en la misma condición.
	De empresas	Se necesita mínimo 50% de trabajadores para construirse en sindicato, independientemente de su profesión.
	Industrial	Cuando agrupan a trabajadores de diversas empresas radicadas en una misma región, y explotan la misma industria.

Clasificación	Tipo	Descripción
	Agrícola	Agrupación a trabajadores de determinadas explotaciones agrícolas

Nota. Tomado de Villarreal (2015)

1.4. Sindicalismo socialista

Como todas las orientaciones sindicales o "modos de praxis sindical", el sindicalismo socialista implica una constelación de ideas sobre lo que hacen los sindicatos y por qué, a quienes representan, cuáles son sus intereses y cómo hay que luchar por ellos y defenderlos. El sindicalismo socialista conlleva un marco de acción colectiva que legitima la asunción de cuestiones comunitarias más amplias como el centro propio de la actividad sindical, así como las estrategias y tácticas necesarias para actuar eficazmente sobre esos intereses más ampliamente definidos. El diagnóstico de los problemas de los trabajadores se basa en un análisis (a menudo implícito) de las desigualdades de clase y de otro tipo como algo que impregna las relaciones sociales, en lugar de permanecer contenidas -y por tanto solucionables- en el lugar de trabajo. Los sindicalistas socialistas a menudo invocan identidades colectivas antiseccionistas en el sentido de que la comunidad de solidaridad se considera más amplia que los compañeros de trabajo inmediatos, la ocupación o la industria (Ross, 2013).

El sindicalismo socialista es una cuestión de combinación; y una combinación es una cuestión de construir alianzas, coaliciones entre diferentes entidades que se unifican en torno a una (causa) común. En 1847, en el último capítulo de la Pobreza de la Filosofía, Marx defendió las combinaciones obreras frente a Proudhon, los socialistas y los economistas. La combinación fue la primera forma en que los trabajadores se conectaron entre sí, y las combinaciones permanentes en forma de sindicatos actuaron como escudos protectores, lo que convirtió a la combinación en un acto político. Y, sin embargo, Marx dudó: si no surge una nueva sociedad,

UCUENCA

no habrá un cambio real. Esa vacilación, cómo se van a combinar los dos momentos, es un sondeo fundacional y es donde esta entrada toma el hilo. Después de casi doscientos años de sindicalismo, y de casi cinco décadas de sindicalismo social, con numerosos intentos de unir los movimientos obreros con los movimientos sociales, la cuestión de la combinación sigue acechando la duda inicial de Marx (Güvenç-Salgırlı, 2018).

El terreno de la lucha también es más amplio que el lugar de trabajo, y el abanico de intereses va más allá de los salarios y los beneficios, lo que da un matiz antieconomista a los mensajes socialsindicalistas. Estos dos elementos se unen a menudo en una visión del sindicalismo como la base desde la que se realiza un cambio social más amplio en interés de la mayoría de la clase trabajadora y no sólo de los trabajadores ya sindicalizados. El repertorio estratégico resultante se extiende, por tanto, más allá de los procesos vinculados al marco de relaciones laborales de la posguerra, que privilegiaba, a través de mecanismos legales y burocráticos, tanto la estrecha "comunidad de intereses" del lugar de trabajo como los procesos de negociación colectiva y arbitraje de quejas como soluciones adecuadas a los problemas de los trabajadores.

Sin embargo, el sindicalismo socialista es también, sin duda, un término controvertido. Algunos comentaristas han optado por definirlo de forma relativamente restringida, como una forma de sindicalismo con una visión social algo más amplia que el sindicalismo empresarial, vinculado principalmente a estrategias políticas de cambio no disruptivas y basado en relaciones todavía burocráticas dentro de las organizaciones laborales (Ross, 2013). Aunque esto describe algunas variantes del sindicalismo social tal y como se practica hoy en día, he argumentado en otro lugar que el sindicalismo social debería entenderse como una categoría mucho más amplia, con combinaciones históricamente específicas de visión, estrategia y prácticas organizativas que producen variaciones a lo largo del tiempo y entre sindicatos.

1.5. Sindicalismo revolucionario

El sindicalismo revolucionario fue una corriente internacional del movimiento obrero, aunque pudo asumir características muy diferentes en los distintos contextos nacionales en los que estuvo presente. En su versión original francesa, el sindicalismo revolucionario fue formado por activistas obreros, muchos de los cuales eran antiguos anarquistas o socialistas, en una tercera corriente ideológica bastante diferenciada. En Italia, fue el vástago del ala izquierda antiparlamentaria del Partido Socialista. Un proceso similar ocurrió en el caso argentino, donde también surgió de las filas socialistas. En los EE.UU., y en menor medida en Canadá, puede asociarse a la organización de los Trabajadores Industriales del Mundo, que tenía sus propias particularidades (Batalha, 2017).

El federalismo revolucionario se fundamenta científicamente en las condiciones físicas en que se desarrolla la sociedad humana; No oculta hipócritamente las contradicciones entre clases sociales; No conduce artificialmente a conflictos inútiles; Pero aprovecha todas las condiciones favorables al proletariado, lo prepara, lo fortalece y proporciona las armas para la lucha decisiva por su emancipación. El federalismo revolucionario permite a la clase obrera elevar continuamente el nivel de su conciencia de clase, hacer el mejor uso posible de su extremismo, sin descuidar ni uno solo de los pequeños beneficios de la vida cotidiana. El proletariado posee en sí mismo las fuerzas liberadoras como clase revolucionaria, y para conducirlo definitivamente hacia la realización de su destino histórico.

Los sindicalistas revolucionarios lucharon desde el principio por la fusión de los sindicatos centrales. La bandera de la unidad sindical fue un elemento fundamental de su política. Se fijó como meta lograr la supremacía dentro del movimiento obrero, aspiraba a ser dirigido por la clase obrera organizada. Este objetivo tenía que lograrse de una manera

específica. Los centros obreros debían unirse, pero de ninguna manera. La unidad debía lograrse bajo la hegemonía del federalismo revolucionario (Belkin, 2012).

El sindicalismo revolucionario consiste en organizar, dirigir y preparar a los trabajadores para el trabajo diario frente a los patrones para todas aquellas reivindicaciones inmediatas que permitan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; sin perder de vista por un momento que estos beneficios son relativos y pasajeros; porque el proletariado no cambiará su condición de clase explotada a menos que se modifique fundamentalmente el sistema económico que hace posible la explotación de unos por otros.

1.6. Sindicalismo Anarquista

La oposición a la acción sindical en el mundo socialista fue el anarquismo, que se convirtió en anarcosindicalismo cuando se formaron sindicatos con esta ideología. El anarquismo ha sido y sigue siendo una tendencia generalizada. Ha habido anarquistas individualistas o colectivos, anarquistas cristianos, terroristas, sindicalistas y feministas (Terranova et al., 2017).

El anarcosindicalismo es en realidad, desde el punto de vista de la teoría, una visión fija del mundo que corresponde a la filosofía antiautoritaria y libertaria del anarquismo y, por lo tanto, externaliza la oposición económica y política a toda explotación de cualquier tipo. La segregación religiosa, su objetivo fundamental y prioritario es difundir estas ideas al mundo del trabajo a través de los sindicatos. Opera en el ámbito sindical, porque donde el individuo realmente siente la explotación es en el ámbito económico, donde la lucha de clases es más evidente y percibida por la mayoría de los trabajadores. Debe recordarse, y la historia lo ha demostrado, que la rebelión y los esfuerzos revolucionarios no sirven de nada si no hay organizaciones sindicales revolucionarias en los países donde se producen (Mulinás, 2019).

UCUENCA

Cabe recalcar que esta actitud de oposición a toda explotación no puede calificarse como una simple ideología o un producto de laboratorio, sino que se refleja en su lucha incesante contra todas las formas de opresión del ser humano a lo largo de la historia. Esta lucha es un reclamo por el derecho a ser el propio destino ya ser resuelto libremente, así como la voluntad unida de todas las personas, colectivamente, para realizar este derecho. Mientras una persona esté subordinada a otras, no habrá verdadera libertad. La virtud del pensamiento liberal consiste únicamente en aclarar este hecho a la conciencia del individuo.

Frente a un mundo de constante opresión con múltiples significados, el anarquista resiste su rebelión. Su visión se basa en una ruptura total con los valores políticos, económicos y culturales establecidos por las clases dominantes a lo largo de la historia. Para el anarcosindicalismo, el desarrollo histórico, si tiene algún significado, debe resultar en una ética de la responsabilidad individual e irrevocable, en oposición a la continuidad histórica de la dominación. Esta ruptura implica que el anarquismo-sindicalismo entra en conflicto con los valores de la sociedad establecida con sus propios valores (Mulinas, 2019).

1.7. Sindicalismo reformista o amarillo

Dada la larga tradición de asociar el amarillo a la traición, parece difícil que cualquier alternativa sindicalista adopte el amarillo como color de identidad, pero un grupo de mineros franceses hizo lo propio en 1899 no querían seguir una huelga en Montceau-les-Mines (Saône-et-Loire). Adoptaron el amarillo, en contraste con el rojo de los sindicatos de izquierda. Su líder, Pierre Beatri (1872-1918), defiende la alianza entre trabajadores y propietarios y promueve la creación de varios sindicatos que se unirían en la Federación Nacional Amarilla de Francia (1902-1912). Los sindicatos amarillos se aliaron con la patronal para romper las huelgas y era fácil asociarles todas las cargas simbólicas que acumulaban el amarillo como color de la traición. En Francia, España y Alemania, el sindicalismo amarillo se describe como

UCUENCA

una forma despectiva que llevan a cabo los patronos o que protege los intereses de los trabajadores en detrimento de ellos (Ferrer & Gómez, 2013).

Las expresiones sindicalismo reformista se refieren a una estrategia sindical, y, por analogía, a los sindicatos que la practicaban, opuesta al sindicalismo revolucionario, inspirada en las concepciones de la Confederación General del Trabajo (CGT) francesa. Las divergencias entre las dos concepciones sindicales iban desde las formas de organización del sindicato hasta las formas de lucha adoptadas, pasando por la relación con la política. El sindicalismo reformista conservó en los sindicatos la estructura jerárquica de organización de las juntas directivas, con cargos dotados de atribuciones específicas (presidente, vicepresidente, secretario, tesorero, etc.), existente en otros tipos de asociaciones, como las mutualidades. Era frecuente que, además de ejercer funciones sindicales, los sindicatos de esta corriente prestaran ayuda a sus afiliados (por fallecimiento, desempleo, enfermedad), y para ello la estabilidad financiera del sindicato era una cuestión central .

1.8. Sindicalismo en Europa

Independientemente de si se puede hablar de un estado de bienestar o de un modelo social europeo, las relaciones industriales/profesionales (acuerdos, representación sindical en empresas, huelgas, etc.) varían de un país a otro. Lo mismo ocurre con las estructuras sindicales, las tradiciones y las relaciones políticas. Varían mucho de un país a otro y, a veces, incluso dentro del mismo país.

Gobierna una pluralidad de organizaciones, pero en algunos países tiene un significado u origen político o religioso, mientras que en otros corresponde más a diferentes estratos de trabajadores. En algunos países, solo existe una central sindical o confederación, como en Gran Bretaña, y con especificidades en Austria o Alemania. Esto explica en parte por qué tomó tanto tiempo formar una organización sindical europea, por qué su desarrollo fue lento y por qué, en

la práctica, todavía hoy es difícil homogeneizar el movimiento sindical en su conjunto para que las respuestas generales a problemas comunes puedan encontrarse.

Podría decirse que el levantamiento de los trabajadores de los astilleros de Gdansk y la fundación del sindicato Solidaridad, hace ya más de tres décadas, fue la manifestación más poderosa del poder de los trabajadores industriales en la Europa de posguerra, si se miden sus efectos. Puso en marcha una cadena de acontecimientos que condujeron al fin del comunismo y a la reunificación de la Europa central, oriental y occidental (Visser, 2012).

1.8.1. La Confederación Europea de Sindicatos (CES)

El movimiento sindical europeo ha estado históricamente dividido por corrientes ideológicas y tradiciones organizativas muy diferentes. A pesar de ello, la creación de una organización sindical supranacional es una aspiración omnicomprensiva en la historia del movimiento sindical. La creación de la CES en 1973 refleja no sólo esta aspiración política, sino también una respuesta a la expansión e integración económica de Europa. Entonces es posible ver que históricamente, la expansión de los mercados ha presentado un desafío para los sindicatos: la creación de nuevas organizaciones y el desarrollo de estrategias integrales (Aroca, 2014).

La evolución de la CES puede ser observada de forma breve en la tabla que se muestra a continuación.

Tabla 2

Evolución de la CES

Años	Suceso
1973 – 1990	En su primera fase, tenía funciones muy limitadas. Era un club sindical u organismo de coordinación que representaba a los sindicatos ante las instituciones sobre una base ad-hoc.
1991 – 2003	Renovación y Fortalecimiento. En el Congreso de Reforma de 1991, dos posiciones a favor y en contra del fortalecimiento de la CES chocaron con cambios importantes como la posibilidad de un mercado único y una moneda única. Se adoptó el objetivo de convertirse en una unión supranacional. La CES se abrió a sindicatos de orientación "comunista" en el sur, luego a nuevos sindicatos en el este. Se han establecido verdaderas asociaciones filiales europeas y Consejos de Acción Europeos. Se ha concluido el primer acuerdo con las organizaciones de empresarios sobre las directivas europeas. La CES organiza euromanifestaciones a gran escala y toma forma el objetivo de coordinar la negociación colectiva.
2003 – 2015	Estancamiento La CES pierde su actividad, los sindicatos vuelven a su país. Acciones esporádicas (por ejemplo, contra una instrucción de servicio). Desde la crisis económica, la CES y los sindicatos de los países más afectados han tomado iniciativas para contrarrestar las políticas de la Comisión y los gobiernos.
2015	– Congreso de renovación. Encabezada por el presidente Ignacio Fdez. Toxo,
Actualidad	el comité ejecutivo ha hecho los preparativos para la renovación de la secretaría. Luca Vicentini fue elegido secretario general por el Congreso de

Años	Suceso
	la CES (29 de septiembre – 2 de octubre de 2015, París). Se aprobaron las propuestas de incentivos de la asociación.

Nota. Tomado de Moreno (2017)

La CES obtuvo derechos esenciales para los trabajadores, como el permiso parental, que incluía poder hacer un “descanso” en su carrera profesional para dedicarse a la educación de su hijo, obtenido en 1996. En cuanto a objetivos y prioridades, se orienta principalmente no sólo a proteger el mercado sino también a establecer un consenso entre este elemento y el bienestar de la sociedad con empleos de calidad, derechos de los trabajadores y una sociedad justa. Finalmente, estos son algunos de los 39 países que componen CES: Andorra, Bélgica, Austria, Bulgaria, Croacia, Chipre, Dinamarca, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido, Francia e incluso España (González & Méndez, 2018).

1.8.2. La Confederación Europea de Mandos Intermedios

La Confederación Europea de Mandos Intermedios, también conocida como la Unión Europea de Directores. Es otra organización sindical europea que cubre a los mandos intermedios, fundada en Bruselas en 1989, dieciséis años después de la CES. Tiene su sede en Bruselas y representa aproximadamente a un millón de autoridades en Europa. La Confederación también coopera en el Diálogo Social Europeo. Es un elemento fundamental del modelo social europeo y un instrumento de unidad y estabilidad social. Hay dos formas de diálogo social: tripartito, entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas (gobierno), y bipartidista, entre las organizaciones empresariales europeas y los sindicatos representativos. El diálogo social europeo se ha convertido en uno de los pilares sobre los que descansa el proceso de integración europea (González & Méndez, 2018).

1.8.3. El Consejo de Sindicatos Nórdicos

Desde que Dinamarca se convirtió en el único país nórdico miembro de la CE en 1972, la fundación del CSN (Consejo de Sindicatos Nórdicos) se convirtió en algo mucho más importante para Noruega y las demás asociaciones nórdicas de lo que se había previsto cuando se puso en marcha en 1971. En la reunión con la DGB en Fráncfort de 1972, Heinz-Oscar Vetter preguntó en broma si el CSN estaba destinado a convertirse en un "grupo de combate" nórdico dentro de la CES. Seguramente no fue así, pero en el seno del CSN las confederaciones nórdicas coordinaron su trabajo en la CES mediante el intercambio de información, las reuniones previas y una división del trabajo en la que Dinamarca (hasta la adhesión de Finlandia y Suecia en 1995) se encargaba de las cuestiones específicas de la Comunidad, mientras que otras tareas se compartían según pareciera oportuno (Dølvik, 2017).

En este caso, el Consejo de Sindicatos Nórdicos no forma parte de la Unión Europea, pero está ubicado geográficamente en el continente europeo. El consejo está formado por 16 asociaciones sindicales nacionales de países como Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia, Groenlandia y las Islas Feroe (González & Méndez, 2018).

Por lo tanto, la amplia integración de los sindicatos europeos en la CES también se convirtió en un vehículo para una cooperación regional más estrecha entre los sindicatos nórdicos (que con el tiempo también incluyó a los sindicatos del otro lado del Mar Báltico). Aunque la cooperación en el CSN ha tenido sus altibajos, reflejando las cambiantes relaciones nacionales con la UE, ha seguido siendo la columna vertebral regional del compromiso sindical nórdico en las cuestiones laborales europeas (Dølvik, 2017).

1.8.4. Sindicatos predominantes

A continuación, para sacar conclusiones sobre el sindicalismo europeo, se muestra una tabla en la que se enumera cada país de la UE con sus sindicatos más destacados. Se puede

UCUENCA

observar que algunos países no tienen una sino varias federaciones, como Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía y Suecia, mientras que el resto de países solo tienen uno.

Tabla 3

Sindicatos predominantes en los países miembros de la Unión Europea

País	Sindicato predominante
Alemania	Federación Alemana de Sindicatos
Austria	Austrian Trade Union Federation
Bélgica	Federación General del Trabajo de Bélgica, Confederación de Sindicatos Cristianos, Confederación General de Sindicatos Liberales de Bélgica
Bulgaria	Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria, Confederación del Trabajo
Chipre	Confederación de Trabajadores de Chipre, Federación Democrática de Chipre, Federación Sindical de Trabajadores de Turquía
Croacia	Unión de Sindicatos Autónomos de Croacia, Sindicatos Independientes de Croacia
Dinamarca	Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales, Confederación de Profesionales en Dinamarca, Confederación Danesa de Sindicatos
Eslovaquia	Confederación de Sindicatos de la República Eslovaca
Eslovenia	Asociación Eslovena de Sindicatos Libres, Confederación Sindical de Comisiones Obreras
España	Sindicato General de Trabajadores de España, Sindicato de Trabajadores de Unión Sindical Obrera, Euskal Sindikatua
Estonia	Asociación de Sindicatos de Estonia, Asociación de Sindicatos de Empleados de Estonia
Finlandia	Confederación de Sindicatos de Personal Profesional y Gerencial en Finlandia, Organización Central de Sindicatos de Finlandia, Confederación de Profesionales de Finlandia

País	Sindicato predominante
Francia	Confederación Democrática Francesa del Trabajo, Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos, Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres, Confederación General del Trabajo, Confederación General del Trabajo – Poder de los Trabajadores
Grecia	Confederación de Sindicatos de Funcionarios Civiles Griegos, Confederación General del Trabajo de Grecia
Hungría	Liga Democrática de Sindicatos Independientes, Federación Nacional de Consejo de Trabajadores, Confederación Sindical Húngara, Foro para la Cooperación de los Sindicatos
Irlanda	Congreso Irlandés de Sindicatos
Italia	Confederación General Italiana del Trabajo, Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, Unión Italiana del Trabajo
Letonia	Unión de Sindicatos Independientes de Letonia
Lituania	Federación Lituana del Trabajo, Confederación de Sindicatos de Lituania, Sindicato de Lituania (Solidarumas)
Luxemburgo	Confederación General del Trabajo de Luxemburgo, Confederación de Sindicatos Cristianos de Luxemburgo
Malta	Confederación de Sindicatos de Malta, General Workers' Union, Foro de Sindicatos malteses
Países Bajos	Federación Nacional de Sindicatos Cristianos, Confederación sindical de los Países Bajos, Federación sindical para profesionales
Polonia	Sindicato Independiente y Autónomo (Solidarnosc), All- Poland Alliance of Trade Unions, Trade Unions Forum
Portugal	Confederación General de Trabajadores Portugueses, Unión General de Trabajadores - Portugal
Reino Unido	Congreso de Sindicatos
República Checa	Czech Moravian Confederation Of Trade Unions
Rumania	El bloque de los sindicatos, Confederación Nacional de Sindicatos, Confederación Nacional de Organizaciones Sindicales Libres de Rumania, Confederación Sindical Democrática de Rumanía.

País	Sindicato predominante
Suecia	Confederación Sueca de Sindicatos, Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales, Confederación Sueca de Empleados Profesionales

Nota. Tomado de González & Méndez (2018)

1.9. Sindicalismo en América Latina

Para caracterizar las estructuras sindicales latinoamericanas, las características de sus estrategias, sus funciones y su posición, los estudios sindicales se han apoyado en diversas tradiciones teóricas. Además de enfatizar las principales proposiciones encaminadas a proponer explicaciones para todas las experiencias de la Unión en nuestra región, en los estudios comparados, el Estado ha encontrado una posición privilegiada en la comprensión del federalismo. El papel del Estado en la estructura de la clase obrera latinoamericana ha sido un factor determinante en el desarrollo de las organizaciones sindicales desde los procesos de industrialización por sustitución de importaciones (Montes Cató & Dobrusin, 2016).

América tiene una organización sindical regional autónoma, el Congreso Permanente de la Unidad Sindical de Trabajadores de América Latina (CPUSTAL), una sección de la Federación Sindical Mundial (FSM), un centro sindical comunista que reúne a los trabajadores de América y el Caribe, fue creada el 24 de enero de 1964, en sustitución de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores. El Congreso de Unidad Sindical Permanente de los Trabajadores de América Latina es autónomo, aunque está afiliado a la Federación Sindical Mundial. Esta organización sindical adopta los principios de la Confederación de Trabajadores de América Latina, que establece la identidad de su política unitaria y antiimperialista. Su objetivo de clase es mejorar las condiciones de vida de las clases trabajadoras suprimiendo la explotación del capital y el imperialismo, promoviendo la unidad y unidad del proletariado internacional, y protegiendo la paz y la amistad entre los pueblos (González & Méndez, 2018).

UCUENCA

El sindicalismo en América Latina ha sido históricamente descrito como regido por sistemas "corporativistas", tal como lo definen diversos autores. La característica principal de estos sistemas de relaciones es la centralidad del Estado como institución, espacio de participación e interacción de los principales actores sociales: empresarios y sindicatos. Este dinamismo tripartito caracterizó a la mayoría de los países de la región, particularmente durante los procesos de industrialización por sustitución de importaciones que tuvieron lugar en la segunda posguerra. La centralidad del actor estatal y la permanencia del corporativismo como sistema de organización de actores centrales es un rasgo importante de las relaciones laborales latinoamericanas, especialmente si consideramos los cambios disruptivos entre diferentes procesos económicos, desde la evolución hasta la industrialización por sustitución de importaciones. neoliberalismo de los años 80 y 90, y de ahí al neoevolucionismo actual (Montes Cató & Dobrusin, 2016).

En las décadas de 1970 y 1980, y en la mayor parte de América Latina, el sindicalismo atravesó una fase que no fue propicia para su desarrollo. Primero con dictaduras (particularmente en Brasil, Chile, Uruguay, Argentina, Bolivia, Paraguay y la mayor parte de Centroamérica) que la reprimieron duramente, luego, una vez restaurada la democracia, reformas neoliberales inspiradas en el "Consenso de Washington". Estos incluyeron la regulación de los mercados laborales que desafiaron la estructura tradicional del desarrollo sindical. Muchas reformas estatales se hicieron necesarias debido al crecimiento excesivo de las instituciones públicas y las regulaciones que elevaron las rentas y los beneficios corporativos regionales, pero el error a largo plazo de las reformas de privatización fue no fortalecer las áreas de institucionalidad pública necesarias para su correcto funcionamiento. El mantenimiento de los mercados y niveles básicos de cohesión social, especialmente en las áreas de seguridad social, salud y educación, así como la ampliación de la infraestructura, son factores importantes para el crecimiento a mediano y largo plazo (Martner, 2011).

CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LAS CONCEPCIONES EXISTENTES SOBRE LA ESTRUCTURACIÓN Y ORGANIZACIÓN (BREVE ANÁLISIS A LA SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL ECUADOR)

2.1. Breve referencia a la situación del empleo en el País.

Previo entrar a examinar como es debido el presente punto, el cual, pretende introducir al lector en la realidad del mercado laboral ecuatoriano, debemos traer a colación lo mencionado por Marta Henao y Norberto Rojas, quienes nos indican la importancia que tiene el observar de cerca los índices de empleo y de desempleo, en tal sentido nos afirman que: “La tasa de desempleo es quizá el indicador más popular para medir o el éxito o el fracaso de la política macroeconómica de un gobierno”(Henao y Rojas 1998, 79). Sin perjuicio de lo manifestado por los autores referenciados, demos manifestar que es importante no conformarse con los datos y estadísticas frías y objetivas relativas a las tasas de ocupación y desocupación habidas en un determinado territorio, sino que, es necesario, en la medida de lo posible, procurar realizar un análisis con mayor profundidad de este fenómeno, examen que nos va llevará a descubrir cuales son las causas de la situación ocupacional, y consecuentemente nos conducirá a evidenciar e identificar cuáles han sido los aciertos o desaciertos económicos, políticos y sociales en los que ha incurrido el régimen de turno. Lamentablemente, por la dirección y finalidad que persigue la presente investigación no es posible ahondar con extensión en las causas que originan las tasas de desempleo en el Ecuador, es por ello que nos limitaremos a plasmar la realidad del mercado laboral de nuestro País, para lo cual debemos remitirnos principalmente a los datos arrojados por la entidad nacional competente en el manejo de estos datos, es decir, el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos.

Es así pues que, previo a entrar al análisis y estudio de los datos proporcionados por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), debemos mencionar que las cifras en mención

serán examinadas, ya sea de manera directa o a través de ciertos artículos publicados en medios de comunicación o de otra índole, dado que así será más fácil poner en un contexto los datos a observar.

En este sentido conviene, empezar perfilando la situación que ha marcado el mercado laboral del País por los últimos años, para lo cual, debemos recurrir a lo que adecuadamente sintetiza el medio de noticias digitales PRIMICIAS ECUADOR, medio que, en un artículo realizado Wilmer Torres, en fecha 2 de marzo de 2021, plasma de forma clara y concreta como, a raíz de la crisis sanitaria ocasionada por el Covid 19, el mercado laboral ha decaído abruptamente, tal es la situación que “Para diciembre de 2019 el 38,8% de la población en edad de trabajar -incluyendo la Población Económicamente Activa y la Económicamente Inactiva- tenía un empleo adecuado, mientras que en diciembre de 2020 ese porcentaje cayó a 30,8%” (Torres 2021, para. 5). Interpretando de otra manera los datos proporcionados por el INEC, y que fueron contextualizados a través del medio citado, podemos apuntar que, en el País, del mes de diciembre del año 2019 al diciembre de 2020 ha existido un descenso de 700.000 mil trabajadores con empleo adecuado en el País.

La razón principal de traer a colación a la presente investigación los datos plasmados en el párrafo que antecede es para exponer, aunque sea de manera macro, como ha afectado la crisis sanitaria al empleo en el País, situación que evidentemente ha desembocado no solo en una profunda crisis social que ha golpeado a todos los estratos de la economía y de la sociedad, sino que ha trascendido de esta y ha llegado a afectar a un nivel institucional público; nos referimos al alarmante descenso que ha sufrido en sus ingresos el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ente que como consecuencia de la pérdida de plazas de empleo dejó de percibir grandes cantidades de dinero relativas a las cotizaciones de dichos trabajadores.

UCUENCA

Ya centrándonos en la situación actual del mercado laboral del País, tenemos a nuestra disposición los datos arrojados el ENEMDU correspondientes a los meses de enero – marzo y julio - septiembre de 2021, cifras que afortunadamente son bastante actualizadas y que nos permitirán reflexionar adecuadamente acerca de la realidad nacional del empleo en todas sus facetas.

Es así pues que, según las encuestas realizadas en el primer y en el tercer trimestre del año 2021 podemos observar que, refiriéndonos a la Población Económicamente Activa (PEA), la tasa de desempleo como tal ha descendido de un 5.8% a nivel nacional a un 5.1%; los datos reflejados por las encuestas referidas nos llevarían a pensar que las personas que se encuentran emplazadas dentro del desempleo son tan solo una pequeña porción de la Población Económicamente Activa, y que por ende el País económica y socialmente hablando se encuentra en óptimas condiciones, lamentablemente al realizar tal afirmación estaríamos incurriendo en un grave error, pues de la forma en cómo están estructuradas las encuestas podemos observar que se divide a la Población Económicamente Activa en dos grandes grupos, en primer lugar se establece a aquellas personas que cuentan con empleo, dato que en el tercer trimestre del año 2021 se ubica en un 63,1% de la PEA a nivel nacional; y en segundo lugar se establece a la población que se encontraría en el desempleo; pues bien, del primer dato, esto es del total de la población empleada se requiere, para llegar a una comprensión plena y clara de la realidad nacional, desglosar los distintos componentes que integran esta rubro y que permiten observar de mejor manera el mercado laboral y social del País, es así que, en el tercer trimestre del año 2021, el porcentaje de la PEA que cuenta con un empleo pleno o adecuado llega tan solo al 32,7% a nivel nacional, siendo que en el área urbana esta tasa de empleo se emplaza en el 40,0% y en el área rural escandalosamente ni siquiera alcanza el 20%. Otro rubro que integra el llamado empleo bruto es el subempleo, el mismo que en la última encuesta se halla en el 23,2% de la PEA a nivel nacional. De igual manera descomponiendo las cifras que

UCUENCA

integrando en esta categoría general del empleo encontramos el empleo no pleno, el cual en la encuesta referida se localiza en sí misma en el 27,5% a nivel nacional; y como último componente que integra el empleo total encontramos el empleo no remunerado cuyo porcentaje se emplaza en el 10,8% a nivel nacional (INEC 2021).

Es muy probable que, por la forma en la que se publican los datos y se exponen los resultados de empleo y el desempleo en el Ecuador a través del ENEMDU, más de un lector pueda llegar a desarrollar una especie de confusión respecto del verdadero porcentaje del empleo pleno que existe en nuestro País, y me refiero principalmente al empleo pleno porque es únicamente a través de este que, los trabajadores y obreros ecuatorianos pueden llegar a gozar de todos los derechos y beneficios que constitucional y legalmente se reconocen a su favor, muchos de los cuales han sido fruto de una profunda y larga lucha de clases, por lo que no es viable que en un Estado constitucional de derechos y justicia, social y democrático (como se reconoce al Ecuador en la Constitución del año 2008), conforme se puso de manifiesto en el párrafo que antecede, tan solo 3 de cada 10 trabajadores tenga un empleo que cumpla mínimamente con lo que manda el ordenamiento jurídico pertinente, esto es con acceso a una seguridad social, con un sueldo básico, y con todos los beneficios sociales que por ley le corresponden.

Previo a culminar el presente punto, el cual como se indicó al inicio es solo un pequeño acápite que pretende situar al lector en la realidad laboral nacional. Debemos aludir dentro del presente trabajo los datos, que igualmente fueron recopilados por el INEC a través del ENEMDU, relativos al empleo formal e informal; estas cifras en cuestión nos revelan que, en el contexto nacional, durante los meses julio -septiembre de 2021, tan solo el 42,3% de las personas con empleo se encuentran laborando en el sector formal, mientras que 50% de esta población se encuentra en el informal. De las cifras transcritas se puede desprender que, el gran

UCUENCA

grueso del mercado laboral ecuatoriano se encuentra ocupando aquellos espacios que se consideran como sector formal de la economía, el cual es definido como “Empleo en el sector informal: es el conjunto de personas que trabajan en unidades productivas de menos de 100 trabajadores que no tienen RUC” (INEC 2015, 59)

A lo expresado en el párrafo anterior debemos contrastar lo publicado por el INEC en la ENEMDU de enero - marzo de 2021, encuesta que, al referirse al porcentaje que ocupa el empleo en el sector público nacional en relación al trabajo asalariado total, arrojó que casi 2 de cada 10 plazas de trabajo asalariado en el Ecuador se encuentran en el sector público. Es así que relacionando el porcentaje del empleo formal e informal con aquel que porcentaje de personas que se encuentran ubicadas en el sector público, nos da como resultado que, en el sector privado la oferta de plazas de trabajo formal son insuficientes para la totalidad de las personas que se encuentran en condiciones de trabajar, por lo que en definitiva un significativo número de ecuatorianos que se encuentran considerados dentro de la PEA, no logran acceder a un empleo digno, pleno y dentro de lo que se considera como formal, dando como consecuencia que muchos ecuatorianos se vean obligados a ocuparse en sectores informales, dentro del sub empleo, del empleo no pleno y del empleo no remunerado; o incluso es muy normal que, ante la falta de oportunidades, los ecuatorianos emplazados en estos sector del empleo informal, se ven impulsados a emprender en un ambiente hostil y poco óptimo para aquello y que provoca que la gran mayoría de los emprendimientos fracase y por ende se ahonde aún más la crisis económica y social latente en nuestro País.

2.2. Análisis de las distintas concepciones de representación y estructuración sindical

En este punto, se procurará establecer algunas tipologías relativas a los distintos tipos de representación y organización sindical, esto con el fin de poder en lo venidero, tanto del

presente capítulo cuando se trate de analizar el régimen sindical de algunos países de la región cuanto del resto de la investigación, poder realizar con mayor claridad las puntualizaciones necesarias para así de poder identificar con mayor facilidad aquellos rasgos, que si bien son inherentes a las asociaciones de trabajadores en general, en el presente trabajo implican una mayor importancia didáctica.

Para concretar estas tipologías que, en un futuro nos servirán para formular las anotaciones pertinentes, nos serviremos de las obras del Doctor Mauricio Castro Méndez, quien en varios de sus trabajos usa la metodología a ser empleada en la presente investigación, la cual debemos admitir, permitió a este estudiante comprender de mejor manera las variaciones existentes dentro del fenómeno sindical.

2.2.1. Exclusividad sindical

El autor que nos sirve de referencia para establecer las variables a analizar, al tratar a cerca de la exclusividad sindical lo hace en los siguientes términos:

Esta primera distinción subraya las mayores o menores tensiones potenciales dependiendo de que el modelo de representación colectiva descansa o no en la negociación supra empresarial. El proceso de construcción mismo del interés colectivo tiene indudablemente matices diversos cuando se hace respecto a una negociación supra empresarial, por un sujeto colectivo que puede tener mayor o menor implantación en las empresas, o cuando se hace por el sujeto colectivo de empresa respecto a una negociación colectiva de empresa. (Castro Méndez 2018, 213)

Lo que el autor nos quiere decir en el presente punto consiste en que, para que se dé una exclusividad sindical dentro de un determinado ordenamiento jurídico, debe propiciarse un contexto en el que únicamente los sindicatos sean aquellos llamados a ejercer la representación del interés colectivo en forma legal y legítima. Lo dicho no depende de si la representación de

UCUENCA

los obreros y trabajadores se concibe desde un punto de vista empresarial o supraempresarial / sectorial, dado que, en cualquiera de los dos casos existirá una exclusividad sindical cuando, de entre todas las asociaciones de trabajadores existentes, la que sea llamada intervenir y a representar a la clase sea un sindicato. Evidentemente para que exista una exclusividad sindical, necesariamente debe existir una libertad de asociación para los trabajadores, pues mal podría decirse que es el sindicato la organización que goza de la legitimación de actuación y de negociación cuando es la única asociación existente ya sea a nivel de empresa o en el ámbito supra empresarial o sectorial (rama de actividad). En definitiva, lo que se quiere manifestar para finalizar lo relativo a la exclusividad sindical es que esta se genera en un ambiente de libertad de asociación, conforme lo establece la propia Organización Internacional del Trabajo en su convenio 87 de 1948.

Por otro lado, y para finalizar respecto de la exclusividad corresponde contrarrestar su contra parte, que sería a criterio de Castro Méndez, el doble canal de representación mediante el cual “(...) puede establecerse que ese derecho no sea exclusivo de los sindicatos, sino que pueda también ser ejercido por representantes electos (modelo de doble canal de representación)” (Castro Méndez 2018, 219).

2.2.2. Pluralidad sindical

La pluralidad sindical y la exclusividad de esta son dos tipologías que sin bien pueden o no ir de la mano, son indispensables para comprender en plenitud la representación y organización sindical en el contexto de un determinado ordenamiento jurídico, es así pues que ahora corresponde tratar el punto relativo a la pluralidad sindical.

Respecto a la pluralidad sindical, debemos manifestar, siguiendo lo planteado por Duarte (Duarte 2016) que este rasgo de la representación sindical radica en precisar si la legitimación en el ejercicio de la libertad sindical, entendida esta como la facultad de poder

UCUENCA

celebrar contratos colectivos, de declarar una huelga o de intervenir los conflictos de naturaleza colectiva habidos, será ejercida por una sola de estas asociaciones de trabajadores, incurriendo en lo que podría denominarse como un monopolio sindical o si por el contrario, esta libertad será ejercida de forma múltiple por varios actores sindicales de forma activa.

Profundizando brevemente en este apartado relativo a la pluralidad sindical se vuelve necesario simplemente citar lo que Russomano en su momento planteó al respecto “el régimen de pluralidad sindical presupone un sistema económico consolidado, un apreciable nivel de desarrollo nacional, comprensión y solidaridad de parte de los trabajadores, tradición sindicalista bien definida, estructura obrera rígida para resistir el embate de las disidencias”. (Russomano 1977, 108)

Para finalizar con lo relativo a la pluralidad sindical simplemente se considera necesario establecer, con miras a un mejor entendimiento en lo posterior, una pequeña clasificación este rasgo de la representación sindical, es así que la pluralidad sindical puede ser tanto externa cuanto interna.

2.2.2.1. Pluralismo externo.

En palabras de Sánchez-Castañeda “Se entiende que hay pluralidad sindical externa cuando en una sociedad existen varios sindicatos, que no necesariamente están ligados unos con otros y que tampoco tienen la obligación de estarlo” (Sánchez-Castañeda 2002, 116). De primera mano, y sin querer profundizar en la aseveración, se podría afirmar que, en nuestro País, Ecuador, existe un pluralismo sindical, esto sí nos apegamos a la acertada definición del Alfredo Sánchez-Castañeda.

2.2.2.2. Pluralismo interno.

A diferencia de lo manifestado en el punto anterior, hablamos de pluralismo interno cuando, en una misma empresa coexisten simultánea y dinámicamente varias asociaciones

sindicales. Relativo a la pluralidad interna cabe añadir que existen varios criterios respecto a esta, tanto a favor como en contra, pues debemos admitir que existe la creencia que esta atomización sindical a la interna de la empresa puede resultar contra productiva al momento de hacer frente al empleador en el ejercicio de las distintas facetas de la libertad sindical. “Se piensa que el pluralismo sindical interno atenta contra la unidad del sindicalismo, que es fuente de sindicalismos blancos, y que también afecta contra el monopolio de la negociación colectiva” (Sánchez-Castañeda 2002, 117).

2.3. Representación y Representatividad sindical

Ya adentrándonos en el campo principal de la investigación, y con la intención de ir preestableciendo ideas claras que nos servirán de base para analizar la conveniencia representativa y organizativa de un sindicalismo supra empresarial (por rama de actividad), debemos desentrañar e identificar las nociones de representación y de representatividad sindical, es así pues que, en palabras de Antonio Ojeda-Avilés se puede conceptualizar a la representatividad sindical de la siguiente manera “al conjunto de poderes de obrar en interés general de los trabajadores reconocidos por el poder público a determinadas organizaciones sindicales en base a un procedimiento publicado de selección” (Ojeda-Avilés 1992, 240) Pues bien, como se desprende de la cita traída a colación, la representatividad sindical encarna una noción externa relativa al ejercicio de las facultades que implica la libertad sindical, en otras palabras, y como ya se ha manifestado con anterioridad, la representatividad sindical entraña una legitimación en el desenvolvimiento de las facultades sindicales, legitimación otorgada por el ordenamiento jurídico de que se trate, que le permite comparecer en debida forma ante los demás actores políticos y económicos correspondientes. En definitiva y en palabras simples, la representatividad sindical, tiene su origen y fundamento en la representación sindical institucional. Por otro lado, debemos definir lo que debe entenderse como representación sindical, concepto que, si bien está ligado a la representatividad, preexiste a esta, por lo que

UCUENCA

supone una noción distinta a la representatividad, así como también ocupa un lugar y un momento diferente en el espectro de la actuación sindical. Para definir a la representación sindical debemos igualmente remitirnos a lo manifestado por Ojeda -Avilés, quien define a la representación sindical como “al conjunto de facultades de obrar en nombre e interés de los afiliados que se basan en el mecanismo jurídico – privado del apoderamiento de tipo asociativo” (Ojeda-Avilés 1992, 239). Como se puede apreciar del texto citado, la representación encarna una noción interna y privada de la asociación de trabajadores, la cual se encuentra vinculada al lazo asociativo que se genera entre los trabajadores sindicalizados como tal y entre estos con sus dirigentes. Para mayor claridad sobre la diferencia de representación y representatividad sindical debemos recurrir a lo manifestado por Antonio Baylos, quien nos dice que:

La representatividad sindical es una noción que se sitúa justamente en el nivel jurídico-político de la regulación, y se refiere a la singular posición jurídica que permite valorar el consenso obtenido por el sindicato, más allá del vínculo asociativo con sus afiliados, en su actividad de tutela del interés general del conjunto de los trabajadores, y que sirve como elemento condicionante de la propia acción sindical en los distintos medios empleados con el fin de tutelar este interés. (Baylos 2001, 84-85)

Pues bien, de los autores referenciados, y del análisis realizado podemos concluir que la representación implica una dimensión interna de la asociación sindical, la cual se encuentra ubicada en lo jurídico privado, mientras que la representatividad es una dimensión externa situada en lo jurídico político, y que legitima el ejercicio de las diferentes facultades de la actividad sindical.

La representación y la representatividad sindical, tendrán una gran importancia al momento de analizar los distintos tipos de organización y representación sindical, cuestión

UCUENCA

que se lo efectuará estudiando no solo los casos de ciertos Países que han optado por una especie de sistema de representatividad supra empresarial / sectorial (algunos de ellos en base a la rama de actividad que se desempeñe), sino también el caso ecuatoriano, en donde la representación y sobre todo la representatividad sindical gira únicamente en torno a la empresa como tal.

2.4. Sindicalismo centralizado

La libertad sindical, faculta al ente legitimado a ejercer ciertos derechos propios de la actividad sindical, entre estos derechos se pueden observar que los más importantes o relevantes son: el de la negociación colectiva, la huelga y el poder conocer y resolver los conflictos colectivos suscitados. Pues bien, de entre las tres facultades o derechos que fueron mencionados, el que a nuestro criterio mayor relevancia merece es el relativo a la negociación colectiva, dado que además de encontrarse reconocido de manera expresa en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, se encuentra plasmado y desarrollado cuidadosamente en varios tratados y convenios de carácter internacional, como pueden ser los convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo. “La negociación colectiva es un mecanismo para fortalecer y mejorar las condiciones en que los trabajadores desempeñan sus actividades (...)” (L. García 2011, 200) . Es por esta especial relevancia que los posteriores análisis a efectuarse, se centrarán principalmente en este ámbito de la actividad sindical.

Concretándonos en el tema referente al sindicalismo centralizado debemos indicar que lo que se procura establecer mediante este tipo de sistema de representatividad y de organización sindical es generar una mejor representatividad y una mayor cobertura de beneficios y derechos para los trabajadores, dado que una negociación colectiva en un ambiente sindical centralizado “se materializa con un número reducido de convenios colectivos aplicado a un elevado número de empresas y trabajadores, mientras la descentralizada resulta lo opuesto,

UCUENCA

es decir, un alto número de convenios colectivos aplicado a un reducido número de empresas y trabajadores” (Cruz Villalón 2008, 460) Lo que se busca a través del sindicalismo centralizado es combatir y hacer frente a una forma de estructuración y organización sindical que es sumamente inadecuada e injusta, que limita el goce de derechos sindicales y de negociación colectiva, estamos hablando del sindicalismo organizado en torno a la empresa. Son muchas las desventajas del sindicalismo organizado en base a la empresa, en contra posición al sindicalismo centralizado, el cual se ejerce desde una dimensión supraempresarial (rama de actividad), y que no hace más que otorgar mayores derechos y libertades a los trabajadores y a las asociaciones sindicales.

América Latina, desde hace varias décadas se ha visto transversalmente influenciada por una corriente neoliberal impulsada desde varios sectores de la economía y la política internacional, la cual ha afectado profundamente a las organizaciones sindicales; estas políticas económicas y sociales han repercutido en el manejo interno y externo de varios países de la región y han desembocado en que se legisle y se dicten políticas públicas desde una visión que poco favorece a la clase trabajadores y a las asociaciones sindicales. El presente trabajo procura, desde lo académico y jurídico, poner sobre la mesa de debate, la importancia que tiene para un determinado país, el adoptar una normativa que permita a los trabajadores asociarse de manera centralizada y así poder gozar de una mejor representatividad al momento de ejercer las facultades que otorga la libertad sindical, especialmente al momento de celebrar contratos colectivos, dado que este es el principal mecanismo con que históricamente han contado y aún cuentan los trabajadores organizados para mejorar sus condiciones de trabajo.

Debe permitírseles a los trabajadores desde una perspectiva individual y a las asociaciones de trabajadores desde una colectiva, ejercer sin restricciones las libertades asociativas que se les han otorgado no solo a nivel nacional tanto constitucional como infra

UCUENCA

constitucional, en el caso ecuatoriano, cuanto a nivel internacional; en relación a lo manifestado encontramos la propuesta realizada por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (C.S.A.)

Este es un aspecto central para modificar el cuadro general de la región, que presenta actualmente una amplia mayoría de casos nacionales con negociaciones limitadas al nivel de la empresa (...) Este no solo es un modelo óptimo desde la óptica de los intereses de los trabajadores, sino que es el único compatible con el alcance que a la libertad sindical presta los C87 y 98 y que responde a la exigencia que el tejido empresarial impone a la negociación. Debería promoverse, atendiendo a especificidades nacionales, una diversidad de ámbitos para la negociación, además de la empresa: nivel sectorial/rama de actividad, intersectorial (bi o tripartita), territorial (provincial, regional, y sus combinaciones, interprovincial, interregional) e interconfederal, llegando a acuerdos marco con participación estatal). (CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LAS AMÉRICAS 2013, 28)

Buscar una unidad de negociación ubicada en un nivel supra empresarial / sectorial (rama de actividad) debería ser la aspiración con lo que cuentan a día de hoy las asociaciones de trabajadores del Ecuador, una negociación centralizada que brinde una representatividad más fuerte y mayores protecciones a los trabajadores, indistintamente de la empresa en que se encuentren laborando es el objetivo; una mayor cobertura de beneficios que se incluyan a trabajadores que por encontrarse en el sector informal (más del 50% de personas con empleo en el País, según la encuesta analizada en puntos anteriores) no tendrían la posibilidad de sindicalizarse en torno a la empresa, pero de cambiarse la concepción en cuanto a la organización sindical, sí podrían verse beneficiados de la negociación colectiva supra empresarial / sectorial.

2.4.1. Uruguay

En este punto nos corresponde analizar y estudiar aquellos Países en los que se ha llegado a implementar y a sostener con relativo éxito un sindicalismo supra empresarial / sectorial, el cual, ha permitido ejercer adecuadamente la libertad sindical en todas sus facetas, principalmente en aquella referente a la contratación colectiva. Para lo cual, cabe recordar que para analizar con mayor facilidad los matices característicos de cada País, en este caso el uruguayo, nos serviremos de las tipologías explicadas con anterioridad en la presente investigación y que se encuentran recogidas a lo largo de los numerales 1.2, 1.2.2 y 1.2.3 del presente trabajo, relativas a la exclusividad y a la pluralidad sindical. Por último, y previo a analizar el caso que nos ocupa, debemos puntualizar que procuraremos por fines meramente didácticos, no ahondar en demasía en temas históricos, dado que principalmente nos centraremos en desentrañar y explicar con detenimiento el sistema de representación y organización sindical de cada sistema jurídico.

Tanto en el caso uruguayo como en el argentino, este último que será analizado con posterioridad, debemos rescatar la rica cultura sindical existente, la cual tiene su origen en el marcado antecedente migratorio europeo con que cuentan estos Países.

Como un antecedente trascendental dentro del sindicalismo uruguayo podemos mencionar la creación del Consejo de Salarios, tal es su importancia que “La historia de la negociación en este país encontró su máxima etapa de desarrollo entre los años 40 y 60 con la promulgación de la Ley que creo los Consejos de Salarios en 1943” (Perdomo Ospina 2013, 3)

Como último apunte pertinente a la historia sindical uruguaya, y para poner en contexto el posterior análisis, debemos manifestar que desde el año 2005 se ha procurado generar un cambio en cuanto a la legislación laboral uruguaya, estableciéndose una política mucho más activa y comprometida.

UCUENCA

A partir de ese año se aprecia entonces en Uruguay cambios definitivos en la política laboral y especialmente en materia colectiva: la celebración de un Acuerdo Marco sobre Negociación Colectiva del sector público, la reinstalación de los consejos de salarios y la aprobación de la ley de protección a la actividad sindical. La novedad más importante en materia de negociación es sin duda la reinstalación de los Consejos de Salarios con una primera ronda en el año 2005, en donde se aprecia un nuevo aire en las relaciones colectivas del trabajo puesto que se retoman la confianza entre los actores sociales sindicatos-empleadores y se permite nuevamente que los salarios se fijen en estos escenarios de diálogo social eficaz. (Perdomo Ospina 2013, 4)

En primer lugar, y entrando ya en el estudio de las tipologías a examinar, nos corresponde referirnos a la exclusividad sindical, es así que, en el caso uruguayo, con ciertas excepciones a su largo de su historia, existe un claro y marcado predominio de la exclusividad sindical en cuanto al ejercicio de la legitimación en la negociación colectiva, es decir, que en Uruguay, durante gran parte de su historia, los sujetos que han gozado de la representatividad y que por ende ha sido llamados a intervenir en defensa de los derechos e intereses de la clase obrera a través de la negociación colectiva han sido únicamente los sindicatos; como ya se expuso oportunamente, existieron ciertos momentos en la historia uruguaya en que se pretendió establecer, una especie de doble canal de negociación en los que se incluían en la negociación a los sindicatos y a otras asociaciones de trabajadores, el primero de estos momentos fue en 1962 cuando, según palabras de Barbagelata(Como se citó en Castro Méndez 2018, 271).

(...) se promulgó un decreto por medio del cual se estableció, para efectos de la mencionada ley 12.590, la validez de los acuerdos suscritos sin participación de un sindicato representativo, siempre y cuando contaran con el asentimiento de la mayoría del personal, expresado de modo individual.

UCUENCA

Otro momento de la historia uruguaya en donde se dejó de lado la exclusividad sindical fue en los años 90, cuando influenciados por el neoliberalismo que golpeó a América Latina en aquellas décadas se promovió de manera tácita una especie de doble canal de representación.

Actualmente, y como se indicó en párrafos precedentes, desde el año 2005, en Uruguay se ha implementado una política mucho más activa e intervencionista del Estado que ha desembocado en que el año 2009 se promulgara la Ley No. 18566, la cual establece los principios fundamentales del sistema de negociación colectiva uruguaya, y mediante la cual se permitió fortalecer a las asociaciones sindicales hasta el punto en el que hoy, gozan de un gran protagonismo en espectro económico, político y laboral, dado que a raíz de la expedición de esta norma se reinstauró el Consejo Superior Tripartito y se fortaleció la negociación colectiva por rama de actividad.

Pues bien, una vez dejado clara la prevalencia de una exclusividad sindical en Uruguay que legitima únicamente los sindicatos para intervenir en la negociación colectiva, corresponde continuar con el análisis de la otra tipológica necesaria para desentrañar la naturaleza representativa y organizacional de los sindicatos en Uruguay, nos referimos a la pluralidad sindical.

Ya en lo pertinente a la pluralidad sindical debemos indicar que, en Uruguay existe un ambiente que favorece la proliferación de asociaciones sindicales, en la medida de que, “el modelo de representación posibilita la existencia de organizaciones sindicales que compitan dinámicamente por la mayor representatividad en un ámbito determinado, la cual le conferiría temporalmente el ejercicio exclusivo de la representación colectiva para efectos de negociación colectiva” (Castro Méndez 2018, 295)

Es por ello que en Uruguay existe una disputa para hacerse con la legitimación en el ejercicio de la libertad sindical, que en el caso uruguayo dicha legitimación recaería

UCUENCA

principalmente en el ámbito de la negociación colectiva. Es sumamente importante aclarar que la pluralidad sindical a la que nos referimos impregna transversalmente todos los niveles asociativos, pero a pesar de que existe esta diversidad, debemos recordar la exclusividad uruguaya en cuanto a la posibilidad de acceder a la negociación colectiva, por lo que para poder celebrar un contrato colectivo se deberá seleccionar, ya sea de manera voluntaria, una asociación sindical que será aquella que goce de la legitimidad necesaria de cara a celebrar un contrato colectivo, o por el contrario si no existe un acuerdo o una unidad sindical que designe a la asociación legitimada, se deberá proceder según algunos criterios a establecer cuál es el sindicato más representativo.

Una vez establecida la pluralidad sindical vigente en Uruguay, la cual como se dejó sentado, recae de manera transversal en todos sus niveles (superior, intermedio e inferior), es indispensable rescatar que, en lo que respecta a la negociación colectiva, esta pluralidad encuentra un marcado límite, puesto que existe en la legislación uruguaya, una expresa preferencia a la negociación de un convenio o un contrato colectivo por cada ámbito suscrito, por lo que es aquí, en este límite, en el que adoptan una gran importancia los sindicatos por rama de actividad, dado que serán estas asociaciones seccionales las protagonistas y las llamadas a intervenir en la negociación de convenios colectivos que abarquen a todos los trabajadores encasillados en esa rama de actividad. De lo dicho y como conclusión se colige que en Uruguay la negociación es de carácter centralizado, permitiendo únicamente la posibilidad de que operen negociaciones a nivel de empresa en los casos en que se establezcan mejores condiciones de aquellas establecidas en el contrato colectivo celebrado por el sindicato de la rama de actividad.

2.4.2. *Argentina*

Siguiendo la metodología empleada para el caso uruguayo, esto es, que para mejor comprensión del tema de estudio nos serviremos de las tipologías explicadas con anterioridad en el presente capítulo, procederemos a estudiar las características propias del modelo argentino, el cual, al igual que en el caso uruguayo cuenta con una gran tradición sindicalista, resultado de su rica herencia migratoria de Europa.

Realizando un breve recordatorio de lo que debe entenderse como exclusividad sindical, y desarrollando la idea del Dr. Mauricio Castro Méndez, cuya definición sobre el tema fue oportunamente citada, debemos concretar que existe exclusividad sindical cuando en un determinado contexto jurídico son los sindicatos, y únicamente estos, los legitimados a intervenir en aquellas componentes que engloba la libertad sindical, principalmente nos referimos a la facultad de negociar colectivamente en beneficio de la clase trabajadora. En contra posición a la exclusividad sindical se encuentra la posibilidad de que no sea únicamente el sindicato el que ejerza la libertad sindical, sino que éste último confluya dinámicamente con otras formas de asociación.

En Argentina, conforme lo establece Cesar Arese:

No es práctica nacional la actuación de grupos de trabajadores coaligados transitoriamente. La fuerte implantación sindical cercana al 40 % del total de los trabajadores en relación de dependencia registrados, desalienta tales alternativas. La acción sindical se canaliza normalmente a través de las instancias organizativas sindicales. (Arese 2013, 16)

De la cita plasmada, y con apego a lo que se estableció debe entenderse como exclusividad sindical, se desprende que en Argentina no existe una doble vía o un doble canal de negociación colectiva. Ello no quita que en algún momento de la historia argentina no se

haya intentado optar por la posibilidad de que no sean únicamente los sindicatos los llamados a intervenir en la negociación de convenios colectivos, propuesta que tuvo lugar durante el gobierno militar argentino y que no prosperó (Valdovinos 2013). Por lo que bien podríamos afirmar con absoluta seguridad que en Argentina siempre ha existido una exclusividad para las asociaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, lo dicho guarda relación con lo que en su momento señaló Goldín, (Como se citó en Castro Méndez 2018, 386), “en el régimen argentino, se preserva el derecho de libertad sindical negativo – no es obligatorio afiliarse – pero la representación de los trabajadores queda reservada a las instancias sindicales”.

Es importante señalar que dentro de lo referente a la exclusividad sindical y con relación a la negociación colectiva, la asociación sindical que se encuentra exclusivamente legitimada para el ejercicio de esta libertad sindical es la organización que cuenta con la personería gremial, cuestión que guarda relación con el siguiente punto a analizar, que es la pluralidad sindical. Sin embargo, cabe recordar que, en Argentina para gozar de la legitimación para intervenir en una negociación colectiva se debe contar con esta personería gremial, la cual se encuentra recogida en la Ley No. 25877, en su artículo 22, y que básicamente vendría a ser una especie de aval, que nos indica que esa organización sindical es la más representativa.

En la Legislación Argentina, más concretamente en la Ley No. 25877 en su artículo 18, el cual a su vez viene a reformar lo previsto en la Ley 14250, establece que la negociación colectiva será descentralizada por lo que, en lo que respecta a la pluralidad sindical se prevé un modelo que a nuestro criterio no limita la proliferación de sindicatos, es decir, permite con cierta libertad la constitución de más asociaciones sindicales, incluso en aquellas áreas o secciones en donde ya existe una organización sindical representativa que cuente con la personería gremial o en aquellas en donde ya existe una negociación colectiva suscrita por esta organización gremial.

UCUENCA

A pesar de esta relativa pluralidad sindical argentina, existen diferentes criterios que no concuerdan con lo manifestado por este estudiante, ya que consideran que si bien existe la posibilidad de constituir más asociaciones sindicales, en la práctica es sumamente difícil hacerse de la personería gremial, y por ende, poder intervenir en la negociación colectiva; por lo que en definitiva, “lo que hace que el foco de atención está en las limitaciones sustantivas que hacen difícil o imposible disputar de forma dinámica esa representatividad” (Castro Méndez 2018, 394). En la misma línea de lo mencionado por Castro Méndez, es decir, que en argentina no existe como tal una pluralidad sindical por lo difícil que es poder ostentar la personería gremial, encontramos otros criterios relacionados, como puede ser el de José Alberto García, quien nos al respecto nos dice:

El Modelo Sindical Argentino es el del unicato o monopolio de una Asociación Sindical por actividad o rama, es decir que la Asociación Sindical más representativa adquiere, si se permite el parangón, pleno derecho o plena capacidad. En el único ámbito que se permite la existencia de más de una Asociación Sindical con Personería Gremial es en ámbito público. (J. A. García 2019, para. 3)

En conclusión, y tratando de condensar los dos elementos estudiados, podemos señalar que en el caso argentino rige, por regla general, una exclusividad sindical en lo que respecta a la negociación colectiva, exclusividad que recaerá sobre la asociación que cuente con la personería gremial. La negociación colectiva se lleva de manera general por ramas o sectores de la actividad, de ahí a que se designe de entre todos los sindicatos habidos en aquella rama, aquel que importe la mayor representatividad para que sea éste el que ejerza la personería gremial. Como no puede ser de otra manera, al negociarse colectivamente en un nivel intermedio (por rama de actividad), existe una pluralidad sindical, la cual permite crear sindicatos indistintamente de la rama en que estos sean constituidos, sin embargo, merece

UCUENCA

mencionar la dificultad, con que cuentan esta diversidad de sindicatos habidos en argentina, para hacerse con la personería gremial y por ende gozar de la legitimación en la negociación colectiva.

2.4.3. España

El último modelo a analizar de los tres que han sido objeto de examen en la presente investigación es el caso español, es así pues que, respecto a las tipologías a estudiar podemos observar que, en el país europeo existe de manera parcial o limitada un doble canal de representación, en el que la legitimidad del ejercicio de la libertad sindical, entendida ésta como el derecho a suscribir convenios colectivos, declarar una huelga e intervenir en la resolución de conflictos colectivos ; no se encuentra restringida únicamente para las asaciones sindicales, sino que estas potestades en defensa del interés colectivo pueden ser ejercidas por otras asociaciones de trabajadores no sindicales (esto únicamente a nivel de empresa); es por ello que España se ha decidido crear una especie de doble concepción y conceptualización en lo que a defensa del interés colectivo respecta; por un lado encontramos la acción sindical, concepto propio y exclusivo de las asociaciones de trabajadores; y por otro lado vemos a la acción colectiva, concepto paralelo a la acción sindical, pero que es aplicable para aquellas asociaciones no sindicales.

Como se indicó en el párrafo precedente, este doble canal, existente en el caso español, encuentra una limitante principal, la cual radica en el nivel en que se produce la negociación, es así que, el doble canal tendrá lugar únicamente, en el nivel inferior de negociación (nivel de empresa), mas no en el intermedio (rama de actividad, interprofesional, o a nivel geográfico) y superior, respecto de lo primero, es decir, del nivel empresarial en el que existe un doble canal podemos remitirnos, para mayor explicación, a lo manifestado por Rivero Lamas, quien nos dice:

UCUENCA

El segundo “canal de representación” de los trabajadores en la empresa es la llamada representación sindical, articulada a través de dos instituciones que son la sección sindical y el delegado sindical. La sección sindical agrupa a todos los trabajadores de una empresa afiliados a un determinado sindicato y pueden existir a un mismo tiempo tantas secciones como grupos de trabajadores afiliados a los sindicatos presentes en la empresa. El delegado sindical es el que representa a la sección sindical a todos los efectos, y es elegido por y entre los afiliados en la empresa o centro de trabajo. (Rivero Lamas 1997, 290)

Es así que, en España se puede observar un doble sistema de representatividad, en el que, por un lado en un nivel inferior (empresa) coexisten dinámicamente las asociaciones sindicales y otras asociaciones de trabajadores, pueden ser el comité de empresa y el delegado de personal; ambas organizaciones, en el ejercicio de la representatividad del colectivo y en la defensa de los intereses de éste; sin embargo, ya en un nivel intermedio, se puede observar que existe una exclusividad sindical, en la medida en que ya en un nivel supra empresarial (rama de actividad, interprofesional, o a nivel geográfico) solo serán las asociaciones sindicales las llamadas a negociar colectivamente en beneficio de todos los trabajadores del segmento. El grueso de las negociaciones colectivas en España se dan este nivel intermedio, a través de las asociaciones sindicales seccionales o supra empresariales.

Como punto previo a continuar con el análisis de la pluralidad sindical, corresponde realizar una sucinta puntualización relativa al alcance que revisten los contratos colectivos celebrados por las asociaciones de trabajadores españolas, en tal sentido debemos indicar que en el país europeo los contratos colectivos pueden celebrarse de manera estatutaria o extra estatutaria. En este sentido, en los convenios colectivos estatutarios celebrados a nivel de empresa, como ya se indicó no existe una exclusividad sindical, sino que por el contrario existe

UCUENCA

este doble canal de negociación por parte de la asociación sindical y otra asociación de trabajadores; cuestión que no ocurre cuando la celebración se la realiza a nivel supra empresarial, dado que en este nivel la negociación se vuelve exclusiva para las asociaciones sindicales. Cabe añadir que, cuando la negociación se ubica en un ámbito extra estatutario la legitimidad recaerá únicamente en el sindicato, aún incluso cuando se realice en un nivel empresarial.

Ya entrando en el tema de la pluralidad sindical en España, debemos indicar que el modelo español reconoce abiertamente la existencia de un sistema fundamentado en la pluralidad sindical, pero que paralelamente a esta pluralidad sindical existen ciertas reglas claras y concretas que permiten a las asociaciones sindicales disputar dinámicamente la representatividad del colectivo, tanto a nivel empresarial, pero por sobre todo en un nivel intermedio.

En conclusión, en el sistema español se da una especie de doble sistema en el que, a nivel empresarial, los sindicatos no cuentan con la legitimación exclusiva para hacerse con la representatividad del colectivo trabajador, dado que comparten canal de negociación con otra asociación de trabajadores que puede ser el comité de empresa o el delegado del personal. Ya en un nivel supra empresarial / seccional si existe una exclusividad en la legitimación sindical. La negociación colectiva en España se encuentra principalmente centralizada en un nivel intermedio, supra empresarial, por rama de actividad, inter profesional, etc. Dejando ciertas excepciones en los que la negociación colectiva se realiza a nivel de empresa, esto únicamente en centro grandes de trabajo. Existe una pluralidad sindical, la cual origina una competencia entre las diversas asociaciones para hacerse con la legitimidad.

Una vez realizado el análisis de los tres casos materia de estudio en el presente capítulo, conviene denotar la importancia que tiene para un determinado ordenamiento jurídico, pero

UCUENCA

por sobre todo para la vigencia de una vida sindical saludable, fuerte y representativa; el establecer un marco regulatorio flexible en cuanto a la organización y representatividad sindical, esto es, que legisle la vida sindical en concordancia con los convenios internacionales sobre la materia y acorde a lo que establece la Constitución del Ecuador y el Código del Trabajo. Se permitiera e impulsara desde el propio Estado la adopción de medidas de distinta índole que opten por un sindicalismo centralizado, preferiblemente en torno a las ramas de actividad que se desempeñen, que brinde mayor cobertura para sus representados y que genere una representación y representatividad más fuerte.

2.5. Sindicalismo descentralizado

Cuando hablamos acerca del sindicalismo descentralizado, nos referimos a aquel sistema de organización y representación sindical a través del cual se prevé que, las asociaciones sindicales se estructurarán y se organizarán en torno a la empresa en la que se labore, es decir, el nivel en el que surgen estos sindicatos es el inferior. Evidentemente al constituirse las asociaciones sindicales en torno a la empresa, la negociación de convenios colectivo será limitada a su ámbito, dando tan solo una protección escasa y dejando afuera a muchos otros trabajadores que, aunque se encuentren en similares condiciones no tendrían acceso a los beneficios de los contratos colectivos celebrados en empresas similares.

Es prácticamente común el acuerdo entre doctrinarios y asociaciones pro sindicales de carácter internacional, en el sentido de que no es conveniente ni recomendable que en un determinado sistema jurídico se constriñan a las asociaciones sindicales a únicamente poder asociarse y negociar en torno a la empresa en que se labora, en tal sentido, podemos remitirnos a lo manifestado por Víctor Báez Mosquera, quien fue Secretario General de la Confederación Sindical de las Américas, y que refiriéndose a la atomización sindical nos indica que:

UCUENCA

La CSA no quiere ser la representación de un archipiélago de pequeñas islas sindicales. La filosofía de la autorreforma es “más trabajadores/as organizados en menos organizaciones sindicales”, para superar la atomización sindical, que incluye hasta la presencia de varios sindicatos en la misma empresa, compitiendo entre sí. La autorreforma es también una herramienta para cambiar situaciones nacionales en que el sindicalismo es “rehén” del Estado, es un sindicalismo a pesar del Estado. (Báez Mosquera 2011, 34)

El sindicalismo descentralizado, estructurado en base a la empresa surge de las restricciones legales impuestas por el contexto jurídico pertinente, impedimentos que limitan la libre asociación de los trabajadores y los relegan a un sistema de asociación que tiene poca fortaleza y que cuya cobertura es sumamente escasa.

Una de las principales consecuencias de las políticas neoliberales que han golpeado a América Latina por varias décadas, es precisamente esta, la fragmentación que han sufrido las asociaciones sindicales, consecuencia que a su vez fue antecedente de la débil vida sindical existente en aquellos países de la región en los que aún se mantiene un sistema sindical descentralizado. Esta estructuración sindical descentralizada, ocasiona una segmentación del colectivo trabajador, colectivo que evidentemente debería ser la base de la asociación sindical.

En definitiva, la atomización sindical resulta en una evidente baja representatividad de las asociaciones sindicales, y una muy baja cobertura de beneficios de la negociación colectiva.

Sin querer apresurarnos a analizar aquello que será materia de estudio en el siguiente punto, debemos sopesar que uno de los casos, sin que sea el que más atención genere a nivel de América Latina, en el que se vive esta atomización sindical, nos referimos al caso ecuatoriano, país en el que las asociaciones de trabajadores principalmente están concebidas y estructuradas en torno a la empresa en la que se labora, y en el que incluso la legitimación en

UCUENCA

la negociación colectiva no recae ni siquiera en la pluralidad de los sindicatos habidos en el nivel de empresa, sino que esta está casi exclusivamente concentrada en la asociación de trabajadores mayoritaria o más representativa de la empresa.

2.5.1. Ecuador.

Ya entrando en estudio del caso ecuatoriano, país en el cual, como se ha mencionado a lo largo del primer capítulo del presente trabajo y en la parte final del punto que antecede, rige un sistema de sindicalismo descentralizado, en el cual las asociaciones de trabajadores base se organizarán en torno a la empresa, situación que encarna una serie de inconvenientes, los cuales ya han sido plasmadas a lo largo de los puntos precedentes, pero que básicamente se concretan en la baja representatividad que genera este sistema sindical, y por otro lado la poca cobertura que ofrece las negociaciones colectivas celebradas bajo este sistema. Es así que siguiendo lo planteado por Raúl Harari podemos señalar que este sistema es obsoleto en sí mismo y debe ser superado, tal es así que:

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. (Harari 2010, 162)

El sistema sindical descentralizado es totalmente inaplicable e inviable en el Ecuador, principalmente tomando en consideración lo precaria que es el mercado ocupacional en el país, en el que el empleo informal es la regla general, y un empleo pleno en un centro de trabajo privado que pueda dar cobertura a las necesidades básicas de la persona trabajadora es poco

UCUENCA

probable en la realidad nacional. Si desde la visión individual la situación ocupacional en el país es tan preocupante mucho más severa es la situación sindical.

Mucho se ha dicho acerca de este sistema de organización y representatividad sindical, sobre todo en los motivos que desencadenan la adopción de este, sin embargo, y más allá de las causas exógenas enunciadas, entre las cuales podemos observar las políticas neoliberales aplicadas en el Ecuador desde inicios de la década de los 90, debemos señalar que este sistema es ciertamente conveniente a los intereses de quienes ostentan los medios de producción es así que, “La razón principal de este sesgo es que el sindicato de empresa resulta por un lado, un eficaz organizador de las demandas locales de los trabajadores, y a la vez, es estructuralmente débil para articular una acción más allá de lo reivindicativo y económico” (Mejía 2011, sec. 2)

En Ecuador, al establecerse un sistema atomizado de sindicalización, y como no puede ser de otra manera, la negociación colectiva se la llevará a cabo en un nivel inferior, esto es al propio nivel de empresa, así como también los efectos y cobertura que surgieren de dicha negociación se centrarán, por regla general, únicamente al nivel de la empresa con la cual se celebró el respectivo convenio, pudiendo de conformidad con lo que establece el artículo 238 del Código del Trabajo establecer un ámbito distintivo de aplicación del convenio colectivo, pero generalmente siempre será en torno a la empresa en la cual pertenezca esa asociación. Es por estas razones por las que realizábamos aquella aseveración consistente en que un gran porcentaje de la masa de trabajadores ecuatorianos no podrán acceder a los beneficios reconocidos en el convenio colectivo.

En nuestro País, según lo establece el código del trabajo, la asociación legitimada para celebrar contratos colectivos será el Comité de empresa, comité que según lo prevé la norma sustantiva laboral ecuatoriana, deberá estar constituido por más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa, pero en ningún caso con un número inferior a 30 trabajadores. Sin

UCUENCA

perjuicio de que, a falta de ésta, pueda comparecer otra organización de trabajadores a negociar el convenio colectivo, siempre y cuando esta última demuestre tener más del cincuenta por ciento de la masa de trabajadores de la empresa en cuestión.

En cuanto a la pluralidad sindical podemos señalar que por una parte no existe una limitación en cuanto a la constitución de asociaciones de trabajadores dentro de la empresa, sin embargo, por otro lado, la negociación colectiva si será limitada a la asociación más representativa (comité de empresa o la asociación mayoritaria dentro de la empresa).

Por último, y en lo que respecta al caso ecuatoriano debemos hacer un par de puntualizaciones que son sumamente relevantes e interesantes con miras a establecer en el Ecuador un sindicalismo supra empresarial / seccional (rama de actividad), y es que, en primer lugar, en el país existe la posibilidad de celebrar un convenio colectivo que abarque y proteja a todos los trabajadores de una determinada rama de actividad; estamos hablando del contrato colectivo obligatorio, el cual se encuentra desarrollado a lo largo del capítulo III del título II del Código del Trabajo ecuatoriano, este tipo de contrato prevé la posibilidad de que se dé cobertura a todos los trabajadores de una rama de la industria, siempre y cuando el convenio haya sido celebrado y suscrito por las dos terceras partes tanto de empleadores cuanto de trabajadores dentro de una misma rama de la industria y en una determinada provincia. Como se puede apreciar, es sumamente difícil que se pueda dar en la realidad un convenio de estas características, sin embargo, es importante resaltar que efectivamente existe la posibilidad de que proceda. En segundo lugar, debemos hacer una breve referencia a las asociaciones de segundo nivel en el Ecuador, las cuales se encuentran plenamente reconocidas, en base a lo que establece el artículo 440 de la norma laboral ecuatoriana y principalmente en fundamento de lo que dicta la libertad sindical.

CAPÍTULO 3. PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DEL PAÍS

El presente capítulo establece de forma didáctica, cronológica, sistemática y breve los hitos y acontecimientos determinantes y sustanciales del movimiento sindical ecuatoriano. La finalidad del capítulo es esbozar la realidad histórica del movimiento obrero ecuatoriano a través del tiempo, así como la identificación de los primeros pasos del movimiento, principales avances y retrocesos. Por último, se pretende determinar también el declive de la asociación durante las últimas décadas explicando las causas y consecuencias de la vida sindical ecuatoriana.

En conclusión, el objetivo del capítulo es realizar un estudio profundo para comprender el movimiento sindical ecuatoriano mediante la evolución de su historia; de modo que se pueda formular un conocimiento de causa acerca de una propuesta de solución para la crisis que atraviesan las asociaciones de trabajadores del Ecuador.

3.1. Organizaciones nacientes con el Liberalismo y el post liberalismo ecuatoriano

Las primeras organizaciones sociales ecuatorianas y estructuradas en torno a la labor, pueden ubicarse en la última década del siglo XIX y en los inicios del siglo XX, años en los cuales el movimiento obrero y artesano ecuatoriano surge de la mano de una incipiente industrialización y de un naciente capitalismo nacional; las sociedades nacidas en aquella época tenían como un fin marcado la ayuda social, por lo que muchas de estas sociedades se organizaron en base a mutualistas y cooperativas, que más allá de ser instituciones crediticias o de intermediación financiera, buscaban verdaderamente ser una ayuda social para el pueblo, a estas mutualistas o cooperativas se les denominaba comúnmente como asociaciones obreras. En aquellas épocas se presentó una lenta transición desde las agremiaciones de índole artesanal hacia una especie de sociedades y asociaciones de ayuda mutua que buscaban contrarrestar y

UCUENCA

hacer frente al tierno y retrasado sistema capitalista que estaba generándose en Ecuador. (Pérez, 2017). Es indispensable en el estudio de la historia obrera ecuatoriana denotar a la Revolución Alfariata, y la trascendental influencia del liberalismo radical, factores que desencadenaron en la vida económica y política del país una serie de reformas sociales sumamente relevantes, que trajeron consigo un fortalecimiento de las organizaciones obreras. “Durante este periodo Alfariata, las organizaciones laborales iniciaron su primera etapa de crecimiento importante. Después de la revolución, los Alfariatas apoyaron activamente el establecimiento de sociedad obreras, como medio para movilizar el apoyo al régimen Liberal, e implantar sus metas sociales” (Galo, Gerson; Ledezma, 2017). Es importante recalcar que durante esta época el régimen alfariata “Se preocupó por la sindicalización liberal de los primeros núcleos de trabajadores asalariados que eran una ínfima minoría en la nación y expidió varios decretos para reformar las relaciones de trabajo de la población indígena, a la que trató de convertirla en fuerza de trabajo asalariada” (Paz y Miño 2016, 7)

Igualmente, la iglesia católica que, en esa época (finales del siglo XIX e inicios del siglo XX) tenía una gran influencia dentro de todos los aspectos de la vida social, económica y política del Ecuador, por lo que conjuntamente con el Estado impulsaron la creación de algunas asociaciones obreras. Estas sociedades tenían una marcada diferencia con las fundadas en la costa ecuatoriana, estas últimas situadas generaron una mayor movilización y lucha social, a consecuencia de ello gracias a éstas y al alfariatismo de aquella época es que se lograron varias conquistas sociales y laborales. Las asociaciones de trabajadores organizadas desde la iglesia católica, por su parte eran mucho más pasivas, generaban menos movilidad social y en definitiva eran más respetuosos y conversadores con la estructura gremial tradicional.

Entre algunos antecedentes relevantes para la historia de las asociaciones obreras de Ecuador, y que tuvieron lugar a inicios del siglo XX, podemos nombrar a los primeros

UCUENCA

Congresos Nacionales Obreros, los cuales fueron consecuencia directa de las políticas Alfarietas aún después de su asesinato. Y que tuvieron como protagonistas a las dos grandes asociaciones regionales de obreros y trabajadores de aquella época, la Confederación Obrera del Guayas y la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha, organizaciones obreras que de cierta manera se encontraban en contraposición, pues la primera de ellas obedecía más a intereses liberales mientras que la segunda a intereses conservadores dictados por la iglesia. Es importante remarcar este primer Congreso Nacional Obrero, puesto que de aquí surge la Unión Ecuatoriana de Obreros y algunas conquistas laborales como compensación hacia los obreros por accidentes, establecimiento de un mínimo de protección para los trabajadores y demás (Vizuete, 2019). El segundo Congreso se llevó a cabo en 1920, con ya una gran pluralidad tanto de asociaciones cuanto, de posturas, y sobre todo en un contexto en el que el socialismo en Rusia y en México comenzaba a preocupar a la burguesía y al Gobierno en Ecuador, es por ello que ya se comenzó a propugnar retóricamente por un avance pacífico y conciliatoria en las relaciones habidas entre el capital y el trabajo (Hadatty, 2016). A pesar de ello las tensiones aumentaron de forma continua y exponencial, todo esto debido a la influencia, como ya se mencionó, de las recientes revoluciones rusa y mexicana. “La revolución rusa fue un acontecimiento que recorrió el mundo hasta llegar al Ecuador, despertando nuevas esperanzas para las masas irredentas”(Velarde, 2017). De lo debatido en ese segundo congreso se debe rescatar que ya se establecían las bases de lo que luego se entendería como un sueldo básico para el trabajador. “El Congreso también sugirió que se fijará por ley el sueldo mínimo para los obreros. Fue la primera vez que el sector laboral propuso públicamente la idea” (Creamer, 2018).

Es hasta esta época, previo a 1920 en donde se podría, con mediano acierto, ubicar temporalmente a las primeras asociaciones de trabajadores del Ecuador, las cuales tuvieron su inicio en el gremio artesanal y en el mutualismo social.

3.2. Acontecimientos 15 de noviembre de 1922

Ya llegada la década 1920, en un contexto en el que el partido liberal se encontraba dirigido por una ideología más comercial que social, en medio de una situación sumamente crítica desde lo económico, político y social, con un gran número de personas en situación de desempleo o subempleo, con un gobierno que no podía cubrir sus obligaciones, en medio de un descontento social cada vez mayor por la devaluación del sucre, y demás circunstancias que solo empeoraban la situación, entre ellas un sector banquero y exportador cacaotero que no hacía más que crecer y controlar la economía nacional a través de ciertas prerrogativas exorbitantes concedidas por el propio gobierno (Ley Moratoria e inconsistencia en el precio del cacao) (Paz y Miño 2020). Con todos estos antecedentes sumados a una fuerza sindical que estaba tomando fuerza en Ecuador y Guayaquil; comenzó a finales de 1922 a manifestarse el descontento del pueblo y de la clase trabajadora en contra del gobierno a través de protestas en las calles de Guayaquil y Durán. Las presiones de los obreros alcanzaron un nivel elevado, al punto de que en un determinado momento los obreros del ferrocarril, quienes estuvieron involucrados plenamente con las manifestaciones desde el inicio, se tomaron los talleres y paralizaron toda movilización que se dirigía a la costa ecuatoriana (Aguirre, 2019). La presión y los ánimos se caldeaban cada vez más, la compañía de ferrocarril en un principio se negó a negociar con los obreros, cuestión que ahondó más la crisis, aunque posteriormente se establecieron caminos de diálogo y una consecuente solución favorable a la crisis ferroviaria (Salgado, 2015). Motivados por la relativa victoria de los trabajadores ferroviarios; a las movilizaciones y al paro se sumaron más asociaciones de trabajadores y de obreros, principalmente de los panaderos, desembocando así en que la crisis y el descontento vaya en aumento hasta el punto en que después de semanas de huelgas, de marchas, manifestaciones, de choques entre manifestantes y el Gobierno, y de intentos de negociaciones sin resultados, se produjo la toma de la planta eléctrica por parte de los trabajadores de esta y del tranvía,

UCUENCA

cuestión que “produjo la suspensión de la luz y del servicio de energía eléctrica. Por los bloqueos faltaban los artículos de primera necesidad en toda la ciudad” (Aguirre, 2019). Cabe recalcar que como consecuencia de las protestas y del paro se produjo la paralización del servicio de tranvía eléctrico. A la movilización del movimiento obrero de la ciudad de Guayaquil se sumó el apoyo del sindicalismo quiteño. En medio de este contexto de tensiones y conflictos llegó el día 15 de noviembre de 1922, día en el cual, en horas de la tarde se produjo una gran matanza en las calles de Guayaquil (Cabrera, 2016), para una mejor interpretación es necesario recurrir a las palabras de Richard Milk, quien en su obra *MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO: el desafío de la integración*, refiriéndose a la matanza del 15 de noviembre de 1922 en Guayaquil nos dice:

Aún se discute sobre quién inicio la chispa del conflicto. Parece indudable que, una vez comenzados los disparos, y siguiendo órdenes previamente entregadas, el ejército llevó cabo una política deliberada de matar a cuanta gente pudiera. Guayaquil se encuentra al lado de un río y el centro termina a la orilla del agua. Las tropas estaban destacadas alrededor del centro de la ciudad y, una vez comenzados los disparos, empezaron a echar a la gente hacia el río. Los que intentaban huir del sector comercial del centro se encontraban con barricadas de tropas en las esquinas. Los soldados fueron cerrando el círculo, disparando a cualquiera que se apareciera por las calles hasta que, tanto tropas como víctimas, se juntaron a la orilla del río. Ahí, se les ordenó a los soldados que usaran las bayonetas y que luego tiraran los cadáveres al río. Los muertos recogidos en las calles, fueron enterrados de noche en una fosa común. Nunca se sabrá exactamente cuántos murieron, pero se estima que la cifra fue alrededor de 1000; aunque el encuentro principal duró desde las tres hasta las seis de la tarde. (Milk 1997, 96).

UCUENCA

A pesar de la masacre los obreros y la clase trabajadora continuó en pie de lucha, continuando el paro por varios días más, el cual llegó a su fin cuando se llegó a un acuerdo bilateral que absolvía parcialmente los reclamos de los trabajadores (Salgado, 2015).

Los hechos ocurridos en aquella tarde y noche del 15 de noviembre de 1922, trataron de ser minimizados por el Gobierno y por la fuerza pública.

El ministro de lo Interior, en el informe presentado al Congreso en 1923, dirá con todo descaro: “Compatriotas, os juro que hemos salvado a la Patria”. Con igual descaro, el principal jefe militar de la masacre General Barriga en parte que consta en el Informe del ministro de Guerra y Marina de ese mismo año, habla de la generosidad y nobleza de todos los jefes, oficiales y tropas que han salvado al país de las horrorosas y comprensibles desgracias”. (Albornoz 1983, 35).

Por su parte la burguesía guayaquileña vio con aprobación como la fuerza pública reprimía con excesiva fuerza los intentos de los obreros de luchar por sus derechos. “La plutocracia guayaquileña aplaudió semejante mortandad que había salvado la “propiedad privada”, contra las “excesivas” demandas de los trabajadores, supuestamente infiltrados o influidos por el “comunismo” soviético; y saludó el haberse puesto fin a los “saqueos” y el “vandalismo”” (Paz y Miño 2020, p. 4).

En aquella época la lucha obrera y el sacrificio de los trabajadores no acarrearón un gran cambio en la política laboral ecuatoriana de aquella época, pues luego de la masacre apenas se concedió por parte del gobierno algunas de las peticiones más básicas realizadas por los colectivos obreros, sin embargo, los reclamos más relevantes y centrales consistentes en un cambio en el manejo de la economía y las finanzas estatales no fueron tomados en consideración, tanto más que no se les arrebataron sus prerrogativas a los bancos y a las exportadoras costeñas. “La Ley Moratoria siguió vigente y los bancos costeños siguieron

UCUENCA

ejerciendo una influencia decisiva” (Cabrera, 2016). A pesar de lo dicho, no se debe restar importancia al 15 de noviembre de 2021, pues es este un hito que perdura y perdurará por varias décadas más, que simboliza por un lado la incansable lucha del movimiento obrero en busca de conquistas de derechos laborales y por otro lado la grave represión que desde el gobierno y la burguesía se ha ejercido en contra del colectivo obrero. El 15 de noviembre de 1922, tuvo hondos repercusiones en el movimiento obrero y sindical ecuatoriano, dado que se considera este día como la fecha más importante de su historia, dado que desde este día se llegó a la conclusión de que “el movimiento sindical ecuatoriano requiere de una táctica y de una estrategia proletaria, un partido de nuevo tipo, una alianza obrero campesina, una organización sindical nacional y fuertes relaciones con el proletariado internacional” (Salazar, 2017).

3.3. Afianzamiento del sindicalismo moderno y primeras asociaciones de trabajadores modernas

Posterior a los hechos ocurridos a inicios del siglo XX y sobre todo en la década de 1920, decenio que fue trascendental para la historia del sindicalismo nacional tanto por los hechos narrados en los puntos anteriores cuanto por lo sucedido el 9 de julio de 1925, fecha en la que se dio la revolución juliana, se continúa con el estudio de la historia del sindicalismo nacional, destacando y analizando con cierto detenimiento aquellas épocas o acontecimientos que sean de mayor relevancia, es así que llegamos hasta la década de 1930-1940, años en los cuales ya comenzó a consolidarse un sindicalismo industrializado y más moderno, muy cercano a lo que se concibe hoy como sindicalismo. La razón principal de analizar estas décadas consiste en que esos años surgen ya algunas asociaciones de trabajadores que marcaron historia en el país, además de que igualmente en aquellos años tuvo lugar una gran lucha y movilización obrera que buscaba, como no puede ser de otra manera una reivindicación de los derechos de la clase trabajadora.

3.3.1. *Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos (CEDOC)*

La Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos surge a finales de los años 30 a raíz del 1er Congreso Nacional de Obreros Católicos, fue proyecto impulsado por el sindicalismo conservadurista de la nación y principalmente encabezado por el Centro de Obreros Católico. La intención y finalidad de la CEDOC es buscar una reivindicación y una defensa respecto derechos de la clase obrera y mejorar las condiciones en que se desarrollaban labores de aquella época. Esta organización, que surge de la unificación de varios delegados y representantes de gremios artesanales, mutualistas, centros católicos, etc (Vizúete, 2019). Tuvo un tinte religioso sumamente marcado, y por ende nació con la clara intención de hacer frente a un movimiento Marxista que estaba agarrando gran fuerza por Europa y América Latina, en tal sentido es necesario remitirse a lo manifestado por Patricio Ycaza, quien refiriéndose a la intención final que seguía el surgimiento de la CEDOC manifiesta lo siguiente:

Siendo su principal preocupación contrarrestar la creciente influencia que sobre los trabajadores adquirirían los partidos de izquierda, la Iglesia Católica y un grupo de intelectuales ligados con el Partido Conservador buscan fortalecer su dominio a través de las organizaciones gremiales que controlaban y forman otras nuevas, a fin de que ellas reprodujeran los principios del catolicismo social, de acuerdo a las pautas de las encíclicas papales. (Ycaza 1991, 51)

En la línea de lo manifestado, esto es, el fin último que perseguía la creación de la CEDOC por parte de Congreso Obrero Católico, para lo cual se requiere estudiar lo manifestado por Milk, quien al respecto menciona:

La formación de la CEDOC, en 1938, representó un triunfo para los líderes laicos y religiosos interesados en formar un bloque obrero opuesto al sindicalismo militante y a la expansión de la izquierda. La confederación católica mantuvo esta posición

UCUENCA

conservadora durante casi una década y media, después de su formación” (Milk 1997, p. 134)

La CEDOC desde sus inicios pugó por el cumplimiento irrestricto de algunos derechos que, si bien ya se encontraban reconocidos a favor de los trabajadores, no eran acatados plenamente por los empleadores, entre estos podemos mencionar la jornada máxima diaria de ocho horas o el derecho con que cuentan los trabajadores a gozar de vacaciones pagadas. (Miño 2013). Tanto la CEDOC cuanto la mayoría de las asociaciones de trabajadores existentes en aquella época, centraban principalmente su interés en el sector artesanal, pues si bien ya comenzaba a industrializarse la producción en el país, esta era aún muy tierna e incipiente, por lo que los sindicatos industriales eran escasos (F. X. Cárdenas, 2020).

Era evidente la pugna habida entre el sindicalismo católico, representado por la recién creada CEDOC, y el sindicalismo de izquierdas y clasista. Se generó una especie de dicotomía en la que el sindicalismo de izquierdas era visto como el mal mientras que la CEDOC mediante su actuar buscara pelear y contrarrestar este mal en la tierra. “La atención se centró en el proselitismo ideológico – político destinado a desarrollar una imagen del socialismo como intrínsecamente perverso” (Salgado, 2015).

A pesar de lo mencionado, del conservadurismo propio de esta asociación de trabajadores, y de la pugna constante con la izquierda clasista ecuatoriana, no se puede desmerecer los avances que en lo que respecta al sindicalismo ecuatoriano significó la CEDOC, de igual manera se debe reconocer lucha por la educación y la continua capacitación sindical, obrera y agraria, además de muchas otras conquistas sociales y laborales obtenidas. “Siempre estuvo atenta la Central para promover el avance de la legislación sindical, manteniendo para ello una comisión encargada de formular proyectos de ley y estudiar aquellos que se encontraban en trámite en el Congreso” (F. X. Cárdenas, 2020).

UCUENCA

Para culminar este brevísimo estudio sobre la CEDOC, debemos señalar que después de casi dos décadas de existencia, esta confederación de trabajadores cambió paulatinamente de rumbo e ideología, dejando atrás su conservadurismo de origen y estableciendo un mayor compromiso con la lucha obrera. Es así que, a partir de la década de 1950 “la acción reivindicativa va intensificándose. Los sindicatos de la CEDOC comienzan a utilizar como medio de presión la huelga” (Herrera, 2015). De igual manera, se procuró incluir ya no solo a artesanos, sino que, debido ya a la industrialización del país se integró a trabajadores y obreros de diversas ramas y modalidades de trabajo, por lo que en su momento y con la finalidad de demostrar a diversidad de sus afiliados en el VI Congreso realizado en Cuenca pasó a llamarse Confederación Ecuatoriana de Obreros, Artesanos y Empleados Católicos; y que ya para mediados de la década de 1960 en su congreso número VIII procede a realizar una nueva reforma estatutaria que como se indicó dejó entrever el cambio ideológico que tuvo esta organización, pasando a llamarse Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Cristianas, reforma con la cual dejaba claro su intención de comenzar a desprenderse de sus inicios religiosos y conservadores y comienza a mostrar un mayor compromiso y dinamismo en la lucha social, estableciendo una relación más cercana con la democracia cristiana de aquella época (Paz y Miño 2009). Ya en la década de 1970, la CEDOC cambia de nombre a Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas. Posteriormente marca un claro distanciamiento de toda creencia religiosa, dado que se declara como independiente de toda organización política, religiosa, estatal o de cualquier otra índole. Sin ánimo de ahondar en el tema, y con fines únicamente pedagógicos debemos indicar que la CEDOC finalmente se dividió en dos facciones, una de derecha y otra de izquierda, esta última llamada CEDOCUT (Miño 2013).

Es evidente el cambio ideológico y de actuación que tuvo la CEDOC por el transcurso del tiempo, pasando de ser una organización con ideas anticuadas, anticomunistas y que incluso

UCUENCA

presumiblemente fue infiltrada por la CIA; a ser una asociación tras liberarse de la tutela de la iglesia y de agentes extranjeros, adoptó una posición digna y de lucha en favor de los trabajadores (F. X. Cárdenas, 2020).

La CEDOC, en el ámbito internacional se afilió a la Confederación Mundial del Trabajo (C.M.T.), y a la Central Latinoamericana de Trabajadores (C.L.A.T.)

3.3.2. Confederación de Trabajadores Ecuatorianos

Desde principios de la década de 1940, motivados por las directrices establecidas en el tercer congreso obrero nacional, las asociaciones de trabajadores del Ecuador buscaban consolidarse en una unidad mucho más representativa y fuerte, para lo cual pretendían agruparse en federaciones regionales y consecuentemente en una confederación nacional. (Milk 1997). El gobierno de turno de aquella época, presidido por Alberto Arroyo del Río, busco por varios medios impedir las reuniones y las consecuentes asociaciones de organizaciones sindicales. “El accionar de la clase trabajadora, para concretar su unidad continuó enfrentando la persecución de Arroyo del Río, quien sin vacilación empleaba subterfugios jurídicos con el propósito de ilegalizar al movimiento sindical” Osvaldo Albornoz (Ycaza, 1991).

De manera clandestina, ocasionada por la persecución que sufría el movimiento obrero en aquella época, los sindicatos de trabajadores, buscaban organizarse en federaciones y confederaciones, logrando en algunos casos establecer algunas organizaciones de índole provincial o regional. Sin embargo, debido a las grandes restricciones no lograba consolidarse una confederación nacional suficientemente representativa y fuerte. Tanto así que incluso los esfuerzos previos destinados a organizarse fueron repelidos por la fuerza, en tal sentido, podemos apreciar lo siguiente:

UCUENCA

Para el año 1943 se había preparado en Quito un nuevo Congreso Nacional de Trabajadores que tendría por objeto principal la formación de la Confederación de Trabajadores del Ecuador, pero un día después de su inauguración, el 14 de marzo de 1943, el congreso fue disuelto, por la acción militar ordenada por el presidente Arroyo del Río. (Robalino 1977, 119)

Es así que, para el año de 1944, una vez derrocado el presidente Arroyo del Río asume el mando el país el Dr. José María Velasco Ibarra, quien fue fuertemente apoyado por el movimiento socialista ecuatoriano, principalmente del colectivo estudiante; se genera en el país un cambio en la política nacional y se produce un ambiente adecuado para alcanzar la tan ansiada unificación y fortalecimiento de movimiento obrero (Sosa, 2020). El día 4 de julio de 1944 (pocos meses después de que el Dr. Velasco Ibarra ascendiera al poder) se celebra un Congreso Nacional de Trabajadores, mediante el cual se logra por fin, después de muchos años de búsqueda y represión, constituir la CTE (Confederación de Trabajadores del Ecuador). El apoyo mutuo habido entre el Doctor Velasco Ibarra y el movimiento socialista y obrero fue fundamental, tal que, en el contexto de la celebración del Congreso Nacional de Trabajadores, el cual sirvió de catalizador por la creación de la CTE.

En Quito el regocijo fue general, El gobierno declaró, ese día, descanso obligatorio para la provincia de Pichincha. En la mañana del 4 una gran manifestación popular que partió de Chimbacalle recorrió parte de la ciudad de Quito hasta llegar a la Plaza Arenas, en donde se inauguró el Congreso, a las 17H00, con la asistencia de diez mil personas. (Ycaza 1991, p. 128)

Sin embargo, y a pesar del gran apoyo mutuo habido entre la CTE y el Dr. José María Velasco Ibarra, los primeros en conjunto con los estudiantes universitarios no dudaron en alzarse y luchar contra el segundo cuando se proclamó como dictador, o como cuando en uno

UCUENCA

de sus posteriores mandatos devaluó la moneda incrementando alarmantemente la inflación. En definitiva, la estrecha relación habida entre esta organización y el ex presidente, no impidió que años después se confrontarán arduamente (Yerbabuena, 2017). Y es que la Confederación de Trabajadores Ecuatorianos, desde sus estatutos, dirigencia e ideología, ha plasmado un marcado lineamiento marxista leninista, el cual hace que esta Confederación sea sumamente combativa y activa en la lucha social, sobre todo en lo que al obrero y al campesino se refiere. La Confederación de Trabajadores Ecuatorianos, desde su directiva se encuentra impregnada e integrada por militantes del partido comunista.

Nos hemos detenido en este aspecto por la importancia que tiene el señalar cómo la CTE nace a la vida sindical de una afirmación política, interviene en la política coyuntural, y establece una estrategia de largo alcance, que determinan su combatividad y sus luchas tanto en la ciudad como en el campo y el tipo de sus organizaciones, la táctica que preside al movimiento organizativo. (Robalino 1977, 122)

Es necesario rescatar que, en algunas ocasiones actuó conjuntamente con la CEDOC, siendo esto un acontecimiento de suma importancia dado que estas dos en su momento fueron las más grandes organizaciones de obreros y trabajadores del país.

Como antecedente de la CTE podemos señalar a la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha, ente que logró consolidarse en el país, cuando el sindicalismo se encontraba en una etapa temprana en la que se observaba un pronunciado tinte regionalista (Villarreal, 2015).

La CTE en su afán de velar por la defensa de los derechos de los obreros y trabajadores de la región, demostró su dinamismo internacionalista para conseguir dicho fin, es por ello que la CTE se afilió a la Federación Sindical Mundial (FSM) organización que, al igual que la CTE mantenía una fuerte una ideología marxista leninista.

3.3.3. *Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL)*

Una de las últimas organizaciones de trabajadores constituidas en el Ecuador a analizar y que cuentan con una gran trascendencia en la historia de movimiento obrero ecuatoriano es la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) la cual fue constituida en 1962, organización que no tiene como antecedentes otras centrales obreras habidas con anterioridad en la historia ecuatoriana, sino que surge de la iniciativa extranjera, más concretamente esta Organización sindical nace del impulso de algunas centrales sindicales internacionales existentes en aquel entonces como son la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) (Santillán, 2021). Cabe destacar la profunda influencia norteamericana a través de la CIA que en sus inicios tuvo la CEOSL, cuestión que se entiende de mejor manera si se analiza su origen en la ORIT. Esto último tiene una gran importancia al momento de comprender la política tibia y anti comunista de la CEOSL, sobre todo en sus primeros años de vida (Paz y Miño 2016).

La CEOSL al ser una organización obrera, declara que sus actividades girarán en torno a “la lucha por la reivindicación social, económica y cultural de la clase obrera y trabajadora del país. Pone especial énfasis en su total independencia de toda política partidista” (Robalino 1977, 132). Esto último, a pesar de la transversal influencia norteamericana en su creación y primeros años.

La CEOLS, aunque fue constituida con posterioridad a las organizaciones antes estudiadas, creció rápidamente, desarrollo que responde principalmente a dos factores, el primero de ellos la constante educación y formación sindical “libre” impulsada por los intereses

UCUENCA

norteamericanos, y la segunda fue su postura paciente y hasta cierto punto acogedora con el gobierno militar que dirigió en país en la década de los 60 (Santillán, 2021).

Respecto del primer punto, de la educación sindical impartida por a CEOSL, es importante recalcar el papel fundamental que jugó el gobierno norteamericano, pues es a través de estas capacitaciones que se buscaba intervenir en la política y en la vida sindical nacional, procurando a través de esta formación hacer frente a un movimiento socialista y comunista que cada vez se fortalecía en América Latina en aquella época.

Los cursos tenían la marca de la propaganda usada por la Cruzada Cristiana Anticomunista de los años 60 (...) Los cursos no tacaban los problemas creados por las corporaciones transnacionales, el neoimperialismo norteamericano y europeo, el control nacional de la oligarquía, ni la redistribución de la tierra o los sistemas fascistas de los gobiernos militares. No aparece ningún curso relacionado con la estrategia de huelgas. La premisa básica del programa es: que el pueblo trabajador encontrará todas las soluciones a través de contratos colectivos; oponiéndose al comunismo y siempre colaborando con los patrones y el gobierno. (Hirsch 1975, 15–16)

Como se puede apreciar, la aparición de la CEOSL en el espectro sindical ecuatoriano, tuvo su fundamento en la intención norteamericana de menguar el avance del movimiento socialista y comunista en la región. En tal sentido, Osvaldo Albornoz, al referirse a la influencia norteamericana sobre la CEOSL menciona que:

Se organiza - como ya lo sabemos- con la intervención directa de agentes de la CIA y de agentes ecuatorianos a su servicio. El objetivo es siempre el mismo: dividir el movimiento obrero, pero esta vez, con un control total de la organización mediante una dirección puesta en manos de agentes a sueldo de la Estación de la misma CIA. (Albornoz 1983, 149)

UCUENCA

En el mismo sentido se encuentra lo mencionado por Philip Agee, quien fue un ex agente de la Agencia Central de Inteligencia Norteamericana, y que en su libro *Dentro de la Compañía: Diario de la CIA*, relata sus experiencias en el país, y de cómo con intervención de su gobierno se desarrolló la formación de la Confederación de Trabajadores Libres, llegando incluso a colocar a agentes de la Central de Inteligencia o personas sumamente afines a sus ideales como dirigentes de esta Central Sindical. (el Telégrafo 2013)

Queda claro entonces que, durante los primeros años de existencia de la CEOSL, la política de la CIA marco profundamente sus pasos y sus directrices. Como no puede ser de otra manera esta asociación sindical fue fuertemente criticada por muchas organizaciones sindicales, sindicalistas y militantes de izquierda. (Ycaza 1991)

Con el paso de los años, la CEOSL reformó sus estatutos y se establecieron algunos nuevos objetivos, que propugnaban por una reforma agraria en el país, finalidad que abarcaba ciertos derechos al campesino y le permitían gozar de una mejor calidad de vida y también le facilitaban el poder participar más activamente en la vida económica del país.

Ya desde el año 1974, durante la realización del su VI congreso, dentro de la CEOSL se comienza a evidenciar un cambio orientado a dinamizar su participación en la lucha sindical, mostrando una mayor independencia respecto de sus orígenes, especialmente de los lineamientos norteamericanos, y criticando frontalmente el apoliticismo que caracterizó a la central desde sus primeros años. Durante este congreso se da una escisión de esta central, dividiéndose en dos, la una manteniendo la línea originaria y la otra con mayor autonomía y participe en la vida sindical nacional, y sobre todo propugnando por la unidad de la clase trabajadora (Stoessel, 2020).

Por último, debemos remitirnos al año de 1977, fecha en la cual se llevó a cabo el Congreso VII de la CEOSL y en él se acuerda llamar a una huelga nacional, con el fin de ejercer

presión a favor de los la clase obrera, demandando soluciones inmediatas para los problemas básicos de la clase trabajadora (Ycaza 1991).

3.4. Frente Unitario de Trabajadores (FUT)

Una vez analizadas las principales organizaciones nacidas a mediados del siglo XX, y que significaron los primeros pasos de un sindicalismo moderno y maduro en el Ecuador, corresponde ahora plasmar la que ha sido la principal organización de trabajadores del país, nos referimos al Frente Unitario de Trabajadores (FUT) ente que nace en 1971 en la ciudad de Quito, como consecuencia de un intento fallido de unificar a las organizaciones sindicales más fuertes y representativas del Ecuador en una Fuerza Laboral Ecuatoriana; cabe recalcar que esta unificación fue largamente aspirada y añorada por los obreros ecuatorianos y sus organizaciones sindicales, por lo que por varios años trató de consolidarse sin mayor éxito (Ycaza 1991).

En este contexto en el que el presidente de la época con apoyo del círculo militar tomaba las riendas del país por la fuerza y en el que, por la falta de apoyo (principalmente por parte de la CEOSL, organización que posteriormente terminaría de igual manera vinculándose al FUT) no pudo concretarse una fuerza laboral unitaria y fuerte; nace el Frente Unitario de Trabajadores, por iniciativa principalmente de la CTE y con apoyo de la CEDOC socialista, además de contar con el respaldo de otras asociaciones como la CESBANDOR y la FEDELEC (Paz y Miño 2016). Esta central de trabajadores de índole nacional se convierte en el principal portavoz y medio de acción del movimiento obrero ecuatoriano; su principal mecanismo de acción, de lucha y de presión social es la huelga. “El FUT se formó como un frente reivindicatorio-clasista, que privilegia una práctica de confrontación sindical y no de concertación, con independencia absoluta de todo partido político” (Ycaza 1991, p. 244)

UCUENCA

En concordancia con lo manifestado, en relación al espíritu combativo y de lucha con que fue creado el FUT, debemos indicar que, tan solo pocos días después de su creación el Frente Unitario de Trabajadores, impulsada por la CTE, la CEDOC, y las Federaciones Independientes de empleados Públicos y Privados, declaró su primera huelga conjuntamente con los trabajadores de la industria eléctrica del Ecuador. El gobierno dictatorial de aquella época, como no podía ser de otra forma, reprimió con fuerza y severidad la huelga declarada (López, 2020). Si bien, el FUT nació con una finalidad marcadamente agraria, lucha que estuvo muy vigente en algunas centrales sindicales de aquella época, la huelga mencionada, tuvo un tinte netamente político frente al gobierno del Dr. Velasco Ibarra (Ycaza 1991).

Además de la lucha agraria el FUT, nació y participó activamente en varios otros conflictos, particularmente nos referimos a la política legislativa restrictiva de derechos obreros y sindicales que se implementó durante la dictadura militar.

En definitiva, desde su creación, hasta la actualidad, el Frente Unitario de Trabajadores ha sido el estandarte de la lucha obrera en el país, levantando su voz cuando ha sido necesario en defensa de los intereses de la clase obrera y del pueblo ecuatoriano en general. Como muestra de las acciones de lucha efectuadas por el FUT podemos mencionar la huelga de 1981, durante el gobierno de Jaime Roldós y el paro realizado en 1983 durante el gobierno del presidente Hurtado, el cual tuvo como desencadenante el cambio en los precios del petróleo.

El FUT pasó a ser la vanguardia de las resistencias y luchas sociales contra el avance del modelo empresarial-neoliberal. Desde 1981 se sucedieron las huelgas nacionales como mecanismos de acción política y reivindicación popular, lo que despertó la adhesión de amplias capas medias y de los diversos sectores intelectuales y políticos identificados con la izquierda. (Paz y Miño 2016, p. 16)

UCUENCA

Es fundamental hablar sobre la grave represión sufrida por las diferentes asociaciones sindicales del país, entre ellas el FUT, a manos del gobierno de León Febres Cordero, quien coincidió en el tiempo con el mandato en Norteamérica de Ronald Reagan. Febres Cordero, desde que recibió el poder de manos de Hurtado, comenzó con la implementación de una serie de medidas de carácter neoliberal en el Ecuador, medidas impulsadas por el Fondo Monetario Internacional, que evidentemente desembocó en el accionar del movimiento obrero nacional, principalmente del FUT a través de una huelga nacional declarada a pocos meses de la toma de poder de Febres Cordero. (Paz y Miño 2018). Pero lamentablemente, toda acción social y obrera en aquella época fue fuertemente reprimida por varios medios, entre ellos una política sistemática de desprestigio hacia el Frente Unitario de Trabajadores como tal y a sus dirigentes, dejando de manifiesto que estos últimos de ser terroristas. Durante el gobierno de León Febres Cordero se dieron una serie de graves violaciones a los derechos humanos de activistas sociales y dirigentes sindicales. El lineamiento ideológico de aquel gobierno obedecía claramente las directrices marcadas por el gobierno de Reagan en Norteamérica. “Se priorizó los intereses empresariales, desdeñando las posiciones y demandas de las clases trabajadoras” (Paz y Miño 2005, 1). Sin embargo, es necesario mencionar que, las políticas neoliberales, liberadoras y flexibilizadoras de la economía y del mercado de trabajo, que pretendía aplicar el expresidente León Febres Cordero no lograron implementarse dada la aún fuerte presión social que ejercían las asociaciones sindicales, principalmente el FUT (Porrás Velasco 2013).

El FUT encabezó importantes movilizaciones y, sobre todo, las famosas huelgas nacionales, que paralizaron al país: 2 contra las dictaduras militares “petroleras”, 1 en el gobierno de Jaime Roldós (1979-1981), 4 en el de Osvaldo Hurtado (1981-1984), 7 con León Febres Cordero (1984-1988), 4 con Rodrigo Borja (1988-1992). (Paz y Miño 2018, p. 4).

UCUENCA

El posterior gobierno del expresidente Rodrigo Borja Cevallos, a pesar de haber logrado hacerse con el poder a través de un discurso y una serie de propuestas de corte social y hasta cierto punto progresista, no hizo más que continuar con las medidas de corte neoliberal aplicadas por el gobierno anterior, realizando incluso reformas al Código del Trabajo en detrimento de la organización sindical y de los derechos laborales individuales, esto último con la introducción del sistema de maquilas en el país. Medidas que eventualmente desembocaron en movilizaciones encabezadas por el FUT (G. Herrera 2015).

El auge del movimiento sindical en el Ecuador, se da desde la caída del gobierno de Rodríguez Lara, pasando principalmente por los periodos de Jaime Roldós Aguilera y de Osvaldo Hurtado, este fortalecimiento del movimiento sindical viene de la mano del auge del modelo industrializador y de fortalecimiento del Estado; pero con la llegada al poder de León Febres Cordero y Rodrigo Borja, comienza claramente en el país la decadencia del movimiento obrero nacional. “El régimen de León Febres Cordero se caracterizó por una política autoritaria y particularmente orientada en contra del frente Unitario de trabajadores. El gobierno de Febres Cordero priorizó los intereses empresariales, desdeñando las posiciones y demandas de las clases trabajadoras” (Del Valle, 2015).

El mayor protagonismo del movimiento sindical se alcanzó en el período de gobierno Roldós - Hurtado (1979 – 1981) y Hurtado - Roldós (1981-1984). Jaime Roldós debió afrontar una huelga nacional en mayo de 1981, mientras que Osvaldo Hurtado enfrentó cuatro: en diciembre de 1981, septiembre y octubre de 1982 y marzo de 1983. Estas últimas movilizaciones, octubre de 1982 y marzo de 1983, marcaron el punto más alto que jamás habrá alcanzado, hasta la fecha, una movilización obrera en el Ecuador. (Ospina 2009, 24)

Muchas son las razones del declive sindical en el país, siendo la principal el galopante avance del neoliberalismo en América Latina, sin embargo, las causas del declive y retroceso en cuanto a la importancia y representatividad del sindicalismo ecuatoriano serán analizadas a lo largo del presente capítulo.

3.5. Influencia de la caída de la Unión Soviética y del Socialista de Europa del este en el sindicalismo de Latinoamérica

El declive de las organizaciones sindicales latinoamericanas, conjuntamente con sus prácticas, modelos e ideologías, no se entiende sino es desde dos perspectivas claramente marcadas y definidas en la historia de América Latina; la primera de ellas es la expansión del neoliberalismo en la región impulsada por el gobierno norteamericano e inglés, cuestión que será materia de posterior análisis, la segunda la causal es a caída del bloque socialista en Europa del Este.

Si bien, podemos afirmar con absoluta certeza que la primera cusa de las dos enunciadas en el párrafo que antecede fue el principal detonante de la crisis sindical que azotó y que aún azota a Latinoamérica, no se puede desmerecer el grave golpe que significo la caída del bloque comunista de Europa del Este respecto de los movimientos obreros de la región, sobre todo tomando en consideración la gran influencia comunista que desde Europa el Este impregnaba gran parte de la región.

La caída del muro de Berlín en 1989 fue el punto final de un lago conflicto político y económico suscitado entre las dos grandes fuerzas políticas de aquella época, las de occidente, encabezadas por Estados Unidos con una ideología capitalista, y los regímenes de izquierda, al mando de la URSS. Tras la caída del muro, y la derrota de la Unión Soviética, el mapa económico, comercial y político mundial había cambiado drásticamente. Dejó de tener relevancia en el espectro político las ideas de izquierda, dejando espacio a una nueva visión

UCUENCA

comercial y económica, el libre mercado, es así que este modelo fue ganando terreno como sistema a seguir en los países latinoamericanos. (Calderón Rodríguez 2020). “Con la caída del muro de Berlín en 1989 sobreviene una etapa de frustración de la izquierda, en la que se va a pagar las consecuencias de no deslindarse con la fuerza suficiente del socialismo real” (Calderón, 2020). Muchos países de nuestra región, comenzaron a adoptar medidas de corte neoliberal, principalmente aquellas contenidas en el Consenso de Washington, las cuales pugnaban principalmente una apertura comercial, la cual a su vez requería una liberación del mercado. En lo que atañe a este trabajo, es decir, a las asociaciones de trabajadores, la caída de la Unión Soviética, significó un duro revés ideológico hacia las asociaciones sindicales latinoamericanas sobre todo aquellas que se encontraban identificadas con la extrema izquierda, “ el sindicalismo de orientación comunista quedó golpeado por la caída de la Unión Soviética: el colapso de su referente político disminuyó significativamente su influencia” (Calderón, 2020). Como consecuencia de la derrota soviética, se dejó camino libre para la reestructuración latinoamericana en torno a las directrices emanadas por los intereses norteamericanos.

Se procedió, así, a la liberalización casi total de los movimientos internacionales de capitales, mercancías y personas; se desreguló el mercado de trabajo a través de sindicatos debilitados, flexibilidad salarial y había un desequilibrio entre la falta de aumentos en los salarios reales con respecto al aumento de la productividad del trabajo. (Calderón Rodríguez 2020, p. 275)

Y si bien, por un lado, podemos manifestar que las asociaciones sindicales vieron aumentar su militancia como consecuencia del cambio de modelo económico e industrial nacional, la caída del socialismo europeo fue determinante, en tal sentido conviene remitirnos a lo manifestado por Gonzalo Herrera, quien al respecto no dice:

UCUENCA

Aunque la acción sindical y las organizaciones de izquierda crecieron y se alimentaron de las capas medias en asenso –resultado de las políticas de industrialización por sustitución de importaciones y crecimiento del Estado en los 70 y 80, éstas fueron severamente golpeadas política e ideológicamente por la caída del bloque socialista. (G. Herrera 2015, 5)

La caída de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, en definitiva significó el desamparo ideológico y político de las organizaciones sindicales y sociales latinoamericanas, dado que después de la derrota soviética, las asociaciones de trabajadores perdieron gran parte de su relevancia y poder en los asuntos del Estado, quedando entonces la región en manos del neoimperialismo, el cual, no dudo ni demoró en imponer a los países de América Latina una serie de nuevas condiciones sociales, económicas y laborales, bajo las cuales se desarrollarían sus políticas internas y externas. Para terminar de dimensionar lo que la caída de la URSS significó para el colectivo obrero latinoamericano debemos traer a colación lo dicho por Aldo Barba y Massio Pivetti, (Calderón Rodríguez 2020)

El derrumbe soviético implicó una derrota de amplio espectro sobre el frente internacional de los trabajadores asalariados y sus formas de organización: sindicatos y partidos, y sus derivaciones en términos del trastocamiento de las condiciones de distribución del ingreso, aumento de la desocupación y de la exclusión social y, en no menor medida, de la desaceleración del proceso de acumulación.

3.6. Políticas norteamericanas y europeas contra el socialismo y sindicalismo en la región. (La alianza Thatcher-Reagan)

La alianza Thatcher-Reagan, a finales de los años 70 e inicios de la década de 1980, trazó el sendero a seguir por varios países de Latinoamérica, sobre todo en lo económico, político y social; el trabajo conjunto del presidente norteamericano y de la primera ministra de

UCUENCA

Reino Unido, fortaleció al movimiento de derechas y conservador, no solo en sus respectivos países, sino alrededor del mundo. “El proceso de globalización capitalista supuso un cambio significativo en el proceso productivo mundial, con impacto sobre las formas de ejercicio de soberanía estatal en cuestiones tan básicas como la reproducción material sustantiva” (Enríquez, 2020). Principalmente se debe destacar que con su alianza se propuso hacer frente a un movimiento socialista y comunista que, si bien ya palidecía y se encontraba en decadencia, aún tenía a Europa del Este y a Latinoamérica como sus últimos bastiones ideológicos.

Thatcher y Reagan coincidieron en un periodo histórico en el que el proyecto de la izquierda languidecía después de varias décadas de disputas internas. Mientras en el Reino Unido Thatcher resucitaba los valores conservadores frente a un laborismo sindicalizado y burocratizado, en EE UU Reagan devolvía la dignidad a la derecha tras el escándalo del Watergate y contra un Partido Demócrata aún anclado en la ideología estatista de los años cincuenta y sesenta (Cooper, 2016).

En el caso norteamericano, que talvez fue el que mayor influencia tuvo en la política latinoamericana de los años 80, es esencial referirse a la doctrina Reagan, la cual no era más que una política exterior consistente en una sumamente agresiva campaña de contrarrevolución, cuya finalidad era la de intervenir directamente en la política de aquellos estados en lo que de una u otra manera pululaba un sentimiento contra imperialista. Los medios de presión utilizados por el gobierno norteamericano de los años 80, y que conformaban lo que se denominó como la doctrina Reagan incluían, además de mecanismo de presión política y comercial, el dotar de armamento y entrenamiento tanto a gobiernos como a grupos violentos y guerrillas establecidas en aquellos países en lo que consideraban era necesario una intervención. El Gobierno estadounidense consideraba necesario revertir lo que se percibía

como una continua expansión de la influencia soviética en el Tercer Mundo (América Central, África y América del Sur)” (Miranda, 2019).

Además del apoyo armado mencionado, la doctrina Reagan incluía algunas otras medidas como: impulsar la implementación reformas de corte neoliberal en algunos países de la región o utilizar la diplomacia norteamericana para buscar y obtener alianzas basadas principalmente en la ideología conservadurista más que en intereses comerciales o económicos (Briceño, 2017). Lo que se propugnaba profundamente a través del neoliberalismo norteamericano era disminuir el papel del Estado en los países de Latinoamérica, procurando dejar a tras el rol del estado benefactor y protector. La receta neoliberal clásica propuso, entonces, achicar el aparato estatal (vía privatizaciones y desregulaciones) y ampliar correlativamente la esfera de la “sociedad”, en su versión de economía abierta e integrada plenamente al mercado mundial (Pinzani, 2019).

En cuanto a la política adoptada por Reino Unido para combatir al movimiento sindical y de izquierdas se debe destacar varias medidas legislativas destinadas a reestructurar un sistema industrial y sindical que venía establecido desde finales de la segunda guerra mundial, y que en definitiva logró de manera sistemática acabar con la influencia del movimiento obrero británico (Vadillo, 2016). En relación a su influencia directa en Latinoamérica se debe mencionar su gran peso en la política chilena, país que sirvió a Margaret Thatcher y a Ronald Reagan de practica para analizar la aplicabilidad y conveniencia de ciertas medidas neoliberales, las cuales, luego sus resultados positivos fueron implementados principalmente en Reino Unido (Bárcena & Torres, 2019).

3.7. El Consenso de Washington, consecuencias económicas y laborales

Dos momentos históricos marcaron el destino de la política latinoamericana, el primero de ellos, fue la caída del muro de Berlín, suceso que golpeó ideológicamente el movimiento

UCUENCA

sindical y de izquierdas de la región. El segundo evento hace referencia a la introducción, por parte del gobierno norteamericano, de profundas reformas económicas, sociales y políticas de corte neoliberal en países de América Latina (Reyes & Martín, 2019). El primero momento referente a la caída de la URSS y el muro de Berlín, ya fue analizado con anterioridad, por lo que corresponde en este momento poner de relieve el avance neoliberal en Latinoamérica a partir de la década de 1980, para lo cual es indispensable centrar nuestro estudio en el denominado Consenso de Washington. El Consenso de Washington fue una serie de 10 medidas económicas y políticas que fueron aplicadas, desde la influencia y dirección de Estados Unidos, en varios países de América Latina.

Básicamente los diez instrumentos de política económica que se presentaban como adecuados para velar por la sostenibilidad y el crecimiento de los países deudores específicamente los latinoamericanos, se desarrollaban como medidas apropiadas ante el fracaso de las políticas empleadas desde la década de 1950 (Castañeda Rodríguez & Díaz-Bautista, 2017, p. 20).

Estas medidas fueron en su gran mayoría, instrumentos de mediano y corto plazo bastante puntuales a través los cuales se pretendía estabilizar la economía, construyendo una base en la cual la región pueda reactivar su producción. Las medidas contenidas en el decálogo del consenso de Washington, en líneas generales buscaban un empequeñecimiento del Estado, una liberación de los mercados financieros, reformar el régimen fiscal y tributario, por último y un cambio del modelo de industrialización adoptado en la región a raíz de la segunda guerra mundial (Peña, 2021).

Es necesario señalar que, la primera generación de recomendaciones contenidas en el consenso tenía un tinte económico, comercial y financiero, las cuales por sí solas fueron insuficientes para poder desembocar en un cambio positivo en el espectro social de los

UCUENCA

ciudadanos pertenecientes a los estados que adoptaron estas medidas, pues si bien lograron reajustar ciertos indicadores e índices tributarios y financieros, no significaron una mejoría en los índices de empleo o de reducción de la pobreza, sino más bien todo lo contrario, los contados éxitos logrados a través de la aplicación de las medidas contempladas en el consenso de Washington importaron un coste social significativo, dado que como consecuencia de estas, aumentaron en la región los niveles de pobreza y se deterioró la distribución del ingreso (Grieben, 2022).

La crisis ocasionada en aquellos años recayó sobre la población más vulnerable, y que, por motivo del poco crecimiento de la economía, la incertidumbre y la inestabilidad, muchas empresas tuvieron que adoptar medidas para combatir la crisis, siendo entonces que se suprimieron una gran cantidad de plazas de empleo y los salarios descendieron o en el mejor de los casos se estancaron, todo esto desencadenó una grave oleada de ocupación en la informalidad y en la terciarización.

La insatisfacción proveniente de los pobres resultados que en lo social se obtuvo de la aplicación de las medidas neoliberales, hicieron necesario la aplicación de algunas nuevas reformas en calidad de ajustes, las cuales incluían acarrear cambios flexibilizadores en materia laboral, ya que se atribuyó la culpa de la caída en las plazas de trabajo y la reducción en los salarios ocasionadas por el primer paquete, a la falta de flexibilidad en los mercados laborales (Barlaro, 2018).

La tan ansiada flexibilización laboral, se introdujo en América Latina a través de varios mecanismos, siendo el principal, la utilización de ciertas modalidades de contratación que en sí generaban precariedad en las plazas de trabajo, implementándose la contratación por tiempo fijo, afectando así la estabilidad de los trabajadores de la región.

UCUENCA

Ya refiriéndonos al caso ecuatoriano, es evidente el fortalecimiento del sector empresarial, pues es este grupo el que, desde finales del siglo pasado, ocupa mayoritariamente los espacios de presión y de diálogo, desplazando el lugar que años atrás ostentaban las asociaciones de trabajadores.

De manera que, durante los últimos veinticinco años, conforme avanzó y se consolidó en Ecuador el modelo empresarial de desarrollo de inspiración neoliberal, cada vez han sido más abiertas y agresivas las demandas del empresariado, que confiaba en construir un sistema económico a su medida si lograba: incremento de la jornada de trabajo a 44 horas semanales, abolición del reparto de utilidades, facilitar el despido de mano de obra sin necesidad de pagar altas indemnizaciones, suprimir los “privilegios excesivos” del Código del Trabajo, congelar salarios, etc (Menon & Iglecias, 2022).

Ya para finalizar con este apartado relativo a la influencia que tuvo el consenso de Washington y en general la arremetida neoliberal de finales del siglo XX en la política laboral latinoamericana y ecuatoriana, principalmente en lo que respecta al mercado laboral, debemos señalar algunas reformas y cambios significativos en este sentido, es así que podemos mencionar la implementación del trabajo por horas realizada durante el gobierno del presidente Gustavo Noboa y de la tercerización laboral realizada en el punto más álgido del neoliberalismo ecuatoriano durante el gobierno de Lucio Gutiérrez, sin embargo, es importante recordar el grave golpe que recibió el sindicalismo ecuatoriano a finales de la década de los 80, cuando, durante el mandato de Rodrigo Borja, cuando se introdujeron ciertas reformas mediante las cuales se aumentó el número mínimo de trabajadores necesarios para a constitución de un sindicato, pasando de 15 a 30.; y también se introdujo el sistema de maquilas en el país (Enríquez, 2018).

3.8. Ecuador en la década de los 90. El inicio del neoliberalismo con Sixto Durán Ballén

Previo a entrar en el tema que nos ocupa en el presente punto, debemos puntualizar que, la incursión del neoliberalismo en el Ecuador, no inició particularmente en el gobierno de Sixto Durán Ballén, sino que este modelo económico, estuvo presente e intentando calar en la vida política nacional desde hace algunos años atrás al periodo mencionado. En tal sentido merece ser mencionado el gobierno del ex presidente León Febres Cordero, quien abiertamente dejó entrever que su mandato fue un gobierno centrado en la actividad empresarial. Por otro lado, el gobierno de Sixto Durán Ballén, de igual forma fue un periodo en el que el grupo empresarial tuvo una importancia y una participación protagónica. Durante los gobiernos de Febres Cordero y de Sixto Durán Ballén, y en definitiva en los gobiernos de la década de los 90, lo que se procuró es reducir la intervención y el tamaño del Estado. En el periodo del conservador Sixto Durán Ballén (1992 - 1996) el discurso neoliberal coincidió en gran medida con la práctica; el ajuste neoliberal avanzó a pasos acelerados durante dicho mandato (Ramirez, 2017).

En los últimos 25 años, los distintos gobiernos privilegiaron el pago de la deuda externa y ninguno atentó contra la empresa privada, a pesar de algunas acusaciones. Durante esos lustros el Estado Nacional fue desinstitucionalizado especialmente por los gobiernos de L. Febres Cordero y S. Durán Ballén, guiados por concepciones económicas que tampoco se abandonaron en las presidencias sucesoras. Como resultado del modelo empresarial de desarrollo que dejó atrás la época petrolera del modelo estatal-desarrollista, los servicios públicos fueron deteriorados, las empresas estatales asfixiadas y las instituciones nacionales y la administración pública afectadas con los criterios privatizadores, descentralizadores y autonomistas, así como por las políticas neoliberales de concesiones y privilegios a las organizaciones y empresas del sector privado (Cárdenas & Roldán, 2016).

UCUENCA

Ya en el tema de estudio, esto es, en relación al mercado laboral, y con la finalidad de demostrar que el neoliberalismo ya se encontraba de cierta manera presente en el país con anterioridad, debe destacarse la actitud hostil e impetuosa del gobierno de Febres Cordero en contra del colectivo obrero ecuatoriano, especialmente en contra el Frente Unitario de Trabajadores, o las ya referidas reformas introducidas por Rodrigo Borja al Código del Trabajo. A pesar de lo mencionado, ya las tesis neoliberales y flexibilizadoras se consolidaron en el gobierno de Sixto Durán Ballén, mandato en el que incluso llegó a posicionarse políticamente la privatización del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Frieiro & Sánchez, 2021).

El mandato presidencial que más acató los lineamientos neoliberales fue precisamente el de Sixto Duran Ballén, en el cual se adoptador una serie de medidas radicales, que posteriormente pasarían la factura al Ecuador, entre las medidas en cuestión podemos mencionar el aumento de tarifas de servicios públicos, y el detrimento de la calidad de estos, la eliminación de ciertos subsidios, devaluaciones de la moneda, lo que desembocó evidentemente en una inflación de los precios, privatización de algunas empresas de servicios públicos y demás (Ramirez, 2017).

El modelo económico nacional cambió a partir del gobierno de Sixto Durán Ballén, el país en años posteriores entró en una crisis sin igual, que generó un caos en lo laboral y en lo social.

Es indudable que en el Ecuador, las ideas y lineamientos neoliberales se consolidaron en su totalidad en el mandato habido entre los años 1992 y 1996, sin embargo, no se debe desconocer que estas ideas ya se encontraban rondaron y afectando la política económica y laboral del país por varios años, tanto más que, en lo referente a la flexibilización laboral, fue en el año de 1990, bajo el gobierno de Rodrigo Borja, en el que ya se notaron marcadas reformas en pro de estos lineamientos liberales, como pueden ser el aumento en el número de

trabajadores necesario para constituir sindicatos, la ley de maquilas, la contratación a tiempo parcial y fijo, la contratación por horas, la eliminación de la estabilidad en caso de una huelga solidaria, el establecimiento de techos en cuanto a beneficios acordados en convenios colectivos y demás reformas que verdaderamente afectaron derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos. Al finalizar la administración de Durán Ballén se podía anticipar parte de los problemas que vendrían. La esencia de la política económica desde septiembre de 1992, sembró las raíces de la crisis económica. Era la crónica de una crisis anunciada (Pena, 2021).

3.9. Sindicalismo en la década de la revolución ciudadana

El sindicalismo en el país, desde el retorno a la democracia, se ha caracterizado por hacer frente a las corrientes neoliberales que han llegado e influenciado en el Ecuador, y a través de las cuales se han realizado reformas liberadoras del mercado y restrictivas de derechos laborales. Sin embargo, llegado el año 2007, cuando asciende al poder el ex presidente Rafael Correa, el contexto sindical en el Ecuador cambia, dado que después de décadas de gobiernos afines a las ideas neoliberales, gana en el país una propuesta de corte progresista y de izquierdas, lo que en su momento generó una gran expectativa relativa al resurgimiento y fortalecimiento de las asociaciones de trabajadores.

Tras una crisis presidencial marcada por la poca efectividad en la implementación del modelo neoliberal en el país, Rafael Correa subió al poder en enero de 2007, tras vencer en las urnas, en segunda vuelta, al abogado Álvaro Noboa, con el 56, 67% de votos válidos. La propuesta correísta encajó en el imaginario social por mantener un discurso abiertamente opuesto a las privatizaciones y a la desigualdad, pero que rescataba un —carácter bolivariano e izquierdista (Laverde, 2018, p. 41).

UCUENCA

Es evidente el declive del sindicalismo en el Ecuador, sobre todo desde la década de 1990, los motivos de dicho declive fueron tratados de ser expuestos brevemente en la presente investigación, sin embargo, es innegable que desde finales del siglo XIX, las organizaciones sindicales perdieron su fuerza de convocatoria y su protagonismo político y social, el vacío dejado por el movimiento obrero fue tomado por otros movimientos sociales, en el caso ecuatoriano, fue el movimiento indígena el que, entrado el siglo XX tomó el protagonismo político del país (Marega, 2016).

El gobierno de Rafael Correa, coincidió en el tiempo con una especie de vacío político en el país, en el sentido de que se estaba agotando el modelo neoliberal implementado desde hace más de una década, y por otro lado los movimientos sociales, que ya no veían en el movimiento obrero su bastión, no encontraban una estabilidad en el espectro político (Chávez, 2020). Es en este contexto, y con un discurso anti capitalista y progresista, asciende al poder Rafael Correa, quien proponía dejar a tras la larga noche neoliberal y prometía un cambio en la estructura política, económica y social del Ecuador.

En el ámbito laboral el gobierno presidido por Correa, pretendió hacer frente a la crisis ocasionada por la flexibilización laboral y la tercerización, ambas implementadas por gobiernos anteriores de corte neoliberal, lo hizo a través del mandato constituyente No. 8, el cual prohíbe la contratación por horas y la tercerización en el país (aunque luego también lo regula) y por su puesto a través de la Constitución de la República del Ecuador, la cual además da una concepción al trabajo, siendo este ya no solo un derecho, sino también un deber social. Sin embargo, es de mencionar que, si bien por un lado en la nueva Constitución se consagraron una serie de derechos y conquistas que de cierta manera lograron dejar atrás los atropellos sufridos por los trabajadores a raíz de las reformas neoliberales, por otro, se estableció una

restricción a los trabajadores públicos para participar en huelgas y consolidarse en asociaciones de trabajadores.

En los primeros años del mandato de la revolución ciudadana, como consecuencia de las reconquistas laborales obtenidas en la Constitución y en general por el programa y las propuestas políticas de corte progresista del régimen de aquel entonces, las organizaciones sindicales y sociales mantuvieron hasta cierto punto un apoyo que al gobierno. Durante los dos primeros años de gobierno (2007-2009), la mayoría de organizaciones sociales simpatizó con el programa gubernamental de cambios propuestos y brindó su apoyo más o menos constante (Campoverde, 2017). En concordancia con lo manifestado en el presente párrafo conviene, citar a Laverde, quien menciona:

En un primer momento, los sindicatos, conjuntamente con otras organizaciones sociales, apoyaron en segunda vuelta la elección de Correa, esto se dio porque su ascenso al poder permitía crear una Estructura de Oportunidades Políticas que permita cambiar la manera en la que se construyó la política laboral en el Ecuador (Laverde, 2018, p. 65).

Sin embargo, las propuestas y reformas laborales que durante el gobierno de la revolución ciudadana iban introduciéndose, si bien, generaban beneficios a la contratación individual en el sector privado (principalmente las nuevas regulaciones introducidas en la Constitución), al mismo tiempo afectaban profundamente los derechos de sindicalización y de negociación colectiva, sobre todo en el sector público, como puede ser el propio mandato constituyente número 8, mediante el cual se daba apertura a la revisión de los convenios colectivos celebrados en instituciones públicas, cuestión que no pasó desapercibida para los organizaciones sindicales (Laverde, 2018).

UCUENCA

Ya para los años 2009 y 2010, principalmente por las limitaciones impuestas a la negociación colectiva en el sector público través del decreto ejecutivo 1701, por los techos impuestos a las remuneraciones y a las indemnizaciones de los servidores y trabajadores del sector público a través de los mandatos constituyentes 2 y 4 y sobre todo por la afectación del derecho a la sindicalización que implicaba la expedición de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), las asociaciones de trabajadores encabezadas por el FUT empezaron a realizar movilizaciones, protestas e incluso acciones judiciales de inconstitucionalidad en contra de algunas reformas introducidas (G. Herrera 2015).

La buena relación habida entre el colectivo obrero y el gobierno de la revolución ciudadana termina de resquebrajarse cuando en el año 2011, mediante el decreto ejecutivo número 813, se genera un nuevo perjuicio a los trabajadores del sector público, dado que a través de este decreto se reforma el Reglamento General de la LOSEP y se da paso a la compra de renuncias obligatorias con indemnización, para la cual se establece un monto máximo de 150 salarios. Golpe fuerte para el sindicalismo nacional, que veía en el sector público su mayor bastión, y como consecuencia de la medida legislativa organiza fuertes movilizaciones en contra del régimen.

Este hecho abrió la puerta a una ola de compras de renuncias obligatorias en el sector público. A partir del 28 de octubre de 2011, el ministro de Relaciones Laborales implementó la compra de renuncias obligatorias provocando la salida de cerca de 5000 funcionarios públicos. Tras un despiadado operativo policial, iniciado la noche del 27 de octubre, a los alrededores de distintas dependencias públicas, se desahució de sus trabajos a centenares de profesionales y trabajadores del sector público. Existen muchos testimonios que certifican la falta de empatía por parte de las personas encargadas de entregar las notificaciones, así como la presencia y agresión policial. Se relata cómo ni siquiera se les permitía retirar sus

pertenencias de las estaciones de trabajo. Se utilizó inteligencia policial para cometer el despido, hecho corroborado por el gobierno (Obregón & Orozco, 2018).

De igual manera, refiriéndose al contexto jurídico - nacional de aquella época en la que, ya se evidenciaban ciertas tendencias provenientes del gobierno que eran contrarias a la libertad sindical en el sector público, es posible mencionar que, las políticas de Estado en el país evidencian, en los últimos años, una tendencia regresiva en cuanto a las garantías y ejercicio de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga para todos los trabajadores del sector público, de todos los niveles profesionales y ocupacionales (Neira, 2019).

El movimiento sindical ecuatoriano, como consecuencia de la ruptura con el gobierno, termina fraccionándose en grupos ligados y vinculados con el oficialismo y en aquellos que, si bien comenzaron siendo afines, terminaron por marcar la distancia con el régimen. El gobierno de turno, aprovechándose de esta situación, pretende a través de un llamado ministerial, crear nuevas centrales sindicales, para dotar a estas de la representatividad del colectivo obrero y desplazar a las antiguas centrales contrarias al oficialismo (Laverde 2018). “Una de las estrategias utilizadas por Alianza País ha sido fomentar la creación de organizaciones alineadas con el gobierno fracturando a las organizaciones existentes”(Ospina, 2014, p. 6) . Es así que en efecto por parte del oficialismo se impulsa la creación del Parlamento Laboral y la Central Unitaria de Trabajadores, confederaciones que nacieron de la iniciativa gubernamental por lo que la relación existente entre estas centrales y el gobierno fue cercana y directa. De ahí en adelante la lucha sindical ecuatoriana se centrará principalmente en buscar la legitimidad y la representatividad del colectivo ante el gobierno (Laverde 2018).

Ya para el año 2013, con el gobierno que nuevamente se encontraba ganando unas elecciones por tercera vez consecutiva, se puso sobre la mesa de debate la aprobación de un

UCUENCA

nuevo código de trabajo, la cual, no tenía y no pretendía cambios profundos, no recogía las demandas de las organizaciones en relación a la participación de los sindicatos en la elaboración del código, el derecho de huelga de los sectores públicos, la contratación colectiva, la garantía de libre sindicalización frente a la amenaza de hacer un solo sindicato por rama de actividad, el respeto a los Décimo Tercero y Décimo Cuarto que constituyen pagos suplementarios ligados a las navidades y el periodo escolar (Meléndez & Moncagatta, 2017).

Al no existir acuerdos sobre el nuevo código laboral, los sindicatos contrarios al oficialismo, encabezados por el FUT comenzaron a ejercer presión y procedieron a convocar a marchas en las que se pudieron evidenciar la tensión existente entre las propias organizaciones sindicales, presión que sumada a la derrota electoral sufrida en las elecciones seccionales, hicieron que el gobierno de un paso atrás con el debate del nuevo código planteándose una nueva alternativa consistente en una serie de enmiendas constitucionales realizadas desde la Asamblea Nacional. En este punto es importante mencionar que el oficialismo como medio de respuesta a la presión ejercida en contra del nuevo Código Orgánico de Relaciones Laborales, comenzó a efectuar una especie de campaña de desprestigio en contra de varios dirigentes y organizaciones sindicales. “El oficialismo, con la intención de dar paso a esta iniciativa, empezó a efectuar en sus intervenciones una campaña de desprestigio a la organización sindical, acusándoles de tira piedras y de formar parte de la izquierda infantil” (Laverde 2018, p. 97)

Hasta este punto es posible aseverar que, el gobierno de la revolución ciudadana no atentaba institucionalmente contra el sindicalismo en el Ecuador, o al menos no contra el sindicalismo en el sector privado, dado que contra el público efectivamente si hubo suerte de ataque constante hasta tal punto que su gobierno fue llamado a comparecer ante la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT (Cárdenas, 2020). El gobierno

UCUENCA

presidido por Rafael Correa pretendía, en base a las divisiones existentes en las centrales sindicales, conformar un nuevo bloque sindical en el país, uno en el que el grueso de las bases sindicales pertenezca al sector privado y no al público, un sindicalismo que sea más acorde a los lineamientos planteados por el gobierno, que sea menos reaccionario y que en definitiva sea más afines a sus objetivos.

En este sentido, resulta oportuno citar de forma textual lo mencionado por el expresidente Correa en uno de sus discursos, en donde mencionó que, “nuestro Gobierno no está contra el sindicalismo, sino contra los abusos, vengan de donde vengan, más aún de ciertas argollas corruptas de supuestos líderes laborales que sirven a determinados partidos políticos y que ordeñaron cual vaca amarrada al Estado (...) Por supuesto que estamos con el sindicalismo, por supuesto que estamos con la organización laboral. Y no son palabras, son hechos. Antes de nuestro gobierno en promedio se creaban 12 sindicatos, ahora ese promedio es seis veces mayor, 70 en promedio por año”.

Como se mencionó con anterioridad, gran parte de los últimos años de la revolución ciudadana, y como consecuencia de esta división generada a la interna de las centrales de trabajadores, y sobre todo con la creación del parlamento laboral y de la Central Unitaria de Trabajadores, confederaciones creadas por y para apoyo del régimen. “En esta coyuntura, las posiciones y actuaciones de las organizaciones de trabajadores cambian y se convierte en una lucha por buscar la legitimidad y la presentación de los trabajadores ante el gobierno” (Laverde 2018, p. 94).

Para finalizar el presente apartado, corresponde mencionar que ya para los últimos años de la revolución ciudadana y al no haber prosperado la expedición del nuevo Código Laboral, desde la Asamblea, se preparó y se expidió una serie de enmiendas a la Constitución, muchas de las cuales afectaban nuevamente al sindicalismo en el sector público, concretamente las

enmiendas reformaban a los artículos 229 y 326 (Cárdenas 2020); es necesario ya en este punto anotar la evidente campaña del gobierno del ex presidente Rafael Correa contra el sindicalismo en el sector público. Como no pudo ser de otra manera, las enmiendas nuevamente desembocaron en movilizaciones por parte del sector sindical contrario al gobierno, encabezado, como no, por el Frente Unitario de Trabajadores. Las enmiendas eventualmente fueron declaradas inconstitucionales, entre las acciones presentadas en contra de las enmiendas se encuentran aquellas ejercidas por la CEOSL, la CEDOCUT, la CTE y el FUT. Demostrando así una vez más que, bajo el mandato de la revolución ciudadana, si bien, el sindicalismo empezó manifestando su apoyo al régimen, con el pasar del tiempo y de las reformas, las centrales de trabajadores clásicas se separaron del oficialismo y generaron la resistencia y la oposición a este.

3.10. Ecuador ante la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un ente tripartito y de carácter internacional, el cual fue creada en 1919, como parte del cumplimiento de lo establecido en el tratado de Versalles. Actualmente cuenta con 187 estados miembros, y su finalidad principal es velar por el establecimiento de normas relativas al relación de trabajo, formular políticas públicas y programas que impulsen el trabajo decente de hombres y mujeres (Organización Internacional del Trabajo 1996). La labor de la OIT ha sido y sigue siendo incesante, productiva y creativa, lo cual queda demostrado al haberse convertido en una de las agencias multilaterales que mayores éxitos ha logrado a lo largo de su existencia.

Dentro de esta Organización existe la Conferencia Internacional del Trabajo, ente rectora y suprema, la cual, según lo previsto en el artículo 1 de su reglamento, está conformada por delegados designados por cada uno de los Estados miembros pertenecientes a la Organización. La OIT a través de la Conferencia, y fundamentado en lo que prescribe el

UCUENCA

artículo 7 del mentado reglamento, ha creado una comisión encargada de velar por el cabal cumplimiento de los convenios y recomendaciones emitidas por la OIT, la cual se denomina como, Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CAN), y entre sus funciones están la de vigilar que los miembros acaten el cumplimiento de los convenios y las recomendaciones emitidas por la OIT, además de presentar un informe a la Conferencia respecto de la actuación de los Estados miembros.

Es así pues que, conforme se indicó, la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, todos los años analiza 25 casos de violaciones o presuntas violaciones a derechos laborales, ya sean individuales o colectivas, que se hayan suscitado en aquellos Estados que sean miembros de su organización. Los casos que año a año son de conocimiento de la CAN, son seleccionados y analizados previamente por una comisión de expertos de la OIT, la cual envía sus observaciones a la CAN, para que pueda pronunciarse al respecto (Elkin & Placio, 2021). Evidentemente ningún Estado del mundo ve con buenos ojos el estar entre aquellos que la CAN analiza cada año previa recomendación de la Comisión pertinente, dado que el contar en aquella lista significaría que se presume que el Gobierno en cuestión ha sido acusado de transgredir derechos laborales.

En el año 2014, fue el turno de Ecuador comparecer ante la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, dado que la comisión de expertos de la OIT, reconoció en nuestro país ciertas políticas públicas y legislativas que podrían contravenir algunos convenios y recomendaciones de la OIT ratificadas por el Ecuador, más concretamente, contravenir el convenio 98 relativo al derecho de sindicalización y de negociación colectiva en aquellos trabajadores del sector público. El hecho de que Ecuador fue llevado ante esta Comisión fue una gran victoria para ciertas organizaciones sindicales del país, entre las cuales podemos mencionar a la UNE y a la Unión Sindical del Sector Público. En concordancia con lo

UCUENCA

manifestado se vuelve necesario plasmar las palabras de la activista sindical, Verónica Montufar, quien en una entrevista con el medio digital PLAN V, y refiriéndose al llamamiento de Ecuador ante la CAN, nos indica lo siguiente: “El hecho de que el gobierno del Ecuador haya sido incluido en los 25 casos ya es un triunfo de los trabajadores. Los derechos de los trabajadores públicos deben ser respetados” (Como se citó en Redacción Plan V 2014)

Por su parte, el gobierno de Ecuador, a través del Ministro de Relaciones Labores de aquel entonces, Carlos Marx Carrasco, conminó a la CAN y en general a los representantes de la Organización Internacional del Trabajo, a que viniesen al país a realizar una visita, y que puedas observar de primera mano la aplicación del convenio 98 de la OIT (Toalá, 2019).

Con especial consideración en las observaciones realizadas por la comisión de expertos de la OIT respecto de la situación del sindicalismo en el Ecuador, observaciones que motivaron la presencia de nuestro país ante la CAN; es posible apreciar que se empezó haciendo algunas puntualizaciones a la regulación sindical en el sector privado, en el sentido de que en primer lugar se invita al gobierno ecuatoriano a que tomen medidas tendientes a garantizar la no discriminación sindical, y en segundo lugar a que se realicen reformas legislativas tendientes a promocionar y facilitar la negociación colectiva. Respecto del primer punto la CAN, se remite a lo mencionado por la comisión de expertos de la siguiente manera: “La Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que la legislación incluya una disposición específica que garantice la protección contra actos de discriminación antisindical en el momento de la contratación” (CAN 2014, 23). De igual manera, en lo que respecta a la contratación colectiva, la CAN, refiriéndose a las observaciones realizadas por el comisión de expertos de la OIT, señaló que:

La Comisión había señalado la necesidad de modificar el artículo 229, párrafo segundo del Código del Trabajo, relativo a la presentación del proyecto de convenio colectivo,

UCUENCA

de manera que las organizaciones sindicales minoritarias que no reúnan más del 50 por ciento de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo puedan, por sí solas o en forma conjunta (cuando no exista una organización mayoritaria que represente a todos los trabajadores), negociar en nombre de sus propios miembros (CAN 2014, 24)

Ya en lo que respecta a la sindicalización y a la negociación colectiva en el sector público, se vuelve necesario recordar que la presencia del Ecuador ante la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, estuvo fundamentada principalmente por los problemas y conflictos suscitados dentro de esta rama. Las reformas legales realizadas y que fueron restrictivas de derechos, la expedición de la LOSEP, los mandatos constituyentes que afectaban derechos de sindicalización y de negociación colectiva en el sector público, fueron los detonantes para que la comisión de expertos recomendara la presencia de Ecuador ante la CAN. La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, toma nota de todas las observaciones y alegaciones de violaciones de derechos sindicales y laborales, realizadas por organizaciones sindicales y sociales, tanto de carácter nacional como internacional; entre estas asociaciones podemos observar la UNE, la Confederación Sindical del Ecuador, la CSI y demás asociaciones.

En relación con lo mencionado, la CAN, analiza principalmente el decreto ejecutivo 813, decreto a través del cual se reformaba la LOSEP y se habilitaba la posibilidad de comprar renuncias de manera obligatoria, y toma nota del informe presentado por el Comité de Libertad Sindical, en el que se aprecia que, a través de esta figura de compra de renuncias se llevaron a cabo sistemáticamente despidos antisindicales (CAN, 2014). De igual manera la CAN se pronuncia sobre las observaciones realizadas por la comisión de expertos referentes la LOSEP, la LOEI y la LOES e indica que en estas normas no existe una adecuada regulación en lo que ha discriminación antisindical se refiere. Así mismo, analiza las observaciones realizadas a los

mandatos constituyentes 2 y 4 y al decreto ejecutivo 1406, ante las cuales nos indica que estas normas imponen limitaciones al ámbito de la negociación colectiva, al fijar tope de remuneraciones e indemnizaciones y al impedir que ciertas cuestiones sean tratadas en convenios colectivos. Por último, se refirió a las observaciones efectuadas al mandato constituyente número 8, señalando que el permitir la revisión unilateral de los contratos colectivos por parte de la administración pública podría generar casos de abuso, siendo entonces pertinente que la revisión sea efectuada por un órgano judicial.

La CAN conminó al gobierno ecuatoriano a que tome en cuenta las observaciones realizadas, y a que haga partícipe a las asociaciones de trabajadores del país en las discusiones y debates referentes a las reformas laborales a efectuarse, con inclusión del proyecto del nuevo código laboral propuesto en aquel entonces.

Para concluir el presente punto, debemos reafirmar lo dicho anteriormente sobre la tendencia que ha existido en nuestro país desde la revolución ciudadana; y es que históricamente el sindicalismo ecuatoriano siempre ha encontrado su bastión en el sector público, lamentablemente, por una serie de reformas y de nuevas leyes dictadas durante el gobierno de Rafael Correa, los trabajadores y servidores de esta rama se han visto limitados y coartados en sus derechos de asociación y de negociación, afectando así a la institución del sindicalismo en nuestro país.

3.11. Actualidad del sindicalismo en el Ecuador

Después de todo el análisis realizado a lo largo del presente capítulo, es evidente que los mejores años del movimiento obrero a nivel regional, pero por sobre todo a nivel nacional han pasado, y es que el movimiento sindical desde hace ya algunas décadas ha venido a menos, principalmente por la aplicación de medidas económicas, sociales y políticas de corte neoliberal en América Latina.

UCUENCA

En la línea de lo manifestado, no es sino a lo largo de los años 70 cuando se va definiendo mejor el perfil obrero. La reivindicación sindical se va concentrando alrededor de la reivindicación obrera, especialmente bajo la forma de contratación colectiva. En concordancia con lo expuesto, si bien la tasa de sindicalización en el Ecuador nunca fue sumamente elevada, a finales de los años 70 el índice de afiliación alcanzó aproximadamente el 15 de la población económicamente activa (Rojas, 2021). Sin embargo, y como ya se ha mencionado y analizado a lo largo de la presente investigación, el movimiento sindical ecuatoriano ha perdido gran parte de su influencia política y social.

Para graficar de mejor manera lo manifestado, recurriremos a los datos aportados por Vjekoslav Darlic, quien, en su obra *Organizaciones Sindicales del Ecuador*, plasma a través de gráficos y estadísticas el número de organizaciones sindicales existentes y constituidas en el país desde la década de 1930 hasta el año 2004.

Gráfico 1.



Nota: La tabla muestra el número de organizaciones sindicales legalmente constituidas en el Ecuador en distintas décadas. *Fuente:* Organizaciones Sindicales del Ecuador (Darlic, 2004).

UCUENCA

Del gráfico representado arriba podemos observar que en la década de 1970, época del mayor esplendor sindical, la totalidad de las asociaciones de trabajadores constituidas en el Ecuador ascendía a 1738 asociaciones; en la década siguiente esto es en 1980, época en la que las presiones sociales ejercidas por el movimiento sindical se hicieron sentir con mayor intensidad, el número descendía levemente a 1603 aunque seguían siendo numerosas las asociaciones constituidas, sin embargo; ya entrada a década de 1990, en la cual el neoliberalismo se encontraba plenamente establecido en la política económica y social nacional, el número de asociaciones sindicales disminuía estrepitosamente a un total de 478; siendo el último dato el correspondiente a las asociaciones constituidas entre los años 2000 y 2004, en los cuales únicamente se constituyeron 84 sindicatos. Las cifras analizadas muestran un diagnóstico claro y evidente, no solo del descenso de la tasa de afiliación sindical en el Ecuador, sino que más allá de aquello nos muestra el declive de la influencia y poder del sindicalismo nacional.

Ya procurando establecer una visión más actualizada de sindicalismo nacional debemos establecer una cifra reciente de las asociaciones sindicales constituidas en el país, y es que hasta el año 2004, la cifra total de sindicatos constituidos llegaba a la suma de 5542 (Darlic 2004, 50). Ya para el año 2017, el número de asociaciones sindicales llegaba a 5853, de las cuales, según una nota realizada por Carolina Enrique en el diario El Comercio, únicamente 2969 estaban activas, siendo que entonces desde el año 2007 hasta el año 2017 se crearon un total de 83 organizaciones sindicales por año, cifra que si bien ya significa un incremento respecto de los años anteriores al 2007 aún se encuentra lejos de lo alcanzado hace varias décadas atrás (Enríquez, 2017). Sin embargo, y como ya se mencionó al inicio de la presente investigación, además del descenso en el número de sindicatos constituidos a nivel, el descenso en la tasa de afiliación es aún mucho más alarmante, dado que, según los datos aportados por Mónica Orozco y Diana Serrano en su artículo publicado en el 2019 para el Diario El Comercio, tan

solo tres de cada 100 obreros se encuentran afiliado a un sindicato, y además de aquello, se pone de manifiesto del descenso en el número de organizaciones sindicales activas, señalando que para el año 2019 tan solo llegarían a 1605 los sindicatos activos, siendo casi la mitad de lo registrado en el año 2017 (Orozco y Serrano, 2021). Por lo que podemos concluir que el sindicalismo ecuatoriano ha perdido en casi todos los frentes, esto es, el índice de asociaciones constituidas, en el índice de afiliación y por último cava vez se reduce el número de sindicatos activos.

Ahora bien, con la finalidad de establecer un panorama real de la actualidad sindical en el Ecuador corresponde en este punto identificar a que segmento de la economía pertenecen las tasas de afiliación plasmadas con anterioridad, es decir, por lo que se pretende exponer si las asociaciones sindicales constituidas pertenecías al sector público o al sector privado; para lo cual, es necesario considerar que, el año 2014 del total de sindicatos constituidos el 80% pertenece al sector público. Esto último atañe una gran importancia, dado que con el dato plasmado es evidente que el grueso de la masa sindical y el sector donde mayor fuerza reúne el movimiento obrero ecuatoriano es el sector público, sin embargo, y como ya se analizó puntos atrás, el sindicalismo público fue por varios años atacado arduamente desde el gobierno, más concretamente durante el mandato del ex presidente Rafael Correa, cuestión que contribuyó al debilitamiento del movimiento obrero (Montenegro, 2017).

Por último, y para culminar con este breve diagnóstico del movimiento obrero nacional es pertinente concluir que el movimiento sindical nacional se encuentra en estado crítico, su fuerza y relevancia ha venido en declive principalmente por las razones enunciadas; siendo que ahora el movimiento obrero ya no es un protagonista en el espectro político y social nacional, y su lugar fue ocupado por otros movimientos sociales que se han visto fortalecidos durante los últimos años, nos referimos principalmente al movimiento indígena (Montenegro, 2017).

UCUENCA

Es necesario re pensar la concepción del movimiento obrero nacional, permitir a los trabajadores ejercer una asociación fuerte y representativa, debería ser un objetivo inmediato de gobierno; una asociación a través de la cual se permita a los trabajadores nacionales ver en la sindicalización un medio para mejorar sus derechos laborales y por ende acceder a un mejor nivel de vida.

CAPÍTULO 4. NUEVO PANORAMA DEL SINDICALISMO EN EL ECUADOR (SINDICALISMO POR RAMAS DE ACTIVIDAD)

El objetivo central de la presente investigación es analizar la implementación de un sindicalismo por ramas de actividad en nuestro país, lo cual se plasmará de manera clara y exclusiva en este tercer y último capítulo del trabajo de titulación. De más está señalar la precaria situación en la que se encuentran las organizaciones obreras en el Ecuador, se han analizado las causas del declive sindical y la historia de este. Sin embargo, llegados este punto no quedas más que hacer frente a la situación actual del sindicalismo nacional y buscar soluciones que revitalicen y fortalezcan a estas asociaciones de trabajadores, sobre todo con miras a defender y a pugnar por la defensa y la mejoría constante de los derechos de la clase obrera y trabajadora ecuatoriana. Una de las múltiples vías para solventar el problema señalado anteriormente es la implementación de un sindicalismo por ramas de actividad, mediante el cual, se logre por una parte establecer asociaciones más representativas y fuertes de cara a la defensa de los derechos y de cara, pero por sobre todo de cara a la negociación de convenios colectivos que amplíen los derechos de los trabajadores; y por otra parte generar contratos colectivos que protejan y amparen a trabajadores que por diversas razones no puedan acceder a estos.

4.1. Sindicalismo por rama de actividad

Para empezar a hablar sobre el sindicalismo por rama de actividad parece pertinente el mencionar que, en primer lugar la libertad de asociación se encuentra plenamente reconocida en nuestro país, tanto por normativa interna, entre la que podemos señalar en primer lugar, la Constitución del 2008 y el propio Código del Trabajo; cuanto por normativa externa, en esto último hacemos referencia lo establecido en varios tratados, instrumentos y convenios internacionales tales como: el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección de los derechos de sindicalización; el Convenio

98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, e incluso la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento en el que se reconoce de manera expresa la libertad de asociación y de reunión de los seres humanos. Ahora bien, es evidente que, en el ámbito laboral y sindical ecuatoriano, esta libertad no es plena ni absoluta, sino que más bien encuentra una serie de limitaciones a su goce.

“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”. (Otero Trujillo, 2021, p. 4)

Las regulaciones legales y ministeriales contempladas en nuestro país obstaculizan la constitución de organizaciones laborales por rama de actividad o en general toda asociación distinta a aquellas organizadas en torno a la empresa. En el contexto jurídico macro ecuatoriano existe una libertad de asociación; sin embargo, en la práctica únicamente se encuentra regulada la formación de organizaciones laborales por empresa, cuestión que no debería ser un impedimento para la creación de otro tipo de asociaciones de trabajadores, dado que conforme lo establece nuestra propia Constitución de la República en su artículo 11 numeral 3, los derechos y garantías reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales serán de directa e inmediata aplicación, y por ende entendemos que no se requiere norma de rango inferior que viabilice su aplicación.

Artículo 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

UCUENCA

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, 11–12).

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 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.

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.

Como se indicó ya anteriormente tanto la Constitución de la República cuanto el propio Código del Trabajo ecuatoriano reconocen de manera expresa la posibilidad que tienen los trabajadores para crear las asociaciones que crean pertinentes para la defensa de sus derechos sin necesidad de autorización previa. Lo dicho se desprende de lo recogido en los artículos 326 numeral 13 de la Constitución ecuatoriana y 440 de la norma sustantiva laboral.

Artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, 162)

Artículo 440. 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 mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales (Código del Trabajo, 205, 128)

Para sintetizar la idea tratada en este primer punto relativo a la sindicalización por rama de actividad, merece mencionar que, los sindicatos de industria o rama de actividad: son las

UCUENCA

organizaciones sindicales formadas por los trabajadores que prestan sus labores a distintos empleadores de una misma rama industrial o de actividad, aun cuando desempeñan profesiones, oficios o especialidades diferentes. Es así pues que, por sus características centralizadas este tipo de organizaciones laborales ganan en relevancia respecto de los sindicatos predominantes en el país, en el sentido de que, al no organizarse de manera atomizada, pueden permitirse entablar acuerdos que vayan en beneficio de todos los obreros y trabajadores del sector, independientemente del empleador ante el cual se encuentren laborando (Otero, 2021).

Por último, es importante señalar los beneficios que el sindicalismo por rama de actividad brinda a los trabajadores de la industria de que se trate, es así pues que Otero (2021), en su publicación *Sindicalización por Rama de Actividad en Ecuador*, sintetiza de manera adecuada las siguientes ventajas:

- 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. (p. 8)

El primero de los beneficios arriba enunciados ya fue debidamente plasmado y desarrollado con anterioridad; sin embargo, los otros dos, merecen un especial análisis (el cual no podrá ser efectuado en el presente trabajo por su extensión y orientación), dado que el adoptar un sindicalismo por rama de actividad podría ser ventajoso ya no solo para el colectivo trabajador, sino que incluso para las otras dos partes intervinientes en el ámbito del derecho colectivo ecuatoriano, nos referimos al Estado y al empleador.

4.2. Negociación colectiva por rama de actividad

La negociación colectiva desde su concepción teleológica siempre ha pugnado por los intereses de la clase trabajadora en su conjunto, presentándose como un medio para que a través de esta se pueda dotar de una protección adicional a los trabajadores y a sus derechos. En concordancia con lo mencionado merece ser traído a colación lo manifestado por Jesús Cruz Villalón (2016) quien nos dice lo siguiente:

La negociación colectiva se ha sido concebida como un instrumento de reforzamiento de la defensa de los intereses de los trabajadores, para superar el marcado desequilibrio de fuerzas entre las partes a nivel individual, como un instrumento de compensación de la desigualdad de arranque existente entre las partes (p. 8)

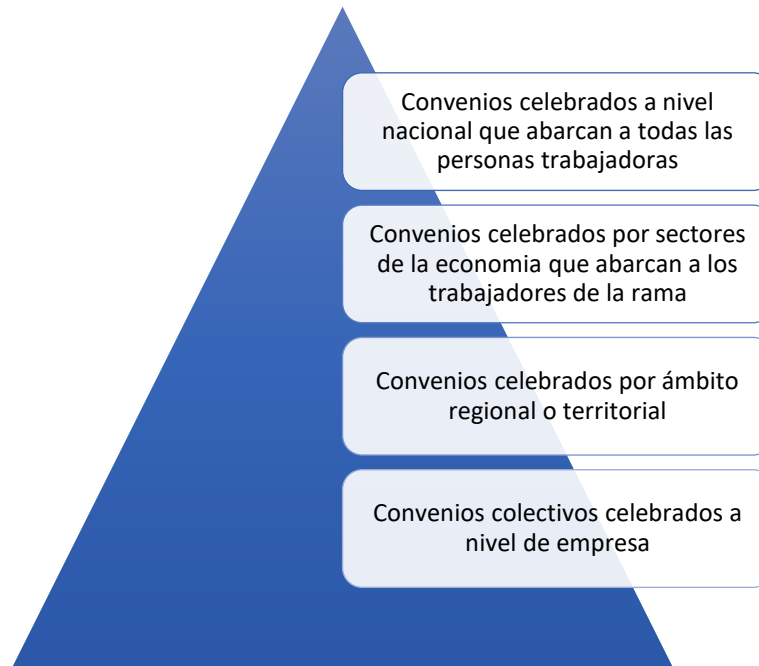
De igual manera refiriéndose a lo que debe entenderse como negociación colectiva Rosenbaum (2020), quien remitiéndose a lo establecido en la Recomendación No. 91 de la OIT menciona que convenio colectivo será todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, 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.

UCUENCA

En definitiva, la negociación colectiva lo que busca es ser un instrumento mediante el cual los trabajadores asociados u organizados puedan mejorar las condiciones económicas y laborales establecidas en el contrato individual, además de pugnar por obtener una serie de beneficios sociales o culturales para sí y su familia.

Pues bien, de lo manifestado en los párrafos que anteceden y sobre todo de lo analizado en el primer capítulo, en la parte referente a la legitimación en el ejercicio de la libertad sindical, podemos señalar de manera general y teórica que, quien goza de la mencionada legitimidad para celebrar un convenio colectivo son las asociaciones de trabajadores, las cuales, a su vez pueden estar organizadas en distintos niveles, ya sea a nivel de empresa, regional o de industria; por lo que podemos concluir que, puede darse el caso de que en un determinado momento y lugar existan varios sindicatos de trabajadores y por ende varios convenios o contratos colectivos celebrados por estos; sin embargo, para estos casos en lo que se da esta confluencia de convenios, la OIT ha generado un documento denominado “Negociación Colectiva. Guía de Políticas” documento en el cual se establece una especie de jerarquización de convenios colectivos. Lo dicho se puede graficar de la siguiente manera:

Gráfico 2



Fuente: Negociación Colectiva. Guía de Políticas (OIT, 2016)

Es importante recalcar que lo dicho en párrafos anteriores, nos referimos a la posibilidad de que existan asociaciones de trabajadores en varios niveles y convenios colectivos en cada uno de ellos, no sucede en nuestro país, dado que como ya se ha manifestado, en el Ecuador las asociaciones de trabajadores se estructuran y organizan en torno a la empresa, y por ende la negociación colectiva se llevará a cabo en el mismo nivel, es decir, en torno a la empresa en que se labore, cuestión que se desprende del contenido del artículo 221 inciso primero del Código del Trabajo.

Artículo 221.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa (...). (Código del Trabajo, 2005, 80)

UCUENCA

En este punto, el hecho de que exista una apertura hacia una negociación colectiva por rama de actividad retoma una gran relevancia, pues como se puede apreciar del gráfico arriba plasmado, dentro de la jerarquía de los convenios colectivos, aquellos que hayan sido celebrados en virtud de la rama o sector de la economía, se encuentran en un rango muy superior a los celebrados en el ámbito de la empresa, por lo que el habilitar en el Ecuador dicha posibilidad para los trabajadores sería una gran conquista, además de que, como ya se ha indicado, con este tipo de negociación colectiva se lograría una mejor cobertura de derechos y beneficios para aquellos trabajadores que, ya sea por encontrarse en el sector informal de la economía o por no contar con el número requerido para constituir una asociación de trabajadores, no pueden beneficiarse de un convenio colectivo.

Por encima de los convenios colectivos celebrados por sectores de la economía, encontramos aquellos que han sido concebidos de manera nacional, respecto de estos últimos podemos señalar que en Ecuador este tipo de acuerdo se da únicamente en el caso de fijación de salario básico unificado del trabajador (Otero, 2021).

Por último, debemos mencionar que, en el Ecuador, en su norma sustantiva laboral, se establece una posibilidad mediante la cual puede darse, aunque se de manera excepcional, un convenio colectivo por rama de actividad, cuestión que encarna en sí mismo una gran importancia, pues nos estaría dando ciertas pautas a seguir al momento de pretender la incorporación de este tipo de organización sindical y de negociación colectiva en el país; nos referimos al contrato colectivo obligatorio, recogido en el artículo 252 del Código de Trabajo ecuatoriano.

Artículo 252.- Obligatoriedad del contrato colectivo. - Cuando 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

UCUENCA

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, expedido de acuerdo con los artículos que siguen (Código del Trabajo, 2005, 85).

Este contrato colectivo obligatorio, como ya se indicó encarna una gran relevancia para nuestra investigación, pues estaría desde ya solventando ciertos requerimientos formales de cara a establecer un sindicalismo por rama de actividad en el Ecuador, lo dicho se fundamenta en lo previsto en el artículos 253, 254 y siguientes del Código del Trabajo, pues en dichas disposiciones normativas se establece el trámite a seguir para obtener la obligatoriedad del contrato colectivo para todos los empleadores y trabajadores de la rama de que se trate y en la provincia pertinente.

4.3. Caso de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC)

El análisis del proceso judicial planteado por la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC), adquiere una gran relevancia para nuestro trabajo de investigación, pues se erige como uno de los primeros pasos que da el movimiento obrero ecuatoriano para poder materializar la consolidación de un sindicalismo por rama de actividad en el país.

La Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos, encuentra sus antecedentes en el año 2007; inicialmente surgió como una organización esporádica y espontánea de trabajadores del sector agrícola y de la aerofumigación que buscaban velar por sus derechos de, pues muchos de estos estaban padeciendo síntomas y malestares como consecuencia de su exposición a los químicos plaguicidas (Herrera 2019). Después de ello y con el pasar del tiempo de los trabajadores de la rama se fueron cada vez más comprometiéndose con la lucha obrera y con la defensa de sus derechos, tal es así que para el

UCUENCA

año 2010, los trabajadores de esta rama de actividad nuevamente se asociaron en busca de amparo ante la Defensoría del Pueblo, reclamando que se están suscitando una serie de violaciones de los derechos humanos en las plantaciones bananeras ecuatorianas; este reclamo culminó en que incluso la Relatoría Especial de la ONU emita un informe sobre formas actuales de esclavitud, haciendo especial énfasis en el Ecuador, pues se reconocía que en nuestro país, en el sector bananero se daban prácticas que estaban estrechamente relacionadas con las esclavitud (Otero, 2021).

La Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos como tal nació en el año 2014, en la ciudad de Quevedo, y surgió ante la necesidad contar con una organización de trabajadores que vele permanentemente por sus intereses y derechos, pues como ya se manifestó anteriormente, los trabajadores bananeros y agrícolas ya habían tenido que asociarse de manera espontánea en el pasado para hacer frente a una serie de vicisitudes y violaciones a sus derechos por parte del Estado y de los empleadores. Es por esta razón que nace ASTAC. Sin embargo, al momento de buscar su inscripción en el Ministerio del Trabajo como asociación de trabajadores encontraron un obstáculo por parte del Estado, pues se negó su inscripción como una organización sindical, principalmente fundamentado en lo que establecen los artículos 443, 449 y 454 del Código del Trabajo. ASTAC impugnó la decisión en sede administrativa, sin obtener resultados favorables (Herrera 2019). Y es que según el criterio del Estado ecuatoriano, esta organización no podría contar con un registro como una organización sindical, dado que el trámite previsto en la normativa pertinente exige una notificación al empleador respectivo con el trámite de constitución de la asociación de trabajadores; y, en el caso de ASTAC no existía una relación de dependencia única y directa entre sus afiliados y los empleadores del sector, por lo que no podría otorgarse la inscripción de ASTAC como una asociación de trabajadores.

UCUENCA

Ante la negativa de inscripción, ASTAC presentó una queja ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dado que a su criterio se estaba violando el contenido del convenio 87 entre otros; el organismo internacional requirió información al Estado ecuatoriano, quien nuevamente se remitió a la imposibilidad formal de inscribir esta asociación por lo prescrito en el trámite de inscripción de asociaciones sindicales. La OIT, a través del Comité de Libertad Sindical emitió un informe en el año 2017, informe en el que hacía referencia al caso ecuatoriano y a través del cual invitaba al Ecuador a inscribir a la organización ASTAC, dado que el artículo 440 de Código de Trabajo y la propia Constitución de la República reconocían el derecho y la garantía de la libertad de asociación de las personas trabajadoras (Herrera 2019).

A pesar de los esfuerzos empleados por ASTAC para lograr constituirse como una asociación sindical, por mucho tiempo únicamente pudo existir como una organización de hecho, ya que como se mencionó, no logró obtener adecuadamente el registro como asociación sindical por parte del Ministerio de Trabajo.

ASTAC, en el año 2020 planteó una acción de protección en contra del Ministerio de Trabajo y en contra del Procurador General del Estado, la acción en cuestión tenía como finalidad el que se declare la vulneración al derecho a la libertad sindical y a la libertad de asociación. La acción en cuestión recayó en primera instancia en competencia de la Ab. Irma Carrera, Juez de la Unidad Judicial de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Quito. Después de admitida a trámite la acción de protección, se señaló el 22 de octubre de 2020 para que tenga lugar la audiencia correspondiente, en la que, después de actuadas las pruebas y esgrimidos los argumentos y fundamentos pertinentes, se desechó la pretensión exigida por ASTAC, en su veredicto la Señora Juez de la causa, señala que no se han agotado las vías ordinarias para poder acceder a la justicia constitucional. “De la revisión del expediente y

prueba aportada la suscrita Jueza determina que no se han agotado las vías ordinarias y administrativas correspondientes que le asiste al accionante” (Unidad Judicial de la Familia Mujer Niñez y Adolescencia de Quito 2020).

La Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Bananeros y Campesinos, al no estar conforme con la resolución dictaminada en primera instancia, apeló esta, y el proceso, ya en segunda instancia, recayó en conocimiento de la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, Tribunal que convocó a audiencia de apelación para el día 7 de abril de 2021. El Tribunal en cuestión revocó la sentencia dictada en primera instancia y aceptó la acción constitucional presentada por ASTAC, el Tribunal al momento de su fallo indicó que:

(...) 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 (Otero, 2021, p. 21).

Lo mencionado por el Tribunal al momento de emitir su resolución se encuentra conforme lo mencionado anteriormente en el presente trabajo de investigación, y es que no existe ningún tipo de prohibición ni en el Código de Trabajo, ni en la Constitución de la República respecto de la posibilidad de constituir asociaciones de trabajadores por rama de actividad, sino más bien todo lo contrario, los cuerpos normativos mencionado reconocen de manera expresa la posibilidad que tienen los trabajadores y los obreros ecuatorianos para asociarse libremente, por lo que mal podría limitarse este derecho a falta de una norma.

Lo dicho no resta, sin embargo, importancia al objeto central de la investigación, y es que en el Ecuador es necesario cambiar y reformar la concepción que se tiene respecto del nivel en el que las asociaciones de trabajadores se constituyen, cambiando el enfoque, de manera que ya no solo sean estructuradas en torno a la empresa, sino que se brinde la posibilidad de que se puedan constituir en función de la rama de actividad de que se trate, para así poder obtener un mayor peso al momento de negociar convenios colectivos y de que estos tengan un mayor rango respecto de los celebrados en base a la empresa, además de que estos convenios colectivos por rama de actividad brindarían mejor cobertura para los trabajadores en general.

4.4. Posturas de actores relevantes en el espectro sindical y laboral

El presente punto pretende, una vez estudiado los aspectos relativos a la organización sindical por rama de actividad y a la negociación colectiva que puede derivar de este tipo de asociaciones, el escuchar y poner de relieve las opiniones de ciertos actores relevantes en el espectro político, social y laboral ecuatoriano. Es por ello que, como método de investigación dentro del presente trabajo, se ha utilizado la entrevista, técnica que ha permitido obtener información relevante e interesante para el tema en cuestión. Las personas entrevistadas son las siguientes: Ab. Rafael Vázquez Aguirre, quien actualmente ostenta el cargo de Director Regional del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del Ecuador; Ab. Patricio Tenesaca, quien es una dirigente sindical de larga data y que en la actualidad se encuentra al frente de la Red de Trabajadores Eléctricos del Ecuador; y, por último el Economista Calos Marx Carrasco, funcionario de larga y prestigiosa trayectoria, principalmente durante el gobierno de ex presidente Rafael Correa, el economista Carrasco ha desempeñado varias funciones, siendo las más destacadas el haber fungido como Ministro de Trabajo y Director del Servicio de Rentas Internas. Evidentemente, y con la finalidad de plasmar de manera adecuada la esencia de las opiniones y criterios vertidos por los sujetos entrevistados, procuraremos con absoluta firmeza,

UCUENCA

mantenernos siempre fieles al espíritu de las palabras y frases empleadas por las personas consultadas.

Pues bien, desarrollando el punto que nos ocupa, podemos empezar poniendo de relieve las opiniones brindadas por los sujetos al momento en que se les solicitó formular un breve diagnóstico de la actualidad sindical ecuatoriana, es así que, para empezar el Ab. Vázquez Aguirre, refiriéndose a la actividad sindical habida desde su nombramiento como Director Regional del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del Ecuador, nos supo manifestar que:

Hemos tenido alrededor de 300 denuncias en el año 2021, de las cuales, la gran mayoría han sido ejercidas a título personal de cada trabajador, sin embargo, hemos pocas respecto a pliegos de peticiones que han surgido cuando no se han cumplido con los contratos colectivos (...). Ahora respecto de la celebración de contratos colectivos, si hemos observado un aumento respecto de años anteriores; durante el tiempo en que he estado en el cargo he celebrado cerca de 9 contratos colectivos, muchos de los cuales han tenido que regirse por el trámite obligatorio puesto que no ha existido acuerdo entre las partes, trámite que ha sido bastante satisfactorio, pues casi en todos los trámites han culminado con acuerdos entre las partes (...). En cuando a la constitución de asociaciones de trabajadores, lamentablemente por el hecho que la competencia para conocer estos trámites se encuentra centralizada y concentrada en Quito no puedo proporcionarte un dato sobre las asociaciones de trabajadores constituidas durante mis labores. (R. Vázquez Aguirre, comunicación personal, 21 de enero de 2022)

El Ab. Patricio Tenesaca, pretendiendo establecer un panorama del sindicalismo actual nos ha manifestado lo siguiente:

Como dirigente sindical de muchos años puedo decir que el movimiento sindical ecuatoriano está viviendo momentos muy complicados, crisis principalmente generada

UCUENCA

por el fraccionamiento y atomización del sindicalismo nacional (...). Existen 9 centrales sindicales dispersas e independientes, con inclusión de la CUT, la cual fue creada en tiempos de la Revolución ciudadana; pues es así que como ve, una de las principales causas de la crisis sindical viene dada por la atomización sindical. En otros países existen grandes centrales que agrupan a todos los trabajadores, sin embargo, aquí, en un país pequeño y con baja tasa de afiliación tenemos nueve centrales sindicales (...). Este fraccionamiento ya lleva algún tiempo, principalmente desde finales del siglo anterior, y viene dada por esta actitud y posición de muchos dirigentes sindicales de pretender prolongarse indefinidamente en sus puestos, esto sin contar la mano política que desde siempre ha interferido en la actividad sindical. (P. Tenesaca, comunicación personal, 3 de febrero de 2022)

Por su parte, el Economista Marx Carrasco, formulando un breve diagnóstico del sindicalismo ecuatoriano a día de hoy se pronunció así:

Creo que la presencia y la fortaleza sindical del Ecuador ha sido zigzagueante. Nunca el sindicalismo ha estado en una época de oro, si talvez ha llegado a tener momentos importantes a lo largo de la historia con sus centrales, entre estas encontramos la CUT, en la cual tuve mucho que ver y en la cual deposité la aspiración de consolidar una central única de trabajadores, sin embargo, esta devino en un caso más de fraccionamiento sindical que hizo agua esta unificación; talvez por la propia dirigencia sindical que no estuvo a la altura (...). Considero también importante resalta los propios errores de la dirigencia sindical que se ha mantenido enquistada y que han esgrimido concepciones demasiado ortodoxas y divisionistas, lo cual ha ocasionado que los propios trabajadores no se hayan inclinado hacia la sindicalización llegando tan solo a tasas de sindicalización del 3% (...). El sindicalismo debe pasar por una transformación

UCUENCA

profunda de su visión, de su concepción, de su metodología y de sus objetivos; además de una renovación de sus dirigentes. (C.M. Carrasco, comunicación personal, 23 de marzo de 2022)

Con la intención de establecer con mayor claridad una visión actual de sindicalismo ecuatoriano, se interpeló a los entrevistados acerca de cuáles eran las centrales o los dirigentes más representativos actualmente. Ante lo cual, el Ab. Rafael Vázquez, en función del cargo que ostenta nos manifestó que:

Hemos tenido mucha cercanía con la Confederación de Trabajadores del Ecuador, quienes tienen un largo trajinar en la historia sindical nacional, hemos tenido bastante acercamiento, incluso han realizado invitaciones al Señor Ministro del Trabajo a una asamblea para agradecer el cumplimiento de compromisos por parte del gobierno, compromisos que se seguirán cumpliendo (...). Con el FUT, la cual es una organización bastante icónica hemos tenido ciertos acercamientos, aunque no coincidimos en muchos aspectos, sin embargo, reitero que con la CTE tenemos una gran relación. (R. Vázquez Aguirre, comunicación personal, 21 de enero de 2022)

Respondiendo al cuestionamiento referente a cuál considera que a día de hoy es la central o asociación sindical más representativa del Ecuador, el Ab. Patricio Tenesaca opinó de la siguiente manera:

Yo creo lamentablemente que en este país los medios de comunicación nos han marcado la hoja de ruta respecto de dar o no relevancia a una determinada organización sindical por encima de otras u otras, es así a través de esto la prensa se otorga una representación pública a quien aparezca en el medio de comunicación. El personaje que continuamente desde el sindicalismo ha sido más visibilizado por la prensa es Mesías Tatamuez, y con él al FUT; aunque actualmente también han comenzado a resaltar a la

UCUENCA

UGTE (...). Sin embargo, más allá de lo dicho en el sentido de que a través de los medios de comunicación se nos proyecta una representación impuesta, el presidente del Parlamento Laboral, Ab. Fernando Ibarra es quien a día de hoy puede de cierta manera también generar una representación sindical en el país, aunque no se le dé mayor relevancia en los medios masivos de comunicación (...). En referencia al CUT, poco se ha visto en los medios a los representantes de esta central, pues con el debido respecto, tienen poca formación política e ideológica, es por ello tal vez que fácilmente se han convertido en bailarines del gobierno que les toca. (P. Tenesaca, comunicación personal, 3 de febrero de 2022)

Continuando con el desarrollo del tema en análisis, es decir, establecer a criterio de los entrevistados cuál sería la organización sindical más relevante o representativa actualmente en el Ecuador, el Economista Marx Carrasco, haciendo un especial énfasis en la situación del CUT nos manifestó:

El Frente Unitario de Trabajadores, a pesar de no ser tal cual una central sindical, sino que se encuentra conformada por estas, sigue siendo por mucho la organización más representativa, aun así, deja mucho que desear, pues si bien ha sido relativamente importante, nos queda debiendo (...). Sería interesante analizar hasta qué punto puede salir humo blanco de una reunión entre todas las centrales de trabajadores, para así de tal manera lograr conformar una central de trabajadores absoluta y que abarque y represente a todos, tanto públicos como privados (...). Las cámaras y las organizaciones de empleadores también deberían contribuir a la conformación de una central única de trabajadores, pues existen incluso estudios que respaldan el hecho de que el sindicalismo ha aportado fundamentalmente no solamente al desarrollo de la calidad de vida de la sociedad, sino que también económico, productivo, tecnológico, empresarial

UCUENCA

de los estados (...). Yo considero adicionalmente que el sindicalismo debe ser político, y por ende trascender hacia otros temas distintos a los de clase, cuestión que en el país he visto únicamente realizar al parlamento laboral, particularmente al Ab. Fernando Ibarra, quien considero que es de los dirigentes más serios que podrían dirigir al sindicalismo a un puerto seguro. (C.M. Carrasco, comunicación personal, 23 de marzo de 2022)

Ya entrando en el tema central de la investigación que nos atañe, se preguntó a los entrevistados acerca del sindicalismo por rama de actividad en el Ecuador, evidentemente la interpelación fue dirigida y orientada en función del cargo, experiencia y la trayectoria de los sujetos interpelados. En tal sentido, al Ab. Rafael Vázquez Aguirre, quien, como ya se manifestó, al momento de la realización de la presente investigación funge como Director Regional del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del Ecuador, se le interpeló acerca de la resolución dictada dentro de la acción de protección interpuesta por la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) en contra del Ministerio de Trabajo y del Procurador General del Estado, caso que fue ya analizado en el presente trabajo, y en el que en su fallo se ordenó, además de la inscripción de la asociación de trabajadores en el Ministerio de la Rama, que se establezca de manera clara un reglamento que permita ejercer plenamente el derecho a la sindicalización por rama de actividad. El Ab. Vázquez Aguirre se pronunció de la siguiente manera:

Tengo conocimiento de la acción constitucional de protección planteada por esta Asociación en contra del Ministerio del Trabajo, ante lo cual te puedo manifestar que se está dando cumplimiento a lo ordenado en el fallo que mencionas, tal es el caso que en Quito, a nivel de planta matriz del Ministerio de Trabajo, se están organizando y ya

están en laborando en torno a mesas de trabajo para poder solventar lo ordenado. (R. Vázquez Aguirre, comunicación personal, 21 de enero de 2022)

En el mismo orden de ideas, al Ab. Patricio Tenesaca, se le formuló el cuestionamiento referente a que indique si considera que la adopción del sindicalismo por ramas de actividad en Ecuador es necesario e indispensable o si por el contrario cuál cree que sería el camino que debería adoptar el sindicalismo ecuatoriano para recuperarse y volver a fortalecerse política y socialmente. Ante la pregunta el Ab. Tenesaca manifestó:

Yo coincido en gran parte con su análisis respecto del sindicalismo por rama de actividad puesto que obedece a un trabajo de investigación, es por ello que creo que desde ya se debería comenzar a trabajar sobre la posibilidad de reformular el tema de las asociaciones sindicales, permitiendo un sindicalismo de segundo nivel (...). Por otro lado, me parece necesario hacernos el cuestionamiento referente a ¿Cómo es posible que en países del primer mundo e incluso de corte capitalista tengan una tasa de sindicalización tan elevada? Y es que verdaderamente en todo el mundo el sindicalismo público ha sido la plataforma de lucha, sin embargo, en nuestro país este último se encuentra sumamente restringido, es por ello que también creo que uno de los caminos para el mejoramiento del sindicalismo nacional, es a través del fortalecimiento del sindicalismo privado, es precisamente en este momento de la historia, con la globalización y con la apertura de mercados, que se debe ir reforzando al sindicalismo privado. (P. Tenesaca, comunicación personal, 3 de febrero de 2022)

En relación al mismo cuestionamiento, es decir, a ¿Cuál debería ser el camino que tomar el sindicalismo ecuatoriano para fortalecerse nuevamente? El Economista Marx Carrasco dice lo siguiente:

UCUENCA

Yo creo que se debe reabrir la posibilidad de la organización sindical en el sector público, pero con ciertas reglas que eviten abusos de poder. Matar al sindicalismo público no fue y no es una buena idea, se debe procurar el refortalecimiento del sindicalismo público, pero con esto no quiero decir que el sindicalismo público ecuatoriano ha sido perfecto y lleno de virtudes, la verdad es que no es así. Para muestra de lo dicho se puede observar a sus dirigentes que se encuentran posesionados por muchos años sin que intermedie la democracia (...). Por otro lado, considero que mientras mayor presencia neoliberal en el gobierno menor presencia sindical habrá. Son agua y aceite. No cuadran. Entonces el papel de la organización sindical a día de hoy debería ser combatir al neoliberalismo, el cual es un monstruo grande y pisa fuerte. (C.M. Carrasco, comunicación personal, 23 de marzo de 2022)

De lo analizado hasta el momento es evidente que los personajes entrevistados concuerdan en el hecho que es necesario e indispensable un cambio en el movimiento sindical nacional. Las opiniones varían, como no puede ser de otra forma, respecto del camino y las acciones a tomar para lograr el cambio en cuestión, sin embargo, lo que interesa llegado a este punto es que existe verdaderamente un acuerdo unánime respecto de la necesidad de intervenir en pro de los intereses sindicales. La propuesta de una adopción de un sindicalismo por rama de actividad no es más que una de las múltiples vías y caminos que pueden ser optados para la consecución de un fin claro.

Continuando con las entrevistas, se consultó a los entrevistados, más concretamente al Ab. Patricio Tenesaca y al Economista Marx Carrasco, acerca de las causas del declive sindical en el Ecuador, haciendo un especial énfasis en la época en la que Gobernó la revolución ciudadana. Ante la interpelación, el Ab Tenesaca refiriéndose a la situación que atravesó el sindicalismo durante la época de la revolución ciudadana señaló:

UCUENCA

Al inicio del gobierno de la revolución ciudadana, el Frente Unitario de Trabajadores generó una alianza con el movimiento político del ex presidente Rafael Correa, es cierto que aquel gobierno arrancó con un discurso de corte progresista que nos hizo a todos soñar que efectivamente podría materializarse una propuesta social que pugne por la equidad de derechos y justicia de clase, lo cual lamentablemente no ocurrió. Desde el inicio del mandato del ex presidente Rafael Correa ya existieron ciertas políticas que generaron un rechazo por parte del movimiento sindical, más concretamente me refiero a los mandatos constituyente. Posteriormente, el momento en que verdaderamente se partió la organización sindical ecuatoriana y en que se cortaron definitivamente lazos desde el movimiento sindical con el gobierno de aquel entonces fueron con los decretos ejecutivos 1701 y el 225 (...). A raíz de estos decretos el sindicalismo en el sector público quedó sumamente golpeado y disminuido, siendo la organización en este sector la que históricamente fue la más representativa y fuerte (...) Esta ruptura fue aprovechada por el ex vicepresidente Jorge Glas por es así a raíz de esta creó la CUT que no fue más que un ala de apoyo y respaldo del gobierno de turno. (P. Tenesaca, comunicación personal, 3 de febrero de 2022)

El Economista Carrasco refiriéndose a la relación habida entre la organización sindical y el gobierno de la revolución ciudadana, del cual fue un alto funcionario, y a las políticas sindicales impuestas durante dicho mandato manifestó:

En primer lugar, debo manifestar que faltó diálogo, en segundo lugar, creo que hubo errores de parte y parte. El error fundamental de la dirigencia sindical fue el desconocimiento de los importantes avances y reivindicaciones logradas en materia laboral durante aquel gobierno (...). De igual manera, considero que por parte del gobierno quizá también hubo errores, como el escaso incremento remunerativo de los

UCUENCA

últimos años o la enmienda constitucional realizada a los artículos 229 y 326. Verdaderamente creo que se inculcó en contra del sindicalismo en el sector público. Debo reconocer aquello (...) Creo que por parte de la dirigencia sindical no entendieron y apoyaron nuestra predisposición por la defensa de los derechos labores, no comprendieron nuestras verdaderas intenciones. Yo pensaría que también la prensa fue muy influyente en la actitud de las organizaciones sindicales, puesta es esta se hizo eco del malestar de las élites del país, y consecuentemente este malestar hizo eco en algunos dirigentes sindicales e hizo que se posicionaran en la orilla contraria. (C.M. Carrasco, comunicación personal, 23 de marzo de 2022)

Refiriéndose concretamente a las medidas implementadas durante el gobierno del expresidente Rafael Correa, el Economista Marx Carrasco indicó:

El decreto 813 del 2010 en nuestra comprensión estuvo motivado por la necesidad de contar con un mecanismo jurídico que permita a las instituciones públicas dejar de contar con unos pocos funcionarios que le hacían daño al país. Nosotros en el SRI aplicamos el decreto 813 con una docena de funcionarios; la aplicación de este decreto vino dado exclusivamente por una conducta dañina que tenían las personas separadas de su cargo. Ahora bien, el poner límites a la contratación colectiva fue una respuesta extrema ante los abusos del sindicalismo público (...). No fue correcto ser tan tajante en los límites impuestos a la negociación colectiva, talvez lo que se debió hacer fue imponer un rango de negociación. Pero en definitiva lo que se buscó fue frenar con os abusos del sindicalismo público. (C.M. Carrasco, comunicación personal, 23 de marzo de 2022)

Ya para ir finalizando el presente punto, y dejando constancia de que muchos de los temas tratados con los entrevistados, por cuestiones de extensión de la investigación, no

pudieron ser plasmados en el presente trabajo de investigación, me gustaría poner de relieve lo dicho por los entrevistados, quienes se pronunciaron, desde sus respectivas posiciones, sobre el futuro del derecho laboral nacional.

Es así que, respondiendo a la pregunta relativa a ¿Cuál es el objetivo del gobierno actual respecto del sindicalismo nacional y de la legislación laboral en general? el Ab. Rafael Vázquez, dijo:

La solución a la situación actual del sindicalismo nacional, le corresponde en parte a la Asamblea Nacional con su facultad legislativa, pero considero que principalmente es tarea de los mismos trabajadores, es importante analizar la forma en como estos están visualizando al sindicalismo y como están beneficiándose de este, para así consecuentemente poder entender e impulsar su participación e incorporación en estas asociaciones de trabajadores, esto no se lo puede realizar a través de leyes. El sindicalismo se ha diluido y debilitado y esto no tenido que ver o no ha sido consecuencia del actuar del gobierno presente o pasados, sino por la propia fuerza sindical que se ha venido abajo (...). Desde el gobierno del presidente Guillermo Lasso se envió un proyecto de ley a la Asamblea Nacional, la cual, abarcaba un trípole de temas, el tributario, económico y laboral. La Asamblea Nacional conoció y aprobó, por el ministerio de la ley, solo uno de estos tres aspectos, el tributario. En este año 2022, se tiene planteado impulsar esta reforma laboral, la cual en sí no es una reforma como tal, sino que, lo que se busca es generar un régimen paralelo al código del trabajo, el cual que vendría a apoyar al emprendedor ecuatoriano de tal manera que este eventualmente pueda convertirse en empresario y así generar mayores fuentes de trabajo estable; por otro lado, con este régimen paralelo lo que se busca es facilitar que los estudiantes o ciertas personas que no cuentan con una disponibilidad completa

UCUENCA

puedan encontrar trabajo, habilitando la posibilidad de que puedan completar sus labores en mediante horarios más cómodos y factibles para ellos. (R. Vázquez Aguirre, comunicación personal, 21 de enero de 2022)

El dirigente sindical, Ab. Patricio Tenesaca, refiriéndose a la posición del sindicalismo actual frente al gobierno del presidente Guillermo Lasso, y ante la posibilidad de una reforma laboral, señaló lo siguiente:

Yo creo firmemente en el diálogo, y creo que si tomarían ciertas actitudes beligerantes jamás lograremos acuerdos beneficiosos para el país y sobre todo para la gente que no tiene empleo; dado que es cierto que las tasas de sindicalización son bajas, pero lo más preocupante son las tasas de desempleo o empleo informal. Por otro lado, considero que ha sido deshonesto el actuar de muchos empresarios ecuatorianos, dado que estos últimos, cuidando sus intereses, han querido facilitar la posibilidad de incrementar sus negocios y su capital en desmedro de los derechos de los trabajadores. (...) Hay empresarios buenos y que saben que mientras más capacidad adquisitiva tenga la gente, mayor movimiento y demanda va a existir de sus productos o servicios, haciendo que el círculo se vaya completando y satisfaciendo a todos. Entonces básicamente considero que sería importante sentarse a conversar con el gobierno actual, incluso conjuntamente con el Parlamento Laboral, hemos enviado cartas al presidente Lasso indicando que estamos dispuestos y abiertos al diálogo; el problema viene dado cuando desde el Ministerio del Trabajo se hace ver que existe un diálogo con las centrales y las organizaciones sindicales, cuestión que no es así, únicamente existe una socialización de sus proyectos más no un diálogo abierto y constructivo. (P. Tenesaca, comunicación personal, 3 de febrero de 2022)

Por último, ponemos de relieve la opinión del Economista Marx Carrasco respecto de la postura y las propuestas del actual gobierno del Ecuador, quien a la interpelación responde así:

El neoliberalismo ecuatoriano estaría feliz no si se reforma el código del trabajo vigente, sino si de plano se derogara completamente este, y de eso va el actuar del presente gobierno, ese es el planteamiento, son enemigos del sindicalismo y creen que el emprendedor o el patrono están en igualdad de condiciones que el trabajador dentro de la relación laboral, es así que buscan todo para fomentar la inversión, pero nada para fomentar la defensa de los derechos laborales. (...) Temo que la reforma laboral pretendida quiere tener un nuevo código del trabajo que rija de aquí en adelante las relaciones laborales para los nuevos trabajadores y dejar el código anterior para los actuales empleados, pero en cortísimo tiempo los trabajadores del anterior régimen dejaran de estar de estar en este y pasaran al nuevo, por lo que el régimen malo desplazará eventualmente al nuevo, y así a la final quedará únicamente el régimen malo, el nuevo. (C.M. Carrasco, comunicación personal, 23 de marzo de 2022)

Finalizado este punto, podemos concluir que es evidente y alarmante la necesidad de implementar un cambio en la forma como deben ser concebidas, organizadas y estructuradas las asociaciones sindicales del Ecuador; tanto más que incluso a criterio de los sujetos entrevistados, el sindicalismo nacional se encuentra atravesando una grave crisis interna y externa, aportando cada uno de los interpelados, desde su concepción y experiencia, una solución para el momento sindical y laboral ecuatoriano. Variadas son las causas de la actual decadencia del movimiento sindical, muchas de las cuales fueron plasmadas por los entrevistados y transcritas en el presente punto, sin embargo; y, más allá de lo mencionado, y de las soluciones brindadas por los entrevistados, se debe considerar seriamente el fortalecer al

sindicalismo de segundo nivel, pues de esta manera se logrará de manera inmediata ampliar la cobertura de aquellos beneficios que surjan de la negociación colectiva hacia todas aquellas personas trabajadoras que por una u otra razón no han logrado sindicalizarse o asociarse, sin mencionar que al fortalecer el sindicalismo por ramas de actividad se estaría dotando de mayor la representatividad e influencia a estas asociaciones de trabajadores.

4.5. Procedencia del sindicalismo por ramas de actividad en el Ecuador

En el Ecuador la libertad de asociación se encuentra plenamente garantizada desde su normativa suprema, es decir, de la Constitución de la República del Ecuador del 2008, en la cual, en sus artículos 66 numeral 13 y 326 se reconocen expresamente el derecho con que cuentan las personas trabajadoras para poder asociarse, reunirse y manifestarse de forma libre y voluntaria, todo esto sin necesidad de autorización previa.

Artículo 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.
(Asamblea Constituyente 2008, 30)

Artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
(Asamblea Constituyente 2008, 101).

De igual manera, en el Código del Trabajo, en su artículo 440, se establece y se reconoce el derecho con que cuentan los trabajadores y empleadores para poder formar sin necesidad de autorización previa, las asociaciones que estimen convenientes. Sin mencionar la

normativa internacional ratificada por nuestro país, de las cuales podemos mencionar específicamente los convenios 87 y 98 de la OIT.

“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” (Otero, 2021, p. 6).

Todo lo mencionado anteriormente ha sido ya analizado y puesto de relieve con anterioridad, y es que, es evidente que, con apego a la normativa citada, en nuestro país a más de ser necesaria la adopción del sindicalismo por rama de actividad productiva, esta última se encuentra plenamente reconocida y permitida, por lo que de la lectura de las normas traídas a colación incluso se llegaría pensar que el presente trabajo no tiene razón de ser, pues el sindicalismo de segundo nivel se encuentra ya no solo tácita sino que expresamente reconocido.

Lamentablemente, y a pesar de todo lo mencionado, en nuestro país, por falta de una normativa específica que regule el tema, no se han permitido o, mejor dicho, se ha restringido la constitución de organizaciones sindicales por rama de actividad, cuestión que flaco favor le ha hecho al sindicalismo y al movimiento obrero ecuatoriano.

La procedibilidad y la necesidad del sindicalismo por rama de actividad es clara, en Ecuador es totalmente factible este tipo de asociaciones, sin embargo, y con la finalidad de ahondar un poco más en el análisis, nos referiremos a los merece un especial análisis los requerimientos de fondo y forma para dicha adopción.

4.5.1. Requisitos de fondo

En este punto relativo a los requisitos de fondo para la constitución de un sindicato por rama de actividad, no haremos mayor análisis, pues de la normativa analizada dentro del presente capítulo se desprende que es un derecho fundamental el poder asociarse y constituir

sindicatos y organizaciones de trabajadores, sin restricciones y sin necesidad de autorización previa, por lo que temas como la nacionalidad, la edad o incluso el número de trabajadores necesario para poder constituir la asociación en cuestión sería irrelevante, pues lo que se buscaría a través de este tipo de organizaciones es lograr conseguir una sindicalización y una consecuente negociación colectiva macro que proteja a todos los trabajadores que realicen la actividad económica en cuestión, sin que interese o sea determinante el número de personas trabajadoras en el establecimiento o demás factores personales de estos. (CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LAS AMÉRICAS 2013; Harari 2010).

4.5.2. Requisitos de forma

Como requisitos de forma nos podemos remitir de manera general a todas las formalidades contempladas en el Código del Trabajo y en los acuerdos ministeriales que rigen y regulan la constitución e inscripción de las asociaciones de trabajadores, las cuales de manera amplia las podemos encontrar en a partir del artículo 443 del Código sustantivo laboral; sin embargo, en el presente punto, y más allá de analizar las formalidades y la documentación que debe cumplir la asociación de trabajadores por rama de actividad que pretenda obtener su registro correspondiente, me parece interesante, centrarnos en el punto relativo a la notificación con el trámite de constitución al empleador.

El requisito de forma mencionado, acarrea suma importancia, mucha más que el resto de las formalidades establecidas en las distintas normativas correspondientes, y es que, al pretender constituirse una asociación de trabajadores por rama de actividad la notificación a practicar distaría por mucho de la prevista en el Código del Trabajo vigente, en la cual se contempla la notificación el empleador en cuya empresa se haya iniciado el trámite de constitución, diligencia recogida en los artículos 449 y 454 del Código del Trabajo.

Al no existir un único empleador ante el cual se desarrollen las labores bajo relación de dependencia y al cual notificar, no puede estarse a lo establecido en los artículos 449 y 454 de la norma laboral, por lo que, se debería implementar una regulación específica para poder efectuar la notificación a los empleadores de la rama con el trámite de constitución de la asociación sindical.

Dentro del proceso judicial analizado en el presente trabajo de investigación más concretamente en el punto 3.3, causa que consistía en la acción de protección seguida por la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos en contra del Ministerio del Trabajo, se ordenó en la sentencia dictada por la Sala de apelación, que la entidad competente debía emitir una reglamentación específica que permita y viabilice la constitución de asociación de trabajadores por rama de actividad, entre esta regulación evidentemente se incluye el tema de la notificación a los empleadores correspondientes. Al cierre del presente trabajo, y previo a realizar las averiguaciones correspondientes, conforme se aprecia de la entrevista realizadas al Director Regional del Ministerio del Trabajo, aún no se ha emitido una normativa que regule la constitución de este tipo de asociaciones de trabajadores.

Más allá de lo mencionado, y a falta de una regulación específica que trate el tema de la notificación a los empleadores con el trámite de constitución de una asociación de trabajadores, parece relevante tener en consideración lo establecido en los artículos 252 y 253 del Código del Trabajo ecuatoriano, disposiciones normativas que trata acerca del contrato colectivo obligatorio y en las cuales se prevé una notificación a los empleadores con la solicitud de la obligatoriedad del contrato colectivo.

Artículo 252.- Cuando 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

UCUENCA

empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviera por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen. (Asamblea Nacional 2017, 75)

Art. 253.- Los empleadores o los trabajadores, cuando se hallaren en el caso del artículo anterior, podrán pedir que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en una industria y provincia determinadas.

A este fin, presentarán solicitud al Ministro de Trabajo y Empleo, quien después de cerciorarse por órgano de la Dirección Regional del Trabajo, de que los solicitantes constituyen la mayoría contemplada en el artículo precedente, ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia a la que se refiera y, a falta de éste, por carteles fijados durante tres días en los lugares más frecuentados de la capital de la provincia. (Asamblea Nacional 2017, 75)

Estas disposiciones normativas ya han sido destacada con anterioridad y es que son de suma importancia al momento de pretender establecer una regulación a respecto de la notificación a los empleadores de la rama en la cual se pretenda constituir una asociación de trabajadores, puesto que en los artículos indicados y en los que prosiguen se evidencia una tramitación clara respecto a varios requisitos que han de cumplirse para obtener la obligatoriedad del contrato colectivo para todos los trabajadores de la rama.

4.6. Consejo de Trabajo y Salarios

En el Ecuador, en el año 2015 surgió el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios en reemplazo del Consejo Nacional de Salarios. Este organismo tiene como finalidad el propugnar por un sistema en el que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un diálogo tripartido y con la activa participación de los empleadores y de los trabajadores.

Este organismo tripartito se encuentra reconocido; y, sus funciones y demás aspectos se encuentran desarrollados a partir del artículo 118 del Código de Trabajo ecuatoriano. Entre estos artículos se establece que le corresponderá al Ministerio de Trabajo el emitir la reglamentación necesaria para el correcto funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios; en virtud de ello, en el año 2015 se emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0240, el cual en sí mismo consiste en la normativa bajo la cual se desarrollarán las actividades de este Consejo de Salarios.

Dentro del Título III del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0240, relativo a los Órganos del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, en su Capítulo II se establece que, como órgano interno del Consejo, existen Comisiones Sectoriales, los cuales igualmente son entes tripartitos, cuya finalidad, entre otras, es la expedición de políticas salariales y la fijación de los sueldos básicos sectoriales.

Pues bien, lo que se pretende en el presente punto es, en base a las comisiones sectoriales que integran como órganos internos al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, establecer una suerte de panorama sectorial laboral nacional, mediante el cual se podrían esbozando un esquema de las asociaciones sindicales por rama de actividad que podrían darse en nuestro país. Es así que, las comisiones sectoriales que integran al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, son 21, las cuales a su vez se encuentran divididos en un total 138 ramas de la actividad económica nacional.

Tabla 4.

Comisiones sectoriales

Comisiones sectoriales
Agricultura Y Plantaciones

UCUENCA

Producción Pecuaria

Pesca, Acuicultura Y Maricultura

Minas Canteras Y Yacimientos

Transformación De Alimentos (Incluye Agroindustria)

Productos Industriales, Farmacéuticos Y Químico

Producción Industrial De Bebidas Y Tabacos

Metalmecánica

Productos Textiles, Cuero Y Calzado

Vehículos, Automotores, Carrocerías Y Sus Partes

Tecnología: Hardware Y Software (Incluye TIC's)

Electricidad, Gas Y Agua

Construcción

Comercialización Y Venta De Productos

Turismo Y Alimentación

Transporte Y Logística

Servicios Financieros

Actividades Tipo Servicios

Enseñanza

Actividades De Salud

Actividades Comunitarias

Fuente: (Ministerio del Trabajo de Ecuador 2021)

El motivo de enumerar las comisiones sectoriales habidas dentro del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios dentro del presente trabajo, es simplemente el de poner en consideración la posibilidad de que, las asociaciones sindicales por rama de actividad puedan ser constituidas

en torno a las actividades que engloban estas comisiones sectoriales, sin perjuicio de que puedan ser igualmente constituidas en base a las ramas de actividad que integran estas comisiones sectoriales, las cuales como se ya se manifestó son 138, las cuales, por extensión no fueron enumeradas en el presente trabajo.

4.7. Clasificación Industrial Internacional Uniforme

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) 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. La intención al poner de relieve la presente Clasificación Industrial Internacional Uniforme es la de, igual que en el punto anterior, establecer una suerte de propuesta mediante la cual, en caso de que sea de paso una sindicalización por rama de actividad, puedan estas asociaciones constituirse en torno a las categorías contenidas en este listado.

De igual manera que sucedió en el caso del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, en el cual, existían un total de 21 comisiones sectoriales las cuales a su vez se encuentran divididos en un total 138 ramas de la actividad económica nacional; en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, las actividades económicas se encuentran divididas en un total de 21 secciones, las cuales a su vez se encuentran subclasificadas en un total de 99 divisiones. Cabe resaltar que, el alistamiento contenido en el presente punto dista de cierta manera con el analizado en el apartado anterior, ya que la CIIU, en sí abarca una mayor gama de actividades por lo que podría no ser aplicable en principio al mercado laboral ecuatoriano, sin embargo, es importante tenerlo en cuenta para su posible adaptación y consecuente adopción.

Tabla 5

Secciones de la CIIU

Secciones de la CIIU
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
Explotación de minas y canteras
Industrias manufactureras
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
Construcción
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
Transporte y almacenamiento
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
Información y comunicaciones
Actividades financieras y de seguros
Actividades inmobiliarias
Actividades profesionales, científicas y técnicas
Actividades de servicios administrativos y de apoyo
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
Enseñanza
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
Otras actividades de servicios
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

Fuente: (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Naciones Unidas 2009)

CONCLUSIÓN

Una vez culminado el presente trabajo, podemos concluir que el momento sindical en nuestro país es sumamente delicado y crítico, y es que lo dicho no corresponde a un profundo análisis, sino más bien es evidente y para prueba de ello hemos puesto de relieve las tasas de sindicalización, las cuales se encuentran en mínimos históricos además de que la actividad sindical ha descendido enormemente, sin mencionar la poca representación que a día de hoy generan las grandes centrales ecuatorianas. Muchas son las causas del declive del sindicalismo nacional, varias de ellas fueron analizadas y estudiadas a lo largo del segundo y tercer capítulo del presente trabajo, y es que más allá de lo examinado, este fenómeno merece un análisis particular y pormenorizado, pues existen muchas otras causas que escapan de lo político y que se sumergen en el campo de la sociología y de incluso de la psicología, y que por temas de extensión no han podido ser analizadas dentro de la presente investigación; sin embargo, y con la intención de entender a profundidad el tema sindical nacional deberían ser analizadas. Es importante intervenir en la vida sindical nacional, pues es evidente, conforme se ha dejado manifestado, que el sindicalismo es una institución esencial en la lucha y defensa de los derechos de la clase obrera y trabajadora; son innumerables las conquistas sociales y económicas que ha logrado el sindicalismo históricamente, tanto más que incluso se podría manifestar sin dudar que, varios de los derechos y garantías con los que contamos a día de hoy y que nos parecen básicos y que siempre han estado dentro del catálogo de los derechos sociales y laborales, fueron conseguidos a través de la ardua lucha por obrera y sindical; muchas veces incluso sacrificando sus vidas ante el abuso estatal y empresarial.

Es imperativo reconfigurar y reconstituir el sindicalismo nacional, iniciando desde su concepción, pasando por su directiva, y llegando a su estructura. El análisis de los dos primeros puntos, no corresponde al objetivo perseguido en el presente trabajo de investigación, sin embargo, el estudio de la estructura y la forma en cómo ha de organizarse una asociación

UCUENCA

sindical si fue desarrollado principalmente en el tercer capítulo, y es que Ecuador necesita, en el mundo de hoy, globalizado y digital, un sindicalismo fuerte y representativo, pero a la vez cercano con las necesidades propias del colectivo al cual representa; motivo por el cual se ha procurado demostrar la necesidad y sobre todo la procedencia jurídica y normativa de un sindicalismo estructurado y configurado en torno a la rama de actividad que se realice. Un sindicalismo estructurado en torno a la actividad económica o industrial, además de generar lo mencionado, esto es una mayor representación y cercanía con el colectivo, solucionaría de una buena manera una de las principales problemáticas en el ámbito laboral nacional, la informalidad. Lo dicho se fundamenta en el hecho de que, al darse paso a un sindicalismo por rama de actividad, se estaría dando pie para que todas aquellas personas que, como consecuencia de la informalidad o por cualquier otro motivo no pudiesen sindicalizarse, puedan acceder a los beneficios que derivarían de la contratación colectiva a este nivel. En definitiva, el adoptar un sindicalismo por rama de actividad, no haría más que dotar y revestir a las asociaciones de segundo nivel de una influencia y representatividad en pro del beneficio de los trabajadores, dado que abarcaría a todas aquellas personas que, independientemente del centro de trabajo en que se encuentren laborando, se encuentren laborando en la rama de actividad que se trate, esto sin mencionar la ampliación al catálogo de derechos que beneficiaría a estos mismo trabajadores como consecuencia de la contratación colectiva.

Los dirigentes políticos de turno no deben en ningún momento desestimar la importancia y relevancia que el sindicalismo ha tenido para el desarrollo y consolidación de un piso de protección social, no solo para la clase trabajadora, sino también para la sociedad en general; es por ello que esta institución laboral colectiva debe ser respetada e incentivada, pues en sí mismo se constituye en el primer filtro de defensa y de lucha de los derechos sociales y laborales.

UCUENCA

Y es así que con el presente trabajo lo que se ha pretendido es formular una propuesta, sin que necesariamente deba ser considerada la única o la principal, mediante la cual, el sindicalismo ecuatoriano pueda revitalizarse y consolidarse como una fuerza social relevante y trascendente en el escenario político, económico y social ecuatoriano; para que así mediante su intervención y lucha, mejorar y ampliar el catálogo de derechos laborales de los trabajadores y obreros, sin que ello signifique de ninguna manera que para lograr dicho objetivo se deba atentar o desatender los intereses empresariales.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, M. (2019). *Movimientos estudiantiles en América Latina y Ecuador*.
- Aroca, M. (2014). Experiencias del internacionalismo sindical a través de un siglo de historia. *Universidad Carlos iii de Madrid*, 4–17.
- Bárcena, A., & Torres, M. (2019). *Del estructuralismo La travesía intelectual Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL*.
- Barlaro, B. (2018). *Consenso de Washington en Argentina: implicaciones e inserción internacional a través del realismo periférico*. November 2018. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19295.00163>
- Batalha, C. (2017). Revolutionary Syndicalism and Reformism in Rio de Janeiro's Labour Movement (1906-1920). *International Review of Social History*, 62(2017), 75–103. <https://doi.org/10.1017/S002085901700044X>
- Belkin, A. (2012). La política fusionista del sindicalismo revolucionario. *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*.
- Briceño, J. (2017). From Pan-Americanism to the FTAA: the difficult path of initiatives based on the community of interests in the Americas (II). *Anuario Latinoamericano – Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales*, 4, 139–162. <https://doi.org/10.17951/al.2017.4.139>
- Cabrera, S. (2016). *LA GLORIOSA , ¿Revolución que no fue?*
- Calderón, J. (2020). *The Fall of the Berlin Wall and its Consequences in Latin America*. 273–283.
- Campoverde, G. (2017). *Durante los dos primeros años de gobierno (2007-2009), la mayoría*

de organizaciones sociales simpatizó con el programa gubernamental de cambios propuestos y brindó su apoyo más o menos constante.

Cantos, J. (2017). *Origen del sindicalismo obrero en Aragón* [Universidad Zaragoza].

[https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil)

[090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil](http://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil)

[wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-](http://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil)

[asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.jstor.org/stable/41857625)

Cárdenas, F. X. (2020). *La Libertad Sindical en el Sector Público Desde la Constitución de*

2008 y sus Enmiendas. Universidad de Cuenca.

Cárdenas, P., & Roldán, D. (2016). El Impacto Del Servicio Público En El Mercado Laboral:

Evidencia Temprana Del Efecto De La Política Pública De Contratación Sobre El

Mercado Laboral En El Ecuador En El Período 2001-2010. *Revista Economía y Política,*

24(24), 89–110. <https://doi.org/10.25097/rep.n24.2016.04>

Castañeda Rodríguez, V., & Díaz-Bautista, O. (2017). El Consenso de Washington: algunas

implicaciones para América Latina. *Apuntes del Cenes, 36(63)*, 15–41.

<https://doi.org/10.19053/01203053.v36.n63.2017.4425>

Chávez, L. (2020). Conflictividad entre las Organizaciones del Frente Unitario de Trabajadores

y el gobierno de Rafael Correa periodo 2007 - 2016. *Universidad Central Del Ecuador,*

101. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23240/1/T-UCE-0013-CSH-279.pdf>

Cooper, J. (2016). From Reykjavik to Fulton: Reagan, Thatcher, and the ending of the Cold

War. *Journal of Transatlantic Studies, 14(4)*, 383–400.

Creamer, C. (2018). *El salario mínimo en la industria ecuatoriana: debates precursores entre*

1934 y 1935.

- Del Valle, M. (2015). *Trabajadores, sindicatos y estado en Ecuador. Reconfiguraciones de la relación estado-sindicalismo petrolero público.*
- Dølvik, J. E. (2017). Norwegian trade unions and the ETUC: a changing relationship. En *National trade unions and the ETUC: a history of unity and diversity* (pp. 177–194). https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter_8_3.pdf
- Duhalde, S. (2013). Organización y acción en el sindicalismo de base en Argentina: Un abordaje conceptual. *Revista de Sociología e Política*, 21(48), 161–177. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782013000400010>
- Elkin, N., & Placio, A. (2021). LAS RECOMENDACIONES, UN INVENTO AMERICANO. *Revista del Ministerio del trabajo e inmigración: Derecho social internacional y comunitario*, 147, 113–142.
- Enríquez, E. (2018). La izquierda ecuatoriana en la era posterior a la caída del Muro de Berlín (1989-2018): El partido-movimiento y el populismo de izquierda. *Dossier*, 4, 37–44.
- Enríquez, E. (2020). *La izquierda y el gobierno en América Latina. La relación en el Ecuador entre los gobiernos de Alianza País y la izquierda fuera de este (2006-2018).*
- Ferrer, A., & Gómez, D. (2013). *Cultura y color* (Universita).
- Frieiro, L., & Sánchez, B. (2021). Ecuador: el neoliberalismo por sorpresa. *Revista Argentinica de Ciencia Política*, 1(26), 125–164.
- Galo, Gerson; Ledezma, A. (2017). *Eloy Alfaro y las reformas liberales . Género y colonialidad del poder en la fiesta del I Centenario de la. VI*, 1–18.
- González, M., & Méndez, I. (2018). El Sindicalismo Internacional y comparado. *Universidad de la Laguna*, 1–49.

- Grieben, F. (2022). *La falta de consenso arbitral y doctrinaria acerca de su naturaleza y efectos, los consecuentes cambios en su redacción en tratados de segunda generación y sus posibles implicancias futuras*. Universidad de San Andrés.
- Guedes Gonçalves, A. (2017). Sindicalismo no mundo contemporâneo : Uma introdução ao debate. *Enfoques*, 16, 104–121.
- Güvenç-Salgırlı, S. (2018). Social Unionism. *Krisis*, 2, 1848–1850.
- Hadatty, Y. (2016). *Obreros al servicio de la revolución : la representación de los intelectuales ecuatorianos en los años 30 **. 39, 25–42.
- Herrera, G. (2015). *Situación, estrategia y contexto de los sindicatos en el Ecuador*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150407122930/VFSindicatosEcuador.pdf>
- Laverde, A. (2018). —*La reconstitución de los tirapiédras*|| *La relación Estado-sindicatos en el gobierno de la Revolución Ciudadana (2007-2015)*. Facultad latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.
- Lillo Duque, D. (2018). Trabajo Social y Movimiento Sindical : Tensiones y encuentros en el escenario neoliberal. *Trabajo Social Y Movimiento Sindical*, 0(0), 135.
- López, A. (2020). *El Poder Judicial en la transición al régimen constitucional en Ecuador*.
- Marega, M. (2016). Trabajo y sindicalismo en tiempos del neo-extractivismo: el caso Ecuador. En *Nada dura para siempre neo-extrativismo tras el boom de las materias primas* (p. 432). <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Martner, G. (2011). *Los gobiernos progresistas y el sindicalismo en América Latina : los casos de Chile, Argentina y Uruguay*. 1–10.
- Melek, M. I. (2017). O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical. *Revista*

Meléndez, C., & Moncagatta, P. (2017). Ecuador: Una década de correísmo TT - Ecuador: A decade of correísmo. *Revista de ciencia política (Santiago)*, 37(2), 413–448.

Menon, G., & Iglecias, W. (2022). ¿Consenso de Washington o Consenso de Beijing? Dilemas y contradicciones del Ecuador en el siglo XXI. *América Latina en la Historia Económica*, 29(3), 1–18. <https://doi.org/10.18232/20073496.1305>

Miranda, P. (2019). La influencia política de Estados Unidos en Latinoamérica: Una visión desde el tratamiento de los Derechos Humanos, 1977-1989. *Revista Akadèmeia*, 17(2), 43–64.

Montenegro, J. (2017). La Sindicalización Docente. Entre El Derecho a La Huelga Y La Prohibición De Limitar Un Servicio Público. *Eumed.Net*, 1989. <https://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/sindicalizacion-docente.zip>

Montes Cató, J., & Dobrusin, B. (2016). El sindicalismo Latinoamericano ante una nueva encrucijada: De la centralidad del Estado al de las empresas multinacionales TT - Latin American trade unionism at a new crossroads: From the centrality of the State to multinational corporations TT - O sin. *Trabajo y sociedad*, 27, 7–22. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712016000200002&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n27/n27a02.pdf

Moreno, J. (2017). SOBRE EL SINDICALISMO EUROPEO. *Tertulia-Debate*, Fundación Domingo Malagón “La izquierda en Europa: situación y perspectivas, 1–12.

Mulinas, L. (2019). *Juan garcía oliver (1902-1980) anarcosindicalismo en acción*. UNIVERSITAT DE VALÈNCIA- ESTUDI GENERAL.

Neira, P. (2019). *UN ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE ECUADOR Y CHILE, LIBERTAD*

Obregón, I., & Orozco, E. (2018). a compra de renuncias obligatorias. El caso de los servidores desvinculados del ministerio de inclusión económica y social de Ecuador en el año 2012. *Caribeña de Ciencias Sociales*.

Otero Trujillo, G. (2021). *Sindicalización por Rama de Actividad en Ecuador*.

Peña, J. (2021). Las políticas de competencia en América Latina post-consenso de Washington. *Investigaciones CeCo*.

Pena, S. (2021). DES-INSTITUCIONALIZAR LA ECONOMIA SOCIAL Y SOLIDARIA . *Procesos. Revista Ecuatoriana de Historia, December 2020, 179–200*.

Pérez, I. (2017). *Análisis de la base material productiva en la conformación del modo capitalista del Ecuador y su forma de expresión en el Gobierno de Rafael Correa (2007-2017)*.

Pinzani, A. (2019). *NEOLIBERALISMO COMO DOCTRINA ÉTICA* (Números 1–2).

Ramirez, P. (2017). El Gobierno De Sixto Durán Ballén Y Su Aporte En La Política Exterior Del Ecuador. *Resources Policy, 7(1), 1–10*. [https://gain.fas.usda.gov/Recent Publications/Agricultural Biotechnology Annual_Ottawa_Canada_11-20-2018.pdf](https://gain.fas.usda.gov/Recent%20Publications/Agricultural%20Biotechnology%20Annual_Ottawa_Canada_11-20-2018.pdf)<https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101869><http://dx.doi.org/10.1016/j.jenvman.2017.06.039><http://www.oecd.org/gov/regulatory-poli>

Reyes, G. E., & Martín, V. R. (2019). Consenso de Washington y repercusiones en inequidad económica y social. *Revista Internacional de Filosofía y Teoría Social, 24(85), 58–78*.

Rojas, F. (2021). Movilizando la subalternidad: la sindicalización de trabajadoras

subcontratadas de aseo en una universidad privada chilena. *Revista Punto Género*, 15, 114. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2021.64401>

Rosenbaum, J. (2020). Las Cláusulas De Los Convenios Colectivos. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(2), 114–128.

Ross, S. (2013). Social Unionism and Union Power in Public Sector Unions. *Public Sector Unions in the Age of Austerity*, October, 57–68.

Salazar, T. (2017). *La experinecia militante de la Unión Revolucionaria de Mujeres del Ecuador (URME), 1962-1966*. 1962–1966.

Salgado, C. (2015). *Memoria de la Hermandad de Ferroviarios Jubilados, sobre sus luchas políticas y sindicales sobre el Ferrocarril Ecuatoriano*.

Santillán, A. (2021). *Diseño de un modelo de evaluación integral de la gestión del talento humano de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) para el 2018*.

Sosa, X. (2020). *Hombres y mujeres velasquistas 1934-1972*.

Stoessel, S. (2020). *Corporativismo y representación política en Ecuador: el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios Introducción*. 32, 139–155.

Terranova, D., Núñez, F., & Cáceres, F. (2017). Anarquismo, socialismo y sindicalismo revolucionario ante las huelgas del Centenario. *XVI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*, 0–42. <https://www.aacademica.org>.

Toalá, S. (2019). *ESTUDIO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EXTINTO CONTRATO A PLAZO FIJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Universidad Internacional del Ecuador.

- Vadillo, J. (2016). *Guerra a la guerra El movimiento obrero frente a la guerra (1898-1918)*. 143–166.
- Velarde, J. (2017). *Breve revisión a la historia de la Unión Soviética en el centenario de la Revolución Rusa Brief history of the Soviet Union in the centennial of the Russian Revolution*.
- Villarreal, A. (2015). *El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados*.
- Visser, J. (2012). The rise and fall of industrial unionism. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 129–141. <https://doi.org/10.1177/1024258912439160>
- Vizuite, L. (2019). *Catolicismo social y obreros católicos en Ecuador durante la década de 1890* *. 50, 125–150.
- Ycaza, P. (1991). *Historia del Movimiento Obrero ecuatoriano* (CEDIME, Vol. 2).
- Yerbabuena, C. (2017). *La campaña y elección presidencial de Velasco Ibarra en 1933: el caso de Riobamba*.