

CIDDT

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DEFENSA
DEL DERECHO AL TRABAJO

ESTUDIO SOBRE PRÁCTICAS ANTISINDICALES EN ECUADOR

Quito, 2025





CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DEFENSA
DEL DERECHO AL TRABAJO

ESTUDIO SOBRE PRÁCTICAS ANTISINDICALES EN ECUADOR

Quito, 2025

Este es un estudio producido por el Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT) con el apoyo del Centro de Derechos Humanos del American Bar Association y en parte con el soporte financiero del Open Society Foundations.

COORDINACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Angie Toapanta Ventura

EQUIPO INVESTIGADOR


Angie Toapanta Ventura, Sylvia Bonilla Bolaños y
María Belén Paladines Córdova

ASISTENCIA DE INVESTIGACIÓN

Luis Tapia, Micaela López y Nelson Pérez

Foto de portada: Líderes sindicales en manifestación.
Fotografía: Luis Herrera

© 2025 CIDDT
ISBN: 978-9942-48-875-6

A decorative blue wavy graphic at the bottom of the page, consisting of a solid blue shape with a wavy top edge that spans the width of the page.

ÍNDICE

Índice de ilustraciones.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Introducción.....	1
Nota metodológica.....	4
1. Estructura del trabajo en Ecuador.....	7
2. Situación del sindicalismo y obstáculos a la sindicalización.....	12
3. Marco normativo de protección contra prácticas antisindicales y sus nudos críticos.....	17
3.1 Despido ilegal.....	17
3.2 Despido ineficaz.....	20
3.3 Discriminación, violencia y acoso.....	25
4. Publicidad de los datos de las personas sindicalistas.....	34
4.1 Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE).....	36
4.2 Sistema Integrado de Actuaciones Fiscales (SIAF).....	41
5. Prácticas antisindicales comunes.....	43
5.1 Despido intempestivo y otras formas de terminar la relación laboral.....	46
5.2 Presión para renunciar o desahuciarse.....	50
5.3 Violencia, acoso, discriminación y hostigamiento.....	52
5.4 Estigmatización del cargo directivo.....	57
5.5 Listados antisindicales.....	62
5.6 Organizaciones denominadas amarillas o patronales.....	64
5.7 Contratos con duración determinada.....	70

6. Prácticas antisindicales por rama de actividad.....	75
6.1 Sector público.....	75
Administración pública central.....	75
Administración pública descentralizada.....	79
Administración de justicia.....	86
Empresa pública de transporte.....	88
Empresas públicas de servicios básicos.....	89
Educación.....	90
Salud.....	97
6.2 Manufactura.....	103
Automotriz.....	103
Textil.....	108
Alimenticia.....	112
7. Impactos de las prácticas antisindicales.....	118
8. Casos emblemáticos.....	122
8.1 China Railway 19 Bareau Group Corporation.....	122
8.2 Energy & Palma Energypalma S. A.....	128
8.3 Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador (Fetrapec).....	133
8.4 Empresa florícola.....	139
8.5 Productos Paraíso del Ecuador C. L.....	142
8.6 Explocen C. A.....	146
9. La credibilidad institucional: Ministerio del Trabajo y Jueces del Trabajo.....	153
10. Conclusiones.....	157
11. Recomendaciones.....	161
Bibliografía.....	164

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración N.º 1. Categorías de ocupación en Ecuador en enero de 2024.....8

Ilustración N.º 2. Contratos de trabajo más utilizados hasta enero de 2024 en Ecuador.....9

Ilustración N.º 3. Distribución de la población con empleo de acuerdo con las ramas de actividad en enero de 2024.....11

Ilustración N.º 4. Proceso de denuncias por discriminación en el ámbito laboral.....28

Ilustración N.º 5. Fases del procedimiento establecido en el Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.....30

Ilustración N.º 6. Prácticas antisindicales más comunes reportadas por las 31 personas entrevistadas.....43

Ilustración N.º 7. Entrevistados y entrevistadas que indicaron haber sido víctimas de prácticas antisindicales.....45

Ilustración N.º 8. Listados antisindicales.....63

Ilustración N.º 9. Organizaciones sindicales patronales o amarillas.....65

Ilustración N.º 10. Dirigentes que han pensado en abandonar la dirigencia sindical.....118

Ilustración N.º 11. Efectividad del Ministerio del Trabajo y los Jueces del Trabajo.....153

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N.º 1: Despido ilegal.....	18
Tabla N.º 2: Despido ineficaz.....	21
Tabla N.º 3: Acciones por despido ineficaz (muestra).....	24
Tabla N.º 4: Obligaciones y prohibiciones del trabajador.....	100
Tabla N.º 5: Despidos ineficaces trabajadores Aymesa.....	107

INTRODUCCIÓN

Desde hace más de una década la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han insistido en que el Estado ecuatoriano debería incluir en la legislación y en la práctica medidas tendientes a proteger a las y los trabajadores contra actos de discriminación antisindical; estas deberían elaborarse bajo los términos del Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Frente a esto, los gobiernos de turno se han limitado a indicar de forma general que cuentan con mecanismos para asegurar el ejercicio pleno de la libertad sindical. No obstante, las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT y las denuncias recogidas por las organizaciones sindicales de Ecuador dan cuenta de que las prácticas antisindicales continúan y se profundizan.

Por esta razón, resulta necesario contar con un estudio de prácticas antisindicales en el país que evidencie cómo operan los empleadores del sector público y privado en contra de las y los sindicalistas y las personas que desean sindicalizarse; analizar los vacíos normativos y fácticos que posibilitan estas prácticas y examinar la percepción generalizada de las y los trabajadores respecto de las vías institucionales habilitadas para denunciar estos hechos.

El estudio es producto de levantamiento de información realizado entre noviembre de 2023 y marzo de 2024, y de 31 entrevistas realizadas a sindicalistas en el mismo periodo. En él se desarrollan nueve apartados: los dos primeros son introductorios al tema central y se refieren a la estructura del trabajo en Ecuador, la situación del sindicalismo y los obstáculos a la sindicalización; en los apartados tres y cuatro se estudia el marco normativo de protección contra prácticas antisindicales y sus nudos críticos, así como la publicidad de los datos

de las personas sindicalistas; en las secciones cinco, seis y siete se condensa el resultado de las entrevistas a 31 personas y la revisión de documentos previos que reflejan las prácticas antisindicales comunes y por rama de actividad en tanto sector público y manufacturas textil, automotriz y alimenticia; por su parte, el octavo apartado recoge seis casos emblemáticos; y, en el apartado nueve, se expone el sentir de las personas entrevistadas sobre la credibilidad del Ministerio del Trabajo y de Jueces del Trabajo cuando se trata de garantizar la no discriminación por motivos sindicales.

Para finalizar, se concluye que los mecanismos, procedimientos e instituciones habilitadas para prevenir y sancionar las prácticas antisindicales son insuficientes, puesto que los empleadores abusan de sus potestades administrativas para disciplinar a las personas sindicalistas y sus bases; asimismo, queda en evidencia que los contratos a plazo determinado, la estructura sindical por empresa y la publicidad de datos son factores que facilitan las prácticas antisindicales; en ese sentido, se observa una fuerte tendencia al linchamiento mediático¹ desde los gobernantes de turno y el uso de la justicia para obstaculizar la representación sindical.

El estudio recomienda acciones como: transitar de la sindicalización por empresa a la sindicalización por rama, garantizar que las y los trabajadores con contratos de duración determinada puedan sindicalizarse sin represalias, anonimizar la información de sindicalistas en los sistemas judiciales webs de acceso público, establecer mecanismos administrativos de denuncia, prevención y sanción para tratar las prácticas antisindicales en todos los niveles. Esto necesariamente incluirá la eliminación de los sindicatos que

1 El artículo 6 de la Ley Orgánica de Comunicación conceptualizó al linchamiento mediático de la siguiente forma: “Queda prohibida la difusión de información que, de manera directa o a través de terceros, sea producida de forma concertada y publicada reiterativamente a través de uno o más medios de comunicación con el propósito de desprestigiar a una persona natural o jurídica o reducir su credibilidad pública” (Ley Orgánica de Comunicación, 2023: art. 6). Este artículo fue derogado por artículo 19 de Ley N.º 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 432 de 20 de febrero del 2019, durante el gobierno de Lenín Moreno.

se denominan patronales o amarillos, los listados antisindicales, la estigmatización del cargo directivo, así como la evitación del uso del sistema de justicia y acoso mediático como mecanismos de presión. Se espera que este primer diagnóstico sea un insumo para la lucha sindical en Ecuador y para que los gobiernos de turno concreten acciones en defensa de las organizaciones sindicales, en atención a los llamados nacionales e internacionales.

NOTA METODOLÓGICA

Para este estudio, entre noviembre de 2023 y marzo de 2024, se entrevistaron a 31 personas: 6 dirigentes sindicales del Frente Unitario de Trabajadores (FUT),² 18 dirigentes de organizaciones de base y 7 personas que fueron despedidas por motivos sindicales o por otras razones mientras ejercían la dirigencia sindical. Esta fue la muestra más grande que el equipo investigador pudo obtener. Las personas dirigentes del FUT fueron seleccionadas para este diagnóstico considerando su alcance nacional y su amplia representación en el sector público, privado, autónomo, informal, urbano y rural; esto convierte al FUT en la agrupación sindical más representativa del país. Asimismo, la mayoría de dirigentes de base y personas despedidas corresponden a organizaciones del FUT; una minoría pertenece a otras organizaciones de segundo o tercer grado con alcance diferenciado.

Las personas entrevistadas representan, o representaron, a personas obreras del gobierno central, gobiernos autónomos descentralizados y empresas públicas; así como a los sectores de educación, salud, agroindustria de palma aceitera, minería a gran escala, petrolero público, industria textil, explosivos químicos, agroindustria florícola, industria de componentes de vehículos, industria de ensamble de automotores e industria alimenticia. Por un lado, los sectores de la economía incluidos en este estudio son parte del 76,8% del empleo registrado (Ilustración N.º 3) en Ecuador, en consecuencia, la muestra permite evidenciar cómo operan las prácticas antisindicales para buena parte de las personas trabajadores y sus organizaciones.

2 Conformado por la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Confederación de Organizaciones Clasistas Unitarias (CEDOCUT), la Unión Nacional de Educadores (UNE), la Federación Nacional de Obreros de los Consejos y Gobiernos Provinciales del Ecuador (Fenogopre) y la Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales (Fetmyp).

Por otro, dentro de los referidos sectores se distinguen seis casos emblemáticos; su selección corresponde a la gravedad reportada por las organizaciones sindicales y su impacto mediático o judicial.

El estudio se construyó con base en la información oficial entregada por el Ministerio del Trabajo, el Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado y los documentos, declaraciones y reportajes periodísticos que constan en portales de acceso público e investigaciones previas. No obstante, se aclara que el equipo investigador enfrentó serias dificultades para recibir por parte del Ministerio del Trabajo toda la información solicitada para la construcción del documento, especialmente la que versa sobre el número de vistos buenos,³ denuncias por discriminación, inspecciones, sanciones a empleadores y otras relacionadas con dirigentes sindicales y su protección. Frente la negativa de esta cartera de Estado, encabezada por Ivonne Núñez, se inició una acción de acceso a la información pública signada con el número 17230-2023-24792; esta concluyó con un acuerdo reparatorio por el cual se comprometieron a entregar toda la información solicitada, pero finalmente el acuerdo no fue acatado por el Ministerio del Trabajo, de manera que, hasta el cierre de la investigación, en marzo de 2024, se encuentra en ejecución y no se ha podido recabar la información mencionada.

Cabe anotar que las personas entrevistadas solicitaron mantener en reserva su identidad, por lo que en la redacción de este documento se han utilizado nombres ficticios, con excepción de los casos en los que expresamente se autorizó hacer referencia a nombres y situaciones identificables. Los comentarios vertidos por las personas

3 Es una forma legal de terminar la relación de trabajo. De acuerdo con los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, el visto bueno puede ser solicitado por la persona empleadora en contra de la trabajadora y viceversa, por causales que se consideran contravenciones graves a los deberes de una parte con la otra, o de la relación de trabajo. El efecto del visto bueno a favor de la persona empleadora es la desvinculación de la trabajadora sin indemnización por despido intempestivo; el efecto del visto bueno a favor de la persona trabajadora es la desvinculación con indemnización por despido intempestivo. Es una acción individual.

entrevistadas han sido plasmados en el documento de manera textual y parafraseada para delimitar su contenido. Adicionalmente, las personas empleadoras mencionadas en las afirmaciones recogidas durante la investigación fueron consultadas sobre la veracidad de aquellas declaraciones previo a la publicación del estudio; sin embargo, pocas contestaron. Sus respuestas recibidas se podrán leer en el texto.

Por último, cabe señalar que, para los análisis, conclusiones y recomendaciones realizados por el equipo investigador, se ha tomado en consideración la legislación vigente en materia laboral durante el periodo de indagación.

1

ESTRUCTURA DEL TRABAJO EN ECUADOR

De acuerdo con el último censo de 2022, la población ecuatoriana es de 17.7 millones de personas.⁴ Para enero de 2024, 8 547 591 millones de personas conformaron la población económicamente activa (PEA). La PEA abarca a las personas de 15 años o más que trabajan, trabajaron o están buscando empleo.⁵

El 96.07 % de personas que conforman la PEA —que equivale a 8 212 170— tuvo alguna ocupación en enero de 2024.⁶ Este empleo se concentra en el sector privado, seguido del trabajo independiente y en el sector público.

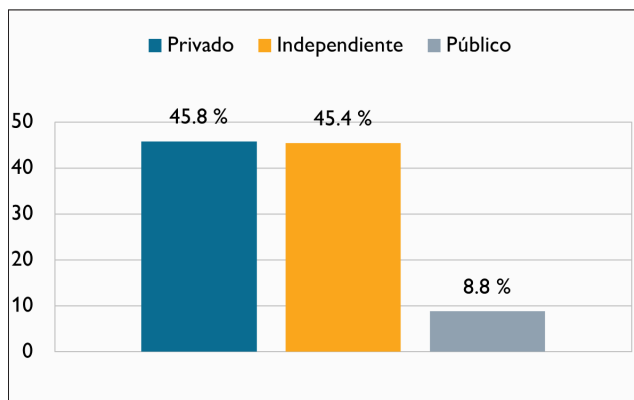
4 En un primer momento, los datos del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) arrojaron que la población en Ecuador era de 16.9 millones de personas; sin embargo, la institución reconoció que existió una omisión censal del 4.2 % de la población, por lo que, posteriormente la cifra se ajustó a 17.7 millones de personas. “INEC ajusta las cifras del Censo: Ecuador tiene 17.7 millones de habitantes”, *Primicias*, 19 de febrero de 2024. Consultado el 24 de febrero de 2024, <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/censo-ecuador/inec-ecuador-habitantes-censo/#:~:text=En%20el%20caso%20del%20Censo,del%20total%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.&text=El%20INEC%20asegura%20que%20la,demogr%C3%A1ficas%20para%20los%20siguientes%20a%C3%B1os>.

5 “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)”, INEC, 12 enero de 2024. Consultado el 24 de febrero de 2024, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>.

6 *Ibid.*

Ilustración N.º 1

Categorías de ocupación en Ecuador en enero de 2024



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración propia.

Las relaciones de trabajo de a quienes se ha denominado como “obreras y obreros” en el sector privado están reguladas por el Código del Trabajo o las normas de rango inferior creadas por el Ministerio del Trabajo. En contraste, las personas trabajadoras independientes están excluidas de la normativa laboral y solamente se rigen a las leyes civiles y administrativas. Mientras, en el sector público, las relaciones de trabajo de las personas denominadas “servidores administrativos” se rigen por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y otras normativas complementarias que regulan ramas de actividad específicas, como salud o educación.

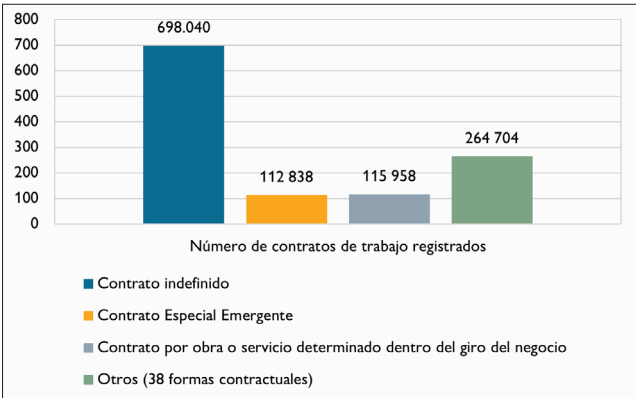
No obstante, en el sector público también trabajan las y los denominados “obreras y obreros” al amparo de las normas del sector privado, con algunas limitaciones propias del sector público, sobre todo en lo que respecta a las posibilidades de sindicalización y negociación colectiva que se revisarán más adelante. Esto quiere decir que dentro del 8.8 % de personas que trabaja en el sector público están incluidos los obreros y las obreras.

Según el portal de datos abiertos del Ministerio del Trabajo, hasta enero de 2024, las y los obreros contratados bajo las leyes privadas y registrados tanto en el sector privado como público son apenas 1 191 540.⁷ A su vez, las y los servidores públicos suman 413 834 personas.⁸ En total, solo 1.6 de las 8.5 millones de personas que conforman la población económicamente activa (PEA) tiene un trabajo registrado con algún grado de protección laboral.

Entre las personas trabajadoras al amparo de las normas del sector privado predomina la contratación indefinida, caracterizada por un nivel de protección más alto, por lo menos en la norma. Sin embargo, cada vez incrementa el número de contratos precarios, como por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio y el contrato especial emergente, creado a propósito de la pandemia del COVID-19.⁹ Al momento están vigentes más de 40 formas contractuales precarias.

Ilustración N.º 2

Contratos de trabajo más utilizados hasta enero de 2024 en Ecuador



Fuente: Sistema Único de Trabajo, Ministerio del Trabajo / Elaboración propia.

7 “Registro de Contratos”, Ministerio del Trabajo, Sistema Único del Trabajo: Datos Abiertos, 2024. Accedido el 7 de enero de 2024. <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiContratos.xhtml>.

8 “Servidores Públicos Activos Registrados en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano”, Ministerio del Trabajo. Accedido el 6 de enero de 2024. <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiSiith.xhtml>.

9 “Registro de Contratos”, Ministerio del Trabajo.

La sumatoria de los contratos registrados en el Ministerio del Trabajo distintos al contrato indefinido resulta una amenaza a la contratación indefinida, pues se trata de contratos a plazo fijo, continuos, discontinuos, sin indemnizaciones, con remuneraciones mínimas y jornadas dinámicas de trabajo que no aseguran por lo menos el ingreso básico.

Los estudios sobre precariedad demuestran que más allá del número de personas contratadas y del tipo de contrato que se utilice, a nivel nacional, solo el 20.09 % de las personas que trabajaron durante 2022 tuvieron estabilidad laboral.¹⁰ La precariedad es una característica con mayor incidencia en jóvenes entre 20 y 29 años.¹¹

[...] Ecuador no goza de un mercado laboral con trabajos estables. Los trabajos precarios son alrededor de 3.76 veces más recurrentes que el empleo estable. Los y las trabajadoras enfrentan un mercado con ingresos bajos, horas de trabajo inadecuadas (no acordes con las estipuladas por ley) y no son registrados como trabajadores, es decir, no cuentan con afiliación a la seguridad social, siendo esta última una mínima garantía de calidad laboral.¹²

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) señala que para enero de 2024, los 8 212 170 millones de personas con algún tipo de empleo se distribuyen mayoritariamente en la rama de actividad de servicios, seguida de agricultura y minas, comercio, manufactura y construcción.¹³

10 Carrión, Diego y Soria, Michael. 2023. "Estructura laboral ecuatoriana: Trimestre abril-junio de 2022", *Revista Economía* 75 (121): 82. doi:10.29166/economia.v75i121.4380.

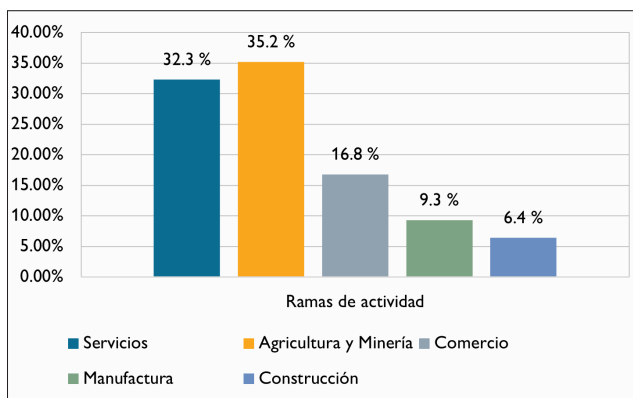
11 *Ibid.*, 83.

12 *Ibid.*, 88-9. Énfasis añadido.

13 "Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)", INEC, 2024. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-desempleo-y-subempleo/>

Ilustración N.º 3

Distribución de la población con empleo de acuerdo con las ramas de actividad en enero de 2024



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
Elaboración propia.

Lo anterior está relacionado con que en 2021 los sectores de manufactura, comercio y minas concentraron “el 67.0% del total de la producción empresarial, experimentando un crecimiento del 30.4% en referencia al 2020”.¹⁴ En consecuencia, el mercado laboral ecuatoriano se consolida como una economía de servicios y de extracción de materias primas, caracterizado por ser precario en diferentes niveles; así, la forma contractual y el sector de contratación no son determinantes ni suficientes para eliminar la precariedad o tan solo para reducirla.

14 “Encuesta Estructural Empresarial”, INEC, marzo de 2023, https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Estructural_Empresarial/2021/2021_ENESEM_Principales_Resultados.pdf

2

SITUACIÓN DEL SINDICALISMO Y OBSTÁCULOS A LA SINDICALIZACIÓN

Según el Ministerio del Trabajo, en 2022 existían 5 783 organizaciones sindicales a nivel nacional; de estas, 4 064 pertenecen al sector privado y 1 719 al público. En total, 312 748 personas estarían afiliadas.¹⁵ Asimismo, el Ministerio informó que en ese año existían tres comités de servidores públicos, que representan a 979 personas. En suma, 313 727 personas estarían sindicalizadas hasta 2022. En el supuesto de que el número de personas sindicalizadas se hubiera mantenido hasta enero de 2024 —cuando la población económicamente activa (PEA) era de 8 547 591 millones— esto significaría que la tasa de sindicalización es de apenas 2.39 %.¹⁶ Cabe señalar que el Ministerio del Trabajo no ha podido confirmar este porcentaje debido a que carece de registros actualizados, depurados y, por lo tanto, de estadísticas oficiales. Este hecho fue observado en un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).¹⁷

La baja tasa de sindicalización se debe principalmente a: (i) la restricción normativa para el ejercicio del derecho a la libertad sindical; y, (ii) los obstáculos impuestos en la práctica, entre los que se

15 “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT 110/2022, Informe III (a)”. Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 2022, <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/committees/standards/individual-cases/lang-es/index.htm>.

16 Fórmula: sumatoria de personas sindicalizadas/ población económicamente activa.

17 “Diagnóstico de la inspección del trabajo en el Ecuador”, Organización Internacional del Trabajo, 2023, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_894432.pdf.

incluyen las prácticas antisindicales. Sobre lo primero, para el ejercicio de la libertad sindical de las personas trabajadoras del sector público y privado reguladas por el Código del Trabajo se establece que se pueden conformar organizaciones sindicales (sindicato/asociación) con 30 trabajadores o más; y, para establecer comités de empresa o comités especiales para negociar contratos colectivos se exige que cuenten con más de la mitad del total de trabajadores.

Por su parte, desde 2017 en el sector público regulado por la LOSEP se exige más de la mitad del total de trabajadores de la institución pública para conformar un comité de servidores públicos y no se les reconoce el derecho a la negociación y contratación colectiva.¹⁸ Previo a 2017, la Asamblea Constituyente vigente de 2006 a 2007, prohibió la sindicalización para personas servidoras públicas a través del Mandato Constituyente N.º 8. El porcentaje de servidores públicos requerido es tan excesivo que como se dijo antes solo se han registrado tres comités de servidores públicos hasta 2022. En consecuencia, la libertad sindical para este sector es absolutamente restringida.

En cuanto a los obstáculos impuestos para sindicalizarse, de acuerdo con la interpretación restrictiva que realiza el Ministerio del Trabajo, las personas trabajadoras solamente podrían constituir organizaciones sindicales siempre que estén en relación de dependencia con un mismo empleador;¹⁹ es decir, a nivel de empresa. Por lo tanto, solo las personas trabajadoras registradas y en relación de dependencia bajo cualquier régimen laboral tendrían este derecho, lo que excluye automáticamente a trabajadores independientes, informales, voluntarios, etc. Todo esto, a pesar de que no existe ninguna norma constitucional o legal que prohíba expresamente la sindicalización en otros niveles como el de rama de actividad. El razonamiento del Ministerio del Trabajo funciona en línea contraria:

18 Ecuador, Ley Orgánica del Servicio Público, *Título innumerado* “del derecho de organización y la huelga. Registro Oficial Suplemento 294, 6 de octubre de 2010.

19 Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 443.

[...] no existe en la legislación del Ecuador una norma que permita la asociación de trabajadores por ramas de trabajo que pertenezcan a varias empresas, por lo tanto, el Ministerio del Trabajo vía acuerdo ministerial, estaría impedido de reglamentar algo que no esté previamente ordenado en una ley. Es decir, se deberá REFORMAR el Código del Trabajo y la Constitución.

En consecuencia, lo único que podría en la actualidad reglamentar el Ministerio del Trabajo es la constitución y registro de asociaciones de trabajadores por rama de trabajo DE UNA MISMA EMPRESA, por existir disposición legal que lo permite (artículo 459 del Código Del Trabajo).²⁰

La interpretación y aplicación restrictiva de la norma repercute en que la sindicalización se concentre solo en el empleo registrado y dependiente a nivel de empresa. Esto afecta notablemente la constitución de organizaciones sindicales, puesto que la estructura empresarial ecuatoriana está conformada en un 93.67% por microempresas y el 4.65 % por pequeñas empresas, juntas suman el 98.32 % del sector empleador con menos de 49 personas trabajadoras. De este modo, resulta un verdadero reto alcanzar 30 personas para constituir una organización sindical. En ese contexto adverso, la sindicalización por rama permitiría consolidar el sindicalismo en el país.

20 Acción Extraordinaria de Protección interpuesta por el Ministerio del Trabajo y signada con el número 1760-21-EP en la Corte Constitucional. Énfasis del original.



Trabajadoras venden chochos en un mercado local.
Fotografía: Luis Herrera.

Frente a este panorama, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT de forma reiterada observa cada año con preocupación que el Estado ecuatoriano: (i) impide la sindicalización por rama de actividad; (ii) solicita un número elevado de trabajadores y trabajadoras (30) para constituir una organización sindical; (iii) obstaculiza la sindicalización y negociación en el sector público; (iv) impide que trabajadores extranjeros sean dirigentes; (v) ejecuta prácticas antisindicales; (vi) permite la creación de las denominadas “listas negras”; vii) no realiza el seguimiento de la hoja de ruta tripartita²¹ suscrita en 2019 con la asistencia técnica de la

21 La hoja de ruta suscrita entre las personas representantes de empleadores, trabajadores y el Estado con asistencia técnica de la OIT incluye compromisos relativos al cumplimiento de la sentencia de inconstitucionalidad de las enmiendas de 2015, el proceso electoral del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la creación de una mesa para discutir la aplicación de normas de la OIT, negociación colectiva en el sector público, reforma legislativa al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social, fortalecimiento del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios y fortalecimiento de la inspección del trabajo, entre otros. Ninguno de estos puntos se cumplió.

OIT, que entre otras cosas apuntaba a la correcta aplicación de los convenios internacionales.²²

Desde luego que hay otras situaciones fácticas y jurídicas que constituyen obstáculos para la sindicalización, como las prácticas antisindicales que son objeto de esta investigación, las puertas giratorias en el Ministerio del Trabajo y en las instituciones del Estado, etc. Las organizaciones sindicales han propuesto reformas legislativas con miras a promover la sindicalización y negociación colectiva ramal, pero no son tomadas en cuenta por los gobiernos.

22 “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT 110/2022, Informe III (a)”, Oficina Internacional del Trabajo. “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT 111/2023, Informe III (a)”, Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 2023, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_868120.pdf.

3

MARCO NORMATIVO DE PROTECCIÓN CONTRA PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y SUS NUDOS CRÍTICOS

La legislación nacional prevé dos instituciones jurídicas destinadas a la protección de las personas sindicalizadas y sus dirigentes. Se trata del despido ilegal y del ineficaz, establecidos en los artículos 452 y 187 del Código del Trabajo, respectivamente.²³ Ambos protegen a personas diferentes en momentos distintos; por lo tanto, su resultado también es diferente, como se verá a continuación.

3.1 Despido ilegal

Es una institución jurídica de larga data en el Código del Trabajo; está destinada a la protección de todas las personas que trabajan en el lugar donde se está constituyendo una organización sindical. Su propósito es disuadir al empleador de despedir a cualquier persona trabajadora mientras la organización obtiene su registro en el Ministerio del Trabajo y se integra la primera directiva. Sin embargo, el efecto del despido ilegal no es el reintegro de quienes han sido despedidos, sino el pago de una indemnización adicional de doce

23 Esto además de las causales de huelga en el caso de despido de trabajadores durante la negociación del contrato colectivo o la tramitación de un conflicto colectivo de trabajo. Los artículos 233 y 235 del Código del Trabajo señalan que una vez que se ha presentado y notificado a la persona empleadora con el proyecto de contrato colectivo o su revisión, no se podrá despedir a las personas trabajadoras; si lo hiciera, se convertiría en causal de huelga. En el mismo sentido, el artículo 497 del Código del Trabajo señala que procede la huelga cuando el empleador ha sido notificado con el pliego de peticiones y despide a las personas trabajadoras.

salarios.²⁴ La indemnización adicional no siempre se paga de forma inmediata; las personas afectadas tienen que acudir ante jueces del trabajo, o con competencia laboral, para hacer valer sus derechos, lo cual implica, en primer lugar, que las personas despedidas son quienes tienen que probar el despido y el proceso de constitución de la organización sindical.²⁵ En segundo lugar, una vez probado esto, quizá obtendrán una sentencia a su favor en uno o tres años, según el caso. El Ministerio del Trabajo dentro de sus competencias administrativas no tiene previsto resolver al respecto.

Tabla N.º1: Despido ilegal

Despido ilegal		
Alcance	Procedimiento	Resultado
Protección contra despido a todas las personas trabajadoras, sindicalizadas o no, desde que se notifica al inspector del trabajo con que se ha constituido la organización sindical en asamblea general, hasta que se integre la primera directiva definitiva.	Si no se reconoce por la persona empleadora, requiere declaratoria judicial, por lo que es necesario que la o las personas afectadas inicien un juicio sumario ante el Juez del Trabajo.	Indemnización de 12 salarios, adicional a la indemnización por despido y los haberes laborales pendientes. No implica reintegro.
Base legal	Código del Trabajo artículos 452 y 455; y, Código Orgánico General de Procesos artículos 332 y 333	

Elaboración propia.

Todos los dirigentes sindicales nacionales entrevistados coinciden en que el despido ilegal es una práctica antisindical común. Para exdirigentes que fueron despedidos, como Jenny²⁶ del sector textil, el despido ilegal no es una garantía, más bien facilita que el empleador despid a todas las personas trabajadoras pagando

24 Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 455.
 25 Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, art. 162.
 26 Jenny (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 22 de diciembre de 2023.

una indemnización adicional. De hecho, señala que antes de que el inspector del trabajo sea notificado ya se producen despidos porque la información se filtra y el empleador conoce sobre la constitución de la organización.²⁷ En el mismo sentido, Fernando,²⁸ trabajador sindicalizado que fue despedido de una empresa minera a gran escala, expresó su malestar debido a que solo dirigentes sindicales tienen la opción de reintegro; por lo tanto, es mucho más fácil despedir a personas trabajadoras de base y hacer que desaparezca la organización.

Asimismo, Martín,²⁹ desde su experiencia como extrabajador de minería a gran escala, señaló que el proceso de registro de la organización sindical es susceptible de corrupción; a su criterio, las y los funcionarios de la Inspección del Trabajo reciben dinero a cambio de no registrar organizaciones. Así, Lidia³⁰ recalcó que, aunque se tomen todos los cuidados para las primeras asambleas de la organización, las personas empleadoras llegan a saberlo, tal como sucedió con la organización sindical a la que ella pertenecía en el sector textil. De esta manera, el despido ilegal no logra cumplir el fin de garantizar la permanencia de las personas trabajadoras y la organización. Al contrario, es una opción para que el empleador pague una indemnización adicional, se disuelva la organización en proceso de registro y desaparezca cualquier intención de crear una nueva bajo la amenaza de despido.

27 *Ibíd.*

28 Fernando (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 16 de diciembre de 2023.

29 Martín (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 10 de diciembre de 2023.

30 Lidia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 11 de marzo de 2024.

3.2 Despido ineficaz

Fue introducido en una reforma de 2015;³¹ ampara a dirigentes sindicales y mujeres en estado de gestación o maternidad —aunque en este diagnóstico interesa saber cómo opera esta institución jurídica específicamente en el ámbito sindical—. El despido ineficaz apunta al reintegro de las y los dirigentes sindicales principales y suplentes que han sido despedidos en el ejercicio de su cargo sindical o hasta un año después de culminado su periodo. Es preciso notar que, a diferencia del despido ilegal, en este caso, la organización sindical y la directiva ya deben estar registradas.

La persona despedida que desee accionar el despido ineficaz tiene 30 días para hacerlo.³² A criterio de Matías,³³ trabajador de un gobierno provincial, dicho plazo que otorga el Código del Trabajo para demandar la ineficacia del despido no es suficiente, por cuanto la carga de la prueba recae sobre la persona despedida y debe agregarse con la presentación de la demanda. A pesar de que el juicio sigue los términos y plazos legales reducidos, en la práctica, la declaratoria de ineficacia del despido puede resolverse un año después del despido y obtener una sentencia en firme luego de dos o tres años. Además, la declaración de ineficacia del despido abre la puerta a la posibilidad de que la persona afectada decida no reintegrarse y obtener una indemnización adicional de doce remuneraciones.

31 La ley denominada de “Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” fue aprobada en el marco de la Misión Técnica de la OIT que visitó Ecuador entre el 26 y el 30 de enero de 2015; y, en cumplimiento de las recomendaciones realizadas dentro del caso N.º 2 684.

32 Ecuador, Código del Trabajo, art. 1195.2.

33 Matías (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 8 de noviembre de 2023.

Tabla N.º 2: Despido ineficaz

Despido ineficaz		
Alcance	Procedimiento	Resultado
Protege a dirigentes sindicales principales y suplentes contra despido, siempre que su cargo esté registrado en el Ministerio del Trabajo.	Requiere declaratoria judicial. Dentro del plazo de 30 días posteriores al despido, la persona afectada debe demandar ante el Juez del Trabajo la declaratoria de despido ineficaz.	Una vez que el despido se declara ineficaz, la o el juzgador ordena el reintegro inmediato de la persona afectada; se entiende que la relación laboral no se interrumpió y las remuneraciones no percibidas durante el periodo de despido se pagan con el 10 % de recargo.
Esta protección se mantiene vigente durante el periodo para el cual la o el dirigente asumió funciones y hasta un año después.	Durante el proceso judicial, la o el juzgador puede dictar medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato de la persona afectada.	Si la persona afectada decide no reintegrarse deberá recibir por parte del empleador una indemnización de 12 remuneraciones, adicional a la indemnización por despido intempestivo.
Base legal	Código del Trabajo artículos 187, 195.1, 195.2, 195.3; y, Código Orgánico General de Procesos artículos 332 y 333	

Elaboración propia.

Sergio³⁴, desde la dirigencia nacional, afirma que el despido ineficaz no es aplicable cuando se trata de dirigentes sindicales con contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio;³⁵ en estos casos, las personas empleadoras, en lugar de despedir, esperan a que termine el plazo del contrato y simplemente no vuelven a contratar. Lo mismo sucede con cualquier persona que se afilie a una organización sindical y tenga ese u otro contrato precario a plazo fijo. En esos casos, la alegación frecuente de los empleadores es que el contrato terminó por el vencimiento del plazo y no por despido con motivos antisindicales.

³⁴ Sergio (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 11 de diciembre de 2023.

³⁵ Se trata de un contrato a plazo fijo, cuya finalización no está sujeta a una fecha determinada, sino a la culminación de la obra o servicio.

Para Daniel³⁶ y Margarita³⁷, que han trabajado en el sector automotriz y florícola respectivamente, la posibilidad de no reintegrarse y recibir una indemnización adicional es un problema. Los empleadores ofrecen la indemnización para que la persona dirigente no se reintegre; en muchas ocasiones, esa propuesta es aceptada por la sensación de que nada cambiará y serán objeto de mayor persecución.

Lucía,³⁸ trabajadora del sector de la industria alimenticia, considera que la indemnización del despido ineficaz es una práctica antisindical en sí misma, en cuanto faculta un pago que desnaturaliza el sentido de la ineficacia del despido. En la misma línea, Fernando,³⁹ con base en su experiencia en el sector minero a gran escala, señala que la indemnización para no reintegrarse ha significado la desaparición de organizaciones sindicales y el abandono de las bases.

Al respecto, Lidia⁴⁰ indica que, en su caso y en otros dentro del sector textil, las personas empleadoras esperan a que fenezca el año de protección adicional que otorga el Código del Trabajo a dirigentes sindicales principales y suplementes para despedirlos. De todas maneras, afirma que, aunque la hubieran despedido dentro de su periodo de protección, ella habría optado por la indemnización adicional.

Por ejemplo, en el caso hipotético de que me hubieran despedido durante el año de protección laboral y me hubieran dado la opción de reintegrarme o recibir los 12 salarios correspondientes, personalmente, habría preferido recibir los 12 salarios sin reintegrarme. Esto porque, desde nuestra experiencia, en cierta ocasión logramos que 10 compañeros fueran reintegrados y regresaran al trabajo, pero lamentablemente les hicieron la vida imposible y

36 Daniel (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 18 de diciembre de 2023.

37 Margarita (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 11 de diciembre de 2023.

38 Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 22 de diciembre de 2023.

39 Fernando (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

40 Lidia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

cada uno terminó renunciando por las presiones. Por eso, cuando se presentaba esta situación, recomendábamos a los trabajadores que lucharan más por la indemnización que por el reintegro, dado que era una opción más viable y menos problemática a largo plazo.⁴¹

Desde otro punto de vista, Estefanía,⁴² como representante de personas educadoras, asegura que el despido ineficaz puede ser una institución jurídica poco accionada puesto que los empleadores utilizan variadas formas de acoso, hostigamiento y presión para que la persona dirigente decida renunciar e incluso para cooptarlas.

Según el Consejo de la Judicatura, entidad encargada del registro de estos procesos judiciales, sus sistemas informáticos no cuentan con la variable “dirigente sindical” para diferenciar las acciones por despido ineficaz iniciadas por sindicalistas de aquellas propuestas por mujeres embarazadas.⁴³ Sin embargo, a nivel nacional, desde 2015 hasta septiembre de 2023, el Consejo de la Judicatura registró en el Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE) 2 429 acciones por despido ineficaz en general.⁴⁴

De forma manual, el equipo investigador analizó una muestra de 20 acciones por despido ineficaz relativas a dirigentes sindicales, seleccionadas de manera aleatoria. Se presentaron en contra de las siguientes empresas o instituciones públicas con el resultado que se describe en la Tabla N.º 3.

41 *Ibíd.*

42 Estefanía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 21 de diciembre de 2023.

43 Ecuador, *Oficio-CJ-DNGP-2023-0539-OF*, Consejo de la Judicatura, 13 de octubre de 2023.

44 Ecuador, *Matriz anexa al Oficio-CJ-DNGP-2023-0539-OF*, Consejo de la Judicatura, 13 de octubre de 2023. Es preciso señalar que el número global entregado por el Consejo de la Judicatura contabiliza las acciones en primera y segunda instancia, así como los deprecatorios que fueron necesarios, por lo que el número de acciones por despido ineficaz es menor.

Tabla N.º 3: Acciones por despido ineficaz (muestra)

Número de juicios revisados	Empresa	Resultado
1	Continental Tire Andina S. A.	Se negó el despido ineficaz debido a que el actor suscribió el acta de finiquito por despido y la justicia consideró que aquello significaba aceptar el despido.
1	Procucargo S. A., productora de alcoholes	El juicio terminó por acuerdo entre las partes para que el actor se reintegre.
1	Procucargo S. A., productora de alcoholes	El actor desistió de la demanda para llegar a un acuerdo con la empresa.
1	Procucargo S. A., productora de alcoholes	El actor abandonó el proceso sin explicación.
1	Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Guamote	El actor desistió de la demanda para llegar a un acuerdo con la empresa.
1	Ecuatoriana de Cerámica	El juicio terminó por acuerdo entre las partes con indemnización para no reintegrarse.
2	Tubasec C. A.	Rechazo del despido ineficaz
3	Tubasec C. A.	El juicio terminó por acuerdo entre las partes con indemnización para no reintegrarse.
3	Viesfrut S. A.	Rechazo del despido ineficaz
2	Viesfrut S. A.	Se declaró el despido ineficaz, pero fue indemnizado por no desear continuar con la relación laboral al no existir las garantías suficientes.
3	Empresa pública Aguapasaaje	En trámite
1	Aguapas EP	Declarada la caducidad de la acción

Fuente: Consejo de la Judicatura. 2024. Elaboración propia.

Así, el resultado de la muestra respalda la percepción de dirigentes sindicales en cuanto la preferencia de la indemnización de 12 salarios a cambio de no reintegrarse a su puesto de trabajo después de haberse declarado el despido ineficaz; lo mismo ocurre frente a la propuesta de acuerdo planteada por los empleadores con el mismo fin.

Finalmente, la Fiscalía General del Estado comunicó que no posee una variable que le permita identificar cuántas denuncias ha recibido por el delito de discriminación tipificado en el artículo 176 del Código Orgánico Integral Penal cuando se trata de razones antisindicales.⁴⁵ Según la Fiscalía General del Estado, el incumplimiento de la orden de reintegro de dirigentes sindicales una vez que se ha declarado la ineficacia del despido tampoco es susceptible de medición; sus sistemas carecen de variables que permitan identificar cuál es la decisión incumplida y si se trata de una derivación laboral con la especificación de “dirigente sindical”.

3.3 Discriminación, violencia y acoso

Es necesario recalcar que el despido ilegal y el ineficaz son las únicas instituciones previstas en el Código del Trabajo para la protección de dirigentes sindicales, personas sindicalizadas y trabajadores en general mientras se registra la organización. Al respecto, y de forma expresa, se le consultó al Ministerio del Trabajo sobre normativa de rango inferior que cumpla el mismo fin; el Ministerio informó al equipo investigador que:

[...] no posee normativa secundaria sobre protección específica para las y los dirigentes sindicales o trabajadores pertenecientes a una organización sindical. Sin embargo, acoge lo señalado en Convenios Internacionales como el C087-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 [...]. Además, se

45 Ecuador, Oficio N.º FGE-CCP-DESI-2023-008645-O, Fiscalía General del Estado, 16 de octubre de 2023.

consideran leyes contenidas en resoluciones de la Corte Nacional de Justicia y Corte Constitucional.⁴⁶

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo indicó que existen dos acuerdos ministeriales contra la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 (Norma para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral) de 11 de mayo de 2017; y, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 (Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo) de 25 de noviembre de 2020. Estos documentos fueron creados para las situaciones que en general constituyen violencia o discriminación y pueden ser aplicados para actuar en contra de prácticas antisindicales, con algunas limitaciones.

La Norma para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laborar regula los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, la no discriminación y los mecanismos de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, tanto para el sector público como privado.⁴⁷ El artículo 5 del Acuerdo Ministerial prohíbe que en los procesos de selección se solicite:

- a) Pruebas o resultados de embarazo.
- b) Información referente al estado civil.
- c) Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
- d) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
- e) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.
- f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.
- g) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.
- h) Establecer como requisitos, criterios de selección referentes

46 Ecuador, *Oficio N.º MDT-DCIC-2023-7043-O*, Ministerio del Trabajo, 18 de diciembre de 2023.

47 Ecuador, *Acuerdo N.º MDT-2017-0082 (Expídese la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral)*, Ministerio del Trabajo.

a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo.⁴⁸

i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.⁴⁹

El artículo 6 del Acuerdo Ministerial contiene las prohibiciones dentro de los espacios laborales, entendiéndose por ello a la relación de trabajo ya consolidada.⁵⁰ Es decir, la norma tiene como fin proteger a las personas contra actos discriminatorios antes de iniciar la relación de trabajo y durante esta. Sin embargo, la referida norma no reconoce expresamente las prácticas antisindicales como hechos discriminatorios, aunque, sí contempla acciones u omisiones que pueden ser utilizadas para hostigar a las dirigencias sindicales y sus bases. El procedimiento para denunciar y tramitar ambos casos de discriminación (en la selección y durante la relación laboral) es el que se resume en la Ilustración N.º 4.

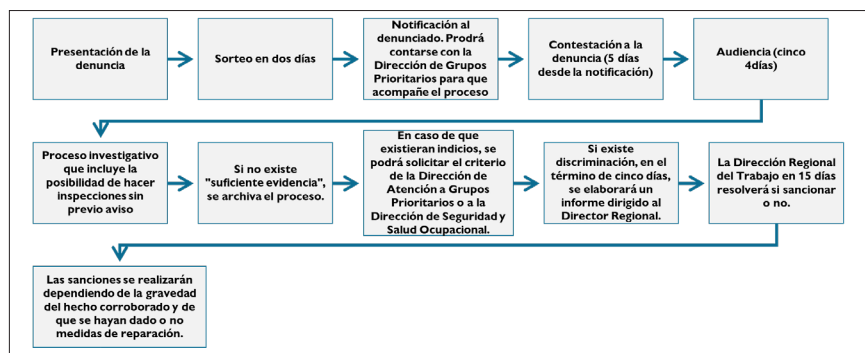
48 *Ibíd.*

49 *Ibíd.*

50 Estas prohibiciones son la desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos; la divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos; la intimidación y hostigamiento; la segregación ocupacional y abuso en actividades operativas; asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral; cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales; y la limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.

Ilustración N.º 4

Proceso de denuncias por discriminación en el ámbito laboral



Fuente: Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082. Elaboración propia.

El proceso investigativo puede durar hasta 45 días. Las sanciones podrán ser entre 3 y 20 salarios básicos unificados (SBU); en caso de reincidencia, la sanción es del doble de la inicial, sin exceder los 20 SBU. De acuerdo con el artículo 8 de este acuerdo, si se presume la existencia de un delito o vulneración de derechos humanos, la autoridad del Trabajo deberá poner en conocimiento a la autoridad competente —Fiscalía, por ejemplo— de tales hechos para que proceda a iniciar las investigaciones correspondientes.⁵¹

Dicho lo anterior, el Acuerdo Ministerial no incluye cómo se probará cada una de las formas de discriminación ni a quién le corresponde la carga de la prueba. Entonces, aplicando las reglas generales de todo proceso, se colige que las pruebas son responsabilidad de quien denuncia y deben guardar todas las formalidades para su validez: peritajes especializados, materialización de documentos e informes oficiales, entre otros.

51 Ecuador, Acuerdo N.º MDT-2017-0082 (*Expídese la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*), Ministerio del Trabajo.

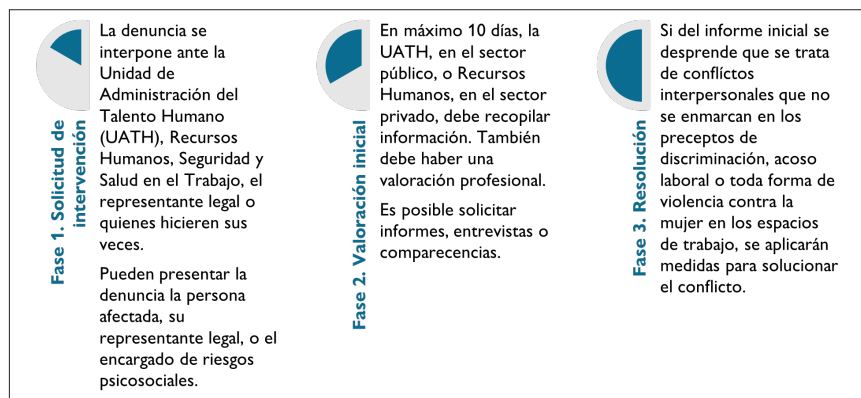
Aquello es desfavorable para las personas denunciantes debido a que en la mayoría de las situaciones es difícil probar la agresión; por ejemplo: en los procesos de selección se aprovechan las entrevistas para consultar el estado civil, el número de dependientes a cargo, observar el aspecto físico de la persona postulante, revisar su pasado sindical, etc. Las entrevistas son orales, pero en caso de que se registraran, la persona afectada únicamente podría acceder a esta información a través de una solicitud formal. Denunciar solo con el testimonio de la víctima termina siendo poco recomendable y revictimizante. Como resultado, la persona denunciante desconocerá con exactitud las razones por las que no fue contratado.

Asimismo, se observa que las investigaciones por discriminación se activan a petición de parte y no de oficio. De ahí que el Ministerio del Trabajo no actúe por iniciativa ante hechos evidentes y públicos —por ejemplo, anuncios de empleo con requisitos discriminatorios, denuncias en redes sociales o publicaciones de videos donde claramente se acosa, hostiga o discrimina a una persona trabajadora. Por su parte, el Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo y su anexo se aplica para casos de discriminación de cualquier tipo, acoso laboral y violencia de género en el mundo del trabajo.⁵² De entrada, esto ya significa duplicidad de vías y procedimientos en los casos de discriminación o acoso por discriminación. Dicho protocolo y su anexo regulan procedimientos diferenciados para el sector público y privado, que en sustancia contienen las fases que indica la Ilustración N.º 5.

52 “Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 (Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo) de 25 de noviembre de 2020”, Ministerio del Trabajo, 22 de diciembre de 2020.

Ilustración N.º 5

Fases del procedimiento establecido en el Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo



Fuente: Acuerdo Ministerial MDT-2020-244. Elaboración propia.

De acuerdo con el procedimiento, el objetivo de esta primera resolución es determinar si en realidad existen indicios de acoso laboral y discriminación o cualquier otra forma de violencia; o si, por el contrario, se trata de conflictos interpersonales. Sin embargo, la diferencia entre un conflicto interpersonal y una situación de violencia no está definida en el protocolo. Por lo tanto, la valoración de esta categoría suele ser casi siempre subjetiva y está a cargo de quien o quienes tramitan la denuncia.

Esto ocasiona que las situaciones de violencia, incluso graves, sean tomadas por las personas investigadoras como un conflicto interpersonal, restándole posibilidades de reparación a la víctima y dejando al agresor o agresores en la impunidad. Según el protocolo, los conflictos interpersonales pueden ser solucionados también a través del diálogo; por lo tanto, en este punto ya no solo se trataría de falta de garantías para denunciar, sino de revictimización y exposición de la víctima a procesos de conciliación.

Si existieran indicios de violencia, se avanza hacia otra fase, en la que el comité asesor encargado de la investigación emite un segundo informe denominado final, que contiene recomendaciones dirigidas hacia la Unidad de Administración de Talento Humano —en el sector público— o hacia Recursos Humanos —en el sector privado—. Con base en estas recomendaciones, las máximas autoridades son las encargadas de aplicar las sanciones que estimaran pertinentes e, incluso, declarar el archivo por considerar que no existen elementos suficientes.

De acuerdo con el protocolo y su anexo, estas sanciones son:

- a. Sector público: En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto (sumario administrativo o visto bueno, de acuerdo con el régimen laboral).
- b. Sector privado: Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en sus Reglamentos Internos, previo a la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.⁵³

Además, en el caso de trabajadores del sector privado o de quienes están sujetos al Código del Trabajo, cabe la posibilidad de solicitar la terminación de la relación laboral por acoso laboral a través de un visto bueno en contra de la persona empleadora por omitir actuar frente a la denuncia o por ejecutar su resultado, de acuerdo con el artículo 173, numeral 4 del Código del Trabajo. La consecuencia es que la víctima se separe de su lugar de trabajo con el derecho a recibir

53 “Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 (Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo) de 25 de noviembre de 2020”, Ministerio del Trabajo.

indemnizaciones como si se tratara de un despido. Sin embargo, el mismo artículo del Código del Trabajo establece:

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.⁵⁴

En el mismo sentido, el empleador también puede —debe— iniciar un visto bueno en contra de la persona o personas agresoras. No obstante, el artículo 172, numeral 8, del Código del Trabajo señala:

Prevía a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.⁵⁵

Es decir, aún después de las cuatro fases del proceso investigativo al interno de la empresa, donde la víctima es interrogada al menos dos veces —una para la valoración inicial y otra para el informe final—, el Código del Trabajo dentro del procedimiento de visto bueno establece que una vez más la víctima puede ser forzada mediar y a encarar a su agresor o agresores. Entonces, ¿cuál es el objeto de las fases de investigación al interno?

Como se ha evidenciado hasta aquí, el Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo y su anexo puede abarcar las prácticas antisindicales como una forma de violencia; sin embargo, tampoco las enuncia ni trata de esa manera, puesto

54 Ecuador, *Código del Trabajo*, artículo 173, numeral 4.

55 Ecuador, *Código del Trabajo*, artículo 172, numeral 8.

que el resultado de la aplicación del protocolo siempre es conflicto interpersonal, acoso laboral o no. Por consiguiente, aunque el Ministerio del Trabajo afirme que estas normas protegen a dirigentes sindicales y a personas sindicalizadas en general, lo cierto es que el Ministerio no cuenta con normativa específica que pueda ser aplicada directamente en los casos de prácticas antisindicales. La falta de mecanismos en la vía administrativa contribuye a la impunidad de estas prácticas, pero, además, facilita que no se registren estadísticamente.

4

PUBLICIDAD DE LOS DATOS DE LAS PERSONAS SINDICALISTAS

El Consejo de la Judicatura de Ecuador cuenta con un sistema público de consulta de procesos judiciales denominado Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE).⁵⁶ Se trata de un portal de libre acceso en el que se encuentra toda la información y documentación relativa a los procesos judiciales iniciados por o en contra de dirigentes sindicales, trabajadores con ocasión del ejercicio de la libertad sindical y organizaciones sindicales, entre otros.

Asimismo, la Fiscalía General del Estado posee el Sistema Integrado de Actuaciones Fiscales (SIAF),⁵⁷ en el que reposan las noticias del delito. Entre las personas entrevistadas durante la investigación se evidenció que, en casos con altos niveles de persecución, tanto en el sector público como privado, se utiliza la justicia penal para acusar de delitos como sabotaje, falsificación de firmas, ataque y resistencia o abuso de confianza.

A criterio de las personas entrevistadas, la publicidad de sus datos promueve listados antisindicales y determina la contratación futura. Margarita⁵⁸ señaló que después de haber sido despedida de una empresa del sector florícola intentó conseguir trabajo en otra: cuando llegó, le pidieron su cédula, revisaron el sistema judicial y le

56 “E-SATJE 2020, Consulta de procesos judiciales electrónicos”, Consejo de la Judicatura, s. f., <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/busqueda>.

57 “Módulo de Información Noticias del Delito. Sistema Integrado de Actuaciones Fiscales (SIAF)”, Fiscalía General del Estado, s. f., <https://www.fiscalia.gob.ec/consulta-de-noticias-del-delito/>.

58 Margarita (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

indicaron que no sería contratada porque había iniciado un juicio en contra de su empleador. En el mismo sentido, Fernando comenta su experiencia luego de trabajar en una empresa de minería a gran escala:

Yo he ido a hacer pruebas a este tipo de empresas del sector minero y en un inicio me decían que todo bien, que soy muy bueno; sin embargo, me llevaban a la oficina para pedirme mis datos, revisaban en su computadora y luego ya me decían que soy sindicalista y, por lo tanto, que no puedo trabajar. De igual manera, algo parecido le ocurrió a un compañero, pues le habían dado trabajo durante nueve días de prueba y cuando le pidieron los papeles le dijeron que estaba fichado, por lo que no podían darle el trabajo.⁵⁹

Algo similar le sucedió a un compañero de Jenny⁶⁰ en el sector textil. Al mismo tiempo, dos dirigentes sindicales, uno del sector minero⁶¹ y otro del sector palmicultor,⁶² manifestaron que esto no solo sucede con los juicios laborales sino con los de cualquier tipo iniciado por la persona trabajadora o en su contra, como aquellos relativos a pensiones alimenticias de hijos e hijas o deudas privadas.

Yo estuve al pendiente de la contratación de dos compañeros; uno tenía un problema de juicio de alimentos y el otro era deudor de un almacén, pero la empresa les negó la oportunidad de entrar a trabajar por tener estos problemas. Ante esto, yo me pregunto, ¿cómo van a pagar sus deudas esas personas? Si se les niega la oportunidad de trabajar, lo único que se tiene como consecuencia de esto es que se vuelvan ladrones, fumones, sicarios o muchas cosas malas más.⁶³

59 Fernando (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

60 Jenny (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

61 Martín (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

62 Jorge (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 22 de enero de 2024.

63 *Ibid.*

Al respecto, Carlos comenta su experiencia en el sector automotriz:

Yo sé que hacen eso en la empresa donde trabajo porque cuando les ha tocado contratar, solo aceptan gente joven, recién graduada, a diferencia de otras empresas; es decir, contratan muy pocas personas con bastante edad. Además, no contratan gente que recién está en juicios; por ejemplo, alguna persona que tenga casos en temas laborales.⁶⁴

El relato de Carlos refleja que la contratación joven podría ser vista de forma conveniente por el empresariado, debido a que las personas jóvenes carecen de experiencia en empleos formales, no tienen relación con el sindicalismo y la defensa de derechos y se encuentran en constante búsqueda de trabajo. Por consiguiente, es claro que la publicidad de los datos de dirigentes sindicales y demás personas trabajadoras, ya sea como demandantes o como demandados, sobre todo en procesos judiciales que tienen que ver con el ejercicio de la libertad sindical, es un factor que profundiza la discriminación y, por lo tanto, una herramienta utilizada por los empleadores como práctica antisindical. A continuación, se revisarán las recientes posibilidades de anonimización tanto para SATJE como para SIAF.

4.1 Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE)

El equipo investigador solicitó al Consejo de la Judicatura que informe acerca de todas las solicitudes de anonimización recibidas con el fin de proteger los datos personales de trabajadores sindicalizados o dirigentes sindicales y de todas las acciones judiciales iniciadas

64 Carlos (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 11 de diciembre de 2023.

(hábeas data)⁶⁵ en contra de esa entidad con el mismo fin. En lo que respecta a la primera solicitud, el Consejo de la Judicatura señaló que “ninguna de las Subdirecciones ha recibido un pedido al respecto”.⁶⁶ Empero, respecto de las acciones de hábeas data informó que “no se cuenta con el nivel de detalle solicitado dentro de las variables estructuradas en relación con que se identifique que sean trabajadores sindicalizados o dirigentes sindicales”.⁶⁷ De modo que el Consejo de la Judicatura no ha podido identificar si las personas sindicalistas han iniciado acciones de hábeas data por esta razón.

Las personas entrevistadas tampoco reportaron haber solicitado algo similar al Consejo de la Judicatura. Es preciso señalar que 7 de 31 de ellas indicaron no estar familiarizadas con el SATJE y, por lo tanto, desconocer absolutamente la publicidad de sus datos. En cambio, 21, después de un breve recordatorio y explicación de cómo funciona el sistema, indicaron que esta política sí tiene el potencial de afectar la contratación y es común que los empleadores revisen el sistema SATJE previo a contratar; solo una persona señaló que no veía una afectación en la publicidad de la información. En términos generales, se advierte que la mayoría de las personas entrevistadas tuvo dificultades a la hora de identificar el sistema y la información publicada en él.

La publicidad de la información de las personas trabajadoras no solo afecta la contratación. En el contexto de violencia y crimen organizado, el equipo investigador recogió la denuncia verbal de un sindicato del sector agroindustrial palmicultor en Esmeraldas: los grupos de delincuencia organizada están al tanto de las sentencias a favor o contra de las y los trabajadores y exigen una parte de lo recaudado

65 Ecuador, *Constitución de la República*, 2008, artículo 92: “La persona titular de los datos podrá solicitar al responsable el acceso sin costo al archivo, así como la actualización de los datos, su rectificación, eliminación o anulación. En el caso de datos sensibles, cuyo archivo deberá estar autorizado por la ley o por la persona titular, se exigirá la adopción de las medidas de seguridad necesarias. Si no se atendiera su solicitud, esta podrá acudir a la jueza o juez. La persona afectada podrá demandar por los perjuicios ocasionados”.

66 Ecuador, *Oficio-CJ-DNGP-2024-0117-OF*, Consejo de la Judicatura, 11 de marzo de 2024.

67 Ecuador, *Oficio-CJ-DNGP-2023-0539-OF*, Consejo de la Judicatura, 13 de octubre de 2023.

a manera de extorsión. De forma similar, respecto de los salarios, en enero de 2024 un medio de comunicación digital con alcance nacional informó que trabajadores de Petroecuador en la provincia de Esmeraldas estarían siendo extorsionados por grupos delictivos con un porcentaje de su salario a cambio de “trabajar en paz”.⁶⁸

El 27 de febrero de 2024, el Consejo de la Judicatura emitió el Reglamento para el Tratamiento de Datos Personales dentro de Procesos Judiciales. Su objetivo es regular “el tratamiento de los datos personales que constan dentro de los procesos judiciales tramitados en los órganos jurisdiccionales de la Función Judicial, a través del Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE)”⁶⁹, con la finalidad de evitar la discriminación por pasado judicial. El Reglamento establece la posibilidad de modificar, rectificar u ocultar los datos que identifican a las partes procesales, previa autorización de las o los juzgadores que tienen a cargo el proceso judicial. Según los artículos 7, 8 y 9, para esto se requiere una solicitud fundamentada que será valorada por la o el juzgador con base en:

[...] los criterios, principios y derechos previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales; sin dejar de observar y considerar lo establecido en torno al principio de publicidad de los procesos judiciales, previsto en el artículo 168, numeral 5 de la Constitución de la República; y, el artículo 13 de Código Orgánico de la Función Judicial.⁷⁰

Únicamente en los procesos penales la persona juzgadora está facultada para disponer de oficio el ocultamiento de los datos personales. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en el

68 “Trabajadores petroleros de Esmeraldas víctimas de extorsiones”, Primicias, 25 de enero de 2024, <https://www.primicias.ec/noticias/seguridad/trabajadores-petroleo-extorsiones-petroecuador/>.

69 Ecuador, *Reglamento para el Tratamiento de Datos Personales dentro de Procesos Judiciales*, Consejo de la Judicatura, Resolución 043-2024, 27 de febrero de 2024, <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/resoluciones/2024/043-2024.pdf>, art.1.

70 *Ibid.*

artículo 15 señala que la supresión o eliminación de datos personales es posible cuando:

- 1) El tratamiento no cumpla con los principios establecidos en la presente ley;
- 2) El tratamiento no sea necesario o pertinente para el cumplimiento de la finalidad;
- 3) Los datos personales hayan cumplido con la finalidad para la cual fueron recogidos o tratados;
- 4) Haya vencido el plazo de conservación de los datos personales;
- 5) El tratamiento afecte derechos fundamentales o libertades individuales;
- 6) Revoque el consentimiento prestado o señale no haberlo otorgado para uno o varios fines específicos, sin necesidad de que medie justificación alguna; o,
- 7) Exista obligación legal.
- 8) El responsable del tratamiento de datos personales implementará métodos y técnicas orientadas a eliminar, hacer ilegible, o dejar irreconocibles de forma definitiva y segura los datos personales. Esta obligación la deberá cumplir en el plazo de quince (15) días de recibida la solicitud por parte del titular y será gratuito.⁷¹

Por su parte, el artículo 18 de la referida ley señala cuáles son las excepciones a la rectificación, actualización, eliminación, oposición, anulación y portabilidad de datos personales. Estas excepciones son:

- 1) Si el solicitante no es el titular de los datos personales o su representante legal no se encuentre debidamente acreditado;

71 Ecuador, *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*, Registro Oficial Suplemento 459, 26 de mayo de 2011, art. 15.

- 2) Cuando los datos son necesarios para el cumplimiento de una obligación legal o contractual;
- 3) Cuando los datos son necesarios para el cumplimiento de una orden judicial, resolución o mandato motivado de autoridad pública competente;
- 4) Cuando los datos son necesarios para la formulación, ejercicio o defensa de reclamos o recursos;
- 5) Cuando se pueda causar perjuicios a derechos o afectación a intereses legítimos de terceros y ello sea acreditado por el responsable de la base de datos al momento de dar respuesta al titular a su solicitud de ejercicio del derecho respectivo;
- 6) Cuando se pueda obstaculizar actuaciones judiciales o administrativas en curso, debidamente notificadas;
- 7) Cuando los datos son necesarios para ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión;
- 8) Cuando los datos son necesarios para proteger el interés vital del interesado o de otra persona natural;
- 9) En los casos en los que medie el interés público, sujeto al cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos aplicables a la materia, al cumplimiento de los principios de esta ley y a los criterios de legalidad, proporcionalidad y necesidad;
- 10) En el tratamiento de datos personales que sean necesarios para el archivo de información que constituya patrimonio del Estado, investigación científica, histórica o estadística.⁷²

Si bien el Reglamento es un gran avance para la anonimización de datos personales en el sistema SATJE, todavía no queda claro cómo operará cuando sea la parte empleadora la que solicite el ocultamiento de su información; cómo se suprimirán los datos de los documentos escaneados en los procesos judiciales que también

72 *Ibíd.*, art. 18.

constan en el SATJE; y cómo será valorada la fundamentación de las prácticas antisindicales cuando la mayoría se sustentan en afirmaciones verbales no documentadas. Es probable que, al ser un Reglamento con mirada únicamente de protección de datos personales, se omita un análisis desde el derecho a la libertad sindical.

Es preciso señalar que, debido a la reciente publicación del Reglamento, todavía no se tiene conocimiento de cuántas solicitudes se han presentado para anonimizar datos personales de trabajadores, dirigentes o exdirigentes sindicales; ni los resultados de estas solicitudes y los criterios abordados por la justicia para resolver de manera favorable o no.

4.2 Sistema Integrado de Actuaciones Fiscales (SIAF)

Al cierre de la redacción de este estudio se conoció que el 10 de mayo de 2024 la Fiscalía General del Estado emitió la Resolución 027-FGE-2024. Esta contiene el instructivo para el ocultamiento de datos personales registrados en las noticias del delito o actos administrativos publicados en el módulo de consulta externa del Sistema Integrado de Actualizaciones Fiscales-SIAF de la Fiscalía General del Estado. Dicho instructivo señala que el ocultamiento de los datos procede a petición de la persona interesada, entre las que se incluye personas jurídicas, y debe ser aprobado por la Dirección de Control Jurídico y Evaluación de la Actuación Fiscal. La petición será viable cuando el registro cuyos datos se piden ocultar cuente con: resolución de archivo, sobreseimiento, principio de oportunidad, conciliación cumplida y aceptada, extinción del ejercicio de la acción penal, prescripción, sentencia condenatoria cumplida; o, ratificación del estado de inocencia. Es decir, el ocultamiento de datos procede

una vez que se ha resuelto la situación legal de la persona denunciada o cuando el proceso ha concluido.⁷³

Según el instructivo, la Dirección a cargo de evaluar la procedencia de las solicitudes de ocultamiento únicamente debe verificar que el proceso se encuentre en alguno de los estados señalados en el párrafo anterior; no existen otros requisitos. Cuando la respuesta es positiva, la Dirección de Control Jurídico y Evaluación de la Actuación Fiscal ordena a la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones que oculte los datos personales.⁷⁴

Esta resolución es un gran primer paso. Sin embargo, al igual que el reglamento emitido por el Consejo de la Judicatura, se aborda únicamente desde una mirada de protección de datos, dejando por fuera el análisis de derechos sindicales o de cualquier otro. La aplicación taxativa del instructivo hace que sea insuficiente a la hora de proteger de efectos discriminatorios a quienes han sido judicializados penalmente por el ejercicio de la acción sindical. Para finalizar, es preciso señalar que dada la reciente publicación del instructivo no fue posible consultar la opinión de las personas entrevistadas.

73 “Resolución 027-FGE-2024. Instructivo para el ocultamiento de datos personales registrados en las noticias del delito o actos administrativos publicados en el módulo de consulta externa del Sistema Integrado de Actualizaciones Fiscales-SIAF de la Fiscalía General del Estado”, Fiscalía General del Estado, 10 de mayo de 2024, <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:VA6C2:8e33f3de-a726-462a-83a1-553aa5fbc662>.

74 *Ibid.*

5

PRÁCTICAS ANTISINDICALES COMUNES

Las 31 personas entrevistadas fueron consultadas sobre las prácticas antisindicales que se han denunciado o vivido dentro de sus organizaciones sindicales, tanto a nivel dirigenal como en las bases. La Ilustración N.º 6 agrupa sus respuestas.

Ilustración N.º 6

Prácticas antisindicales más comunes reportadas por las 31 personas entrevistadas



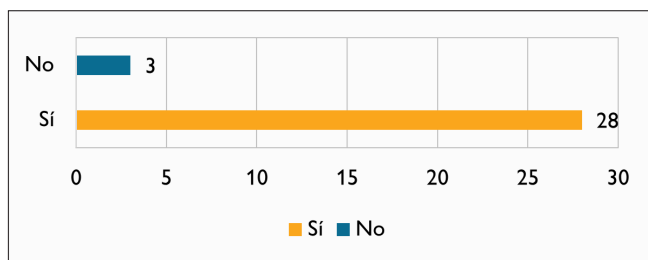
Elaboración propia.

Se constata que todas las organizaciones representadas por las 31 personas entrevistadas han sufrido una o más prácticas antisindicales, siendo las más comunes: el despido intempestivo, el cambio de ocupación, el aumento o reducción de las horas de trabajo y la presión para renunciar o desahuciarse; las menos comunes pero existentes son la reducción de remuneración y cierre de la empleadora. Entre las “otras” prácticas antisindicales mencionadas están: la retención de cuotas sindicales o su no descuento, la negativa de invitar a laborar horas extraordinarias y suplementarias, la imposición de vistos buenos, el retiro de alimentación, la eliminación de accesos a correos institucionales; también enfrentan sumarios administrativos sin fundamento, obstáculos para acceder a los permisos sindicales, ofrecimiento de liquidaciones económicas mayores, falta de respuesta a los pedidos de la organización, incumplimiento de restricciones médicas, compra de renunciaciones, créditos preferentes a ciertas personas y amenazas de quiebra o de liquidación de la empresa.

En el mismo sentido, las 31 personas entrevistadas fueron consultadas sobre si donde actualmente trabajan —o de donde fueron despedidas recientemente— recibieron malos tratos, amenazas o acoso por parte del empleador o sus representantes por el hecho de ser sindicalistas o de defender sus derechos y los de sus compañeros. El 90.3 % indicó que sí y el 9.7 % respondió lo contrario.

Ilustración N.º 7

Entrevistados y entrevistadas que indicaron haber sido víctimas de prácticas antisindicales



Elaboración propia.

De forma particular, cinco dirigentes nacionales y un exdirigente de base federativa señalaron que por su incidencia en las políticas nacionales —incluyendo declaraciones y movilizaciones— fueron perseguidos, señalados y expuestos durante el gobierno de Rafael Correa. En menor medida hubo menciones a los gobiernos de Rodrigo Borja [1988-1992], Sixto Durán Ballén [1992-1996], Abdalá Bucaram [1996-1997], Lucio Gutiérrez [2003-2005], Jamil Mahuad [1998-2000], Lenín Moreno [2017-2021] y Guillermo Lasso [2021-2023]. Las y los dirigentes de base identificaron directamente a sus empleadores o exempleadores.

A su vez, las personas entrevistadas indicaron que las prácticas antisindicales no se documentan ni quedan registradas en material escrito, con excepción de algunas declaraciones en medios de comunicación que cuentan con registro audiovisual. Solo cuatro dirigentes afirmaron contar con algún escrito que revele prácticas antisindicales de forma directa o indirecta. Desde luego, la falta de documentación y registro facilita la impunidad de los empleadores.

5.1 Despido intempestivo y otras formas de terminar la relación laboral

En relación con el marco normativo de protección contra prácticas antisindicales, se afirmó que la legislación nacional cuenta solo con dos figuras expresas para la protección contra el despido intempestivo por razones sindicales: el despido ineficaz y el despido ilegal. Por lo tanto, ahora corresponde revisar cómo y en qué momento operan estos despidos intempestivos⁷⁵ en la realidad sindical, antes de ser sometidos a conocimiento en la justicia laboral.

De acuerdo con el artículo 188 del Código del Trabajo, el empleador puede despedir a cualquier persona trabajadora sin justificación alguna con la única condición de indemnizarla según el tiempo de servicio y las reglas del mismo Código. Durante la investigación fue posible notar que las personas entrevistadas se referían a despidos intempestivos en la fase de constitución y registro de la organización en el Ministerio del Trabajo. Esto se observó en varios sectores. Por ejemplo, Pedro, dirigente del sector público eléctrico, señaló:

En la constitución efectivamente se despidió gente, existieron represalias, intentos de sabotaje. Yo creo que lo principal fue el temor a perder el trabajo, el temor a la persecución. Tú sabes que, al inicio, cuando se inicia un proceso, hay mucho desconocimiento y es posible que nosotros ni siquiera tengamos la posibilidad de (...) llegar a constituir y muchas de las veces podamos ser perseguidos.⁷⁶

75 En Ecuador, el despido no requiere ser justificado. De hecho, el artículo 188 del Código del Trabajo lo denomina “despido intempestivo” y por su naturaleza tiene lugar una indemnización. A esta se agregan otras como las derivadas del despido ilegal o ineficaz.

76 Pedro (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 22 de enero de 2024.

En el mismo sentido, Julieta, trabajadora de la Función Ejecutiva (en el sector público) indicó:

[...] existieron algunas represalias contra compañeros trabajadores y por tal motivo despidieron a 26 o 28 trabajadores; ocho de ellos, conductores y aproximadamente unos doce, miembros del sindicato. La justificación que manifestó el empleador es que esos despidos se estaban llevando a cabo por una “reestructuración”, pero en la institución tenemos falta de personal hasta ahora [...]. Nosotros atribuimos los despidos a la constitución del sindicato.⁷⁷

Despidos similares durante la constitución de la organización sindical también fueron reportados en el sector de explosivos químicos, en una empresa pública de agua potable y en el sector de la minería a gran escala. En todos los casos los empleadores asumieron los costos mediáticos y económicos de los despidos. Asimismo, una vez que se ha registrado la organización sindical, se conoce que los empleadores aplicaron despidos paulatinos con el fin de debilitar a la organización, tal como sucedió en dos empresas del sector textil:

Se dio una sola vez en que se despidió a dirigentes sindicales, aproximadamente en el año 2014. El fundamento de estos despidos fue que necesitaban reducir personal, pero fue admirable porque despidieron a gente que le faltaba dos o tres meses para jubilarse; entonces, despidieron incluyendo a los dirigentes. Además, después de esto se dieron despidos intempestivos pasados dos años y luego, nuevamente, pasados dos años, se volvía a despedir, por lo cual cada noviembre se despedía. Estos despidos se dieron sobre la mayoría de los trabajadores pertenecientes al sindicato, ya

77 Julieta (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 23 de diciembre de 2023.

que por esa época se despidieron a 140 sindicalizados, siendo que antes llegábamos a 500 y ahora somos 260.⁷⁸

Se dio una etapa de despidos masivos y la situación se tornó crítica. Fue un momento en el que la empresa buscaba desorganizar y dismantelar cualquier tipo de acción conjunta de los trabajadores. En ese periodo se llevó a cabo un despido masivo que afectó a 150 empleados de un total de aproximadamente 480 trabajadores. [...] La mayoría de los despedidos era miembro de las bases del sindicato, aunque también hubo algunos que pertenecían a otra asociación que se había formado y la cual era apoyada 100 % por el empleador.⁷⁹

En estos casos, el despido no es solo una herramienta para desvanecer la intención de organizarse, sino también para debilitar las organizaciones existentes; incluso, lleva a que se cumplan las causales de disolución que contempla el Código del Trabajo.⁸⁰ También, el despido es utilizado como represalia cuando las personas dirigentes no acceden a abandonar la organización sindical o alinearse con los intereses del empleador. En esos casos, previo a la decisión de despido es usual que los empleadores hagan ofrecimientos económicos; así sucedió en una empresa privada del sector textil y en una del sector de la agroindustria de palma aceitera. Las personas entrevistadas relatan estos hechos, así:

Nos ofrecieron muchas cosas a cambio de que dejáramos la organización. Por ejemplo, el dueño [...] me abordó en su oficina con una maleta llena de dinero y me dijo: “Aquí tienes; son USD 100 mil para ti”. También mencionó que se había enterado de la graduación de mi hijo y me ofreció llevarlo a

78 Paúl (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 14 de febrero de 2024.

79 Lidia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

80 El artículo 465 del Código del Trabajo indica que el comité de empresa podrá disolverse cuando su número de afiliados y afiliadas llegue a ser menor al 25 % del total de personas trabajadoras.

Rusia para especializarse en satélites, pero con la condición de que abandonara la organización. Él mencionaba que había que eliminar la mala hierba de raíz e incluso mencionó que iba a despedir a todos, pero yo me opuse, pues le recordé que con todos los trabajadores hicimos una promesa. [...] Les respondí que no aceptaba y me dijeron que, si no lo hacía, me despedirían. Yo les contesté que estaba dispuesto a aceptar ser despedido y cuando volví a mis labores un lunes ya no me dejaron ingresar.⁸¹

En 2019, cuando fundamos el sindicato fue lo peor. Nos amenazaban y nos ofrecían dinero para que dejáramos el sindicato. Además, nos decían que si no tumbábamos el sindicato nos iban a despedir del trabajo.⁸²

Los ofrecimientos económicos tienen lugar sobre todo en el sector privado; en el público es menos probable al tratarse de recursos del Estado. No obstante, las personas entrevistadas comentaron que en este último es más habitual el uso —o abuso— de acciones administrativas, como el visto bueno o el sumario administrativo, para terminar la relación de trabajo. Al respecto, algunos ejemplos de visto bueno, ejecutados o como amenaza, se vieron en un Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial,⁸³ en el sector de explosivos químicos, en el de la industria de alimentos y en el de palma africana.

En el mismo sentido, en el sector educativo y de la salud se identificó la utilización de sumarios administrativos, así:

Incluso dirigentes, como [nombre suprimido], presidente de la UNE del Guayas y vicepresidente nacional, fueron sometidos a sumarios y destituidos por acusaciones infundadas, como

81 Mariela (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador; 11 de marzo de 2024.

82 Jorge (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

83 Romel (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador; 3 de abril de 2024.

no haber trabajado un domingo y con errores notorios en las fechas indicadas en los sumarios.⁸⁴

Incluso me parece que a un compañero le estaban siguiendo un sumario; el día de ayer tuvimos una asamblea y obviamente le ha dicho que nos va a dar el seguimiento hasta el final. O sea, siempre pone ese tema de amedrentar para que lo hacen público, o sea, para que los demás compañeros digan, “ay no; es que es un peligro estar en el sindicato, mejor vengo a trabajo y me voy y no pasa nada”.⁸⁵

Las aseveraciones recogidas aquí dan cuenta de que las prohibiciones contra el despido no son disuasivas ni suficientes. Se evidencia que las personas empleadoras deciden utilizar esta forma de terminar la relación de trabajo asumiendo el costo económico, social y jurídico con el fin de eliminar la organización sindical.

Bajo ese contexto, se hace notar que después del registro de la organización en el Ministerio del Trabajo, las personas trabajadoras en general ya no están protegidas contra el despido. Ese escenario es aprovechado por los empleadores, como amenaza y hecho cierto, por lo que el despido en este momento se convierte en una práctica antisindical.

5.2 Presión para renunciar o desahuciarse

Cuando los empleadores no despiden, presionan la renuncia o el desahucio. En Ecuador, el artículo 169 del Código del Trabajo reconoce a la renuncia (acuerdo entre las partes) y el desahucio (terminación de la relación de trabajo por decisión de la parte trabajadora) como formas legales de terminar la relación laboral. Mientras, el artículo 47

84 Estefanía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

85 María (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 26 de febrero de 2024.

de la Ley Orgánica de Servicio Público prevé la renuncia voluntaria para las y los servidores públicos.

Por un lado, en ambos regímenes de trabajo es usual que se presione para renunciar o desahuciarse. Por ejemplo, en el sector del transporte público se conoció que una empresa “obligó a dos compañeros para que firmen la renuncia para poder desvincularlos”.⁸⁶ De igual manera, en la industria de alimentos, un comité de empresa se disolvió de manera legal previo a que la empresa compró la renuncia de todas las personas sindicalizadas.⁸⁷ Al mismo tiempo, es habitual que los empleadores utilicen acciones u omisiones que se consideran acoso y violencia en el trabajo para presionar en la renuncia o desahucio.

Pero hay personas que han dicho “no”; yo no tengo por qué tener maltratos y me voy. Yo conozco dos casos de esos, que ellos decidieron renunciar e irse. Ahora, lo que he visto en este último año es que me parece que 12 compañeros decidieron migrar a otro país y no les importó tener contrato fijo y se fueron porque la forma, el ambiente laboral, a ellos no les parece y simplemente decidieron marcharse. Los compañeros mencionados son afiliados, no son dirigentes, solo afiliados.⁸⁸

Por otro lado, la renuncia y el desahucio no solo tienen como fin que la(s) persona(s) en la mira opten por esta forma de terminar la relación de trabajo, sino que puede ser empleada para difundir miedo. En el sector florícola, “les dicen a los trabajadores ‘renuncia al sindicato y te va a ir bien’⁸⁹, como una forma de promover la desafiliación y debilitamiento de la organización sindical.

De hecho, a nivel general se afirma que “cuando se ingresa al lugar de trabajo los empleadores advierten que no se vinculen a la

86 Jhon (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 14 de diciembre de 2023.

87 Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

88 María (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

89 Margarita (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

organización sindical; les obligan a firmar las renunciaciones al mismo tiempo que se firma el contrato y la hacen efectiva cuando los trabajadores se sindicalizan”.⁹⁰ De la misma manera, los empleadores pueden utilizar los errores o faltas de las y los trabajadores y sumarlos a su desconocimiento sobre derechos para presionar la renuncia.

En muchos casos, las empresas contactan al trabajador para informarle que ha faltado a ciertas normas y le ofrecen la opción de renunciar o el visto [bueno], por lo que el trabajador renuncia y así el empleador evita el pago de todos los beneficios legales acumulados por años de servicio. Además, porque si fuera un trabajador salido de la empresa con visto bueno es muy difícil que lo contraten en otra empresa.⁹¹

Por consiguiente, la renuncia y el desahucio en algunos casos pueden ser voluntarias, pero para las personas dirigentes sindicales y las sindicalizadas, en general, se utiliza como un despido indirecto. Salvo por el delito de extorsión, que es limitado a los casos previstos en el tipo penal, Ecuador no cuenta con reglas que permitan denunciar en el ámbito laboral una renuncia o desahucio que ha sido firmada con coacción; menos aún cuenta con mecanismos que permitan frenar las presiones para ese fin. Estos vacíos convierten a la renuncia y al desahucio en modos en los que operan las prácticas antisindicales.

5.3 Violencia, acoso, discriminación y hostigamiento

Como se expuso en líneas anteriores, una forma de coaccionar la renuncia y el desahucio de las personas trabajadoras es la violencia, el acoso, la discriminación y el hostigamiento sistemático. En el punto tres de este estudio se analizaron los marcos de protección en contra de estas prácticas referidos por el Ministerio del Trabajo; sin embargo, para el caso de las personas sindicalizadas se observa que

90 Cecilia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 6 de noviembre de 2023.

91 Sergio (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

esto es frecuente. En el sector de la minería a gran escala, las personas entrevistadas indicaron:

[...] a mí me decían que era un jefe negro, describiéndome como un jefe que no trabaja para ellos, como esclavo, siendo un jefe caracterizado por discutir las cosas que no están bien; es decir, por reclamar por nuestros alimentos, por no tener un espacio para comer para nosotros y por reclamar lo que era justo en nuestras horas de descanso. En sí se me catalogaba de esa manera por exigir mejores condiciones de trabajo, porque, por ejemplo, mientras nosotros trabajábamos en el frío, bajo la noche y la neblina de la cordillera del Cóndor, se nos exponía a accidentes.⁹²

El trato del empleador hacia nosotros, los sindicalizados, era complicado. Se caracterizaba por ser un ambiente hostil en el que se nos buscaba constantemente problema y se nos menospreciaba. Era un martirio vivir esa experiencia, ya que el trato abarcaba aspectos físicos, verbales e incluso afectaban a nuestra alimentación. Ellos nos insultaban, pateaban y nos trataban como basura.⁹³

Estas formas de acoso y violencia se presentan además como cambios de ocupación, retiro de materiales, aislamiento, agresiones físicas, negativa de horas extraordinarias o suplementarias y control excesivo de manera directa o indirecta. Ejemplos de esto están en el sector textil.

Después del despido de mi compañera [...], comenzaron a hostigarme de nuevo. Fue una situación intensa porque intentamos actuar como dirigentes, pero nos enfrentamos a obstáculos. En mi caso, no podía moverme de mi sitio de trabajo porque el ingeniero de producción y su asistente

92 Martín (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

93 Fernando (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

estaban allí y me amenazaron con despedirme por abandono de puesto si me movía, llegando incluso a prohibirme moverme para ir al baño, exigiéndome quedarme allí. Siguiendo estas acciones, llegó la líder de mi departamento de producción y retiró las piezas de la máquina en donde trabajo, apagó mi equipo y no me permitió hablar con mis compañeras, quienes se acercaban preocupadas; pero se les negaba el contacto conmigo, pues se les decía “ustedes no pueden hablar con ella y no tienen por qué”.⁹⁴

Sin embargo [...], empezaron a ponernos obstáculos y a marginarnos, pues a raíz de esto, nos quitaron las horas extra, nos cambiaron de puesto y, en mi caso, me trasladaron de ser montacarguista a lavar baños con la intención de que renunciara.⁹⁵

Un ejemplo de ello es lo sucedido en el área de bodega sobre un compañero que, por afiliarse al sindicato y comité de empresa, ha comenzado a suscitar represalias en su contra, porque la supervisora le dijo de forma directa que por ser sindicalizado no le convoca a trabajar en los días que le corresponden o le quita del cargo en el que desarrolla sus funciones y en el momento en que sucede algo incorrecto se le adjudica la culpa.⁹⁶

94 Lidia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

95 Mariela (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

96 José (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 14 de febrero de 2024.



Lideresas sindicales en manifestación contra el acoso laboral.

Fotografía: Angie Toapanta Ventura.

La legislación ecuatoriana prevé que el cambio de ocupación, en el régimen de contratación privada, sin autorización de la parte trabajadora constituye despido intempestivo⁹⁷ y debe ser demandado ante los juzgados del trabajo por la persona afectada. Es decir, de cualquier manera, el resultado es la terminación de la relación de trabajo, cuestión que no garantiza la eliminación de la práctica antisindical.

Adicionalmente, en particular en el sector de la palma africana se identificó racismo entre las formas de afectar la dignidad de las personas sindicalistas, puesto que los empleadores y sus representantes suelen ser mestizas o extranjeras, mientras que las personas trabajadoras son en su mayoría afroecuatorianas.⁹⁸ En cambio, en el sector de la salud se identificó de manera muy marcada que el acoso laboral en contra de personas sindicalizadas se ejerce a través de representantes del empleador o por compañeros

97 Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 192.

98 Teresa (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 31 de enero de 2024.

y compañeras de trabajo que reciben un lineamiento de parte del empleador.

[...] los dirigentes siempre estamos recibiendo estos malos tratos directamente por el jefe superior; en este caso, el gerente o a veces a través de los mandos medios. Somos víctimas de acoso laboral.⁹⁹

[...] utilizan a tus propios compañeros para poder, o sea, ejercer presión sobre ti e incluso el trabajo que está bien hecho lo hacen como que no lo estuviera; te acumulan, te sobrecargan el espacio donde estás trabajando para que cuando regreses de tu permiso sindical a las dos o tres horas que pediste para la reunión, eso esté así abarrotado y genera estrés laboral. Yo ahí recuerdo que sufrí un síndrome de burnout [desgaste profesional] un tema que me generó, o sea, por el estrés me dio herpes en el brazo por la tensión de la sobrecarga laboral que había y que prácticamente asumían que tenía que terminarlo para no quedar mal.¹⁰⁰

A partir de las declaraciones de las entrevistas es posible concluir que las personas trabajadoras sindicalizadas enfrentan tratos denigrantes principalmente de forma verbal; esto va seguido de acciones que se enmarcan en la potestad administrativa del empleador, como solicitar o no que se trabaje horas suplementarias o extraordinarias. No obstante, debido a la falta de registro, existen dificultades al momento de probar que estos hechos sucedieron, lo cual permite la arbitrariedad e impunidad empresarial.

99 Celso (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 11 de diciembre de 2023.

100 María (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

5.4 Estigmatización del cargo directivo

Otra de las formas de ejercer violencia en contra de las personas sindicalizadas es la estigmatización del cargo y, en algunos casos, con señalamientos personales. En ese contexto, 6 de las 31 personas entrevistadas afirmaron que existen declaraciones públicas del expresidente Rafael Correa en las que se refiere a las personas dirigentes nacionales del Frente Unitario de Trabajadores y de la Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador como “sindicateros”, “cinicalistas”, “tira piedras”, “atrasa pueblos” y “burocracia dorada”, entre otros.

Las declaraciones de Correa casi siempre se vertían en los Enlaces Ciudadanos, más conocidos como las “sabatinas”, donde el expresidente aprovechaba para dirigirse a sus opositores. Si bien el propósito de este estudio no es ahondar en las prácticas antisindicales del gobierno en cuestión, lo cual implicaría delimitar la investigación al periodo 2007-2017, sí interesa conocer las expresiones utilizadas por el exmandatario. A continuación, algunas de sus declaraciones.

Como siempre, estamos para los sectores más pobres y excluidos, no para contentar a los que siempre tuvieron todo, a los que siempre dominaron. Que no solo son las oligarquías económicas y de abolengo social, sino también pseudodirigentes que perpetuaron privilegios e incluso impusieron abusos y al perder su poder hoy marchan contra el gobierno más revolucionario después de la revolución alfarista.¹⁰¹

Lo mismo para los trabajadores de la salud. Pregúntenle a la ministra de Salud todos los abusos que tenía. ¿Ustedes saben que los dirigentes sindicales además de que por contrato

101 “Presidente Correa critica a la dirigencia de los trabajadores”, Telerama, 19 de marzo de 2015, <https://www.telerama.ec/noticias?v=PykKrR&page=4079>.

colectivo no trabajaban, es decir se dedicaban tiempo completo a la dirigencia sindical, había que pagarle horas extras? [...] Yo entiendo que todo el mundo busque mejorar sus sueldos, aun cuando el empleador es el Estado [...], pero ustedes tienen un país como Ecuador, donde buscan acortar la jornada de trabajo, trabajar menos, hay contratos colectivos cuya exigencia es trabajar solo 36 horas semanales, que se trabaje 20 días por mes, ¿cómo podemos permitir eso en un país como Ecuador? Ya basta. Todos estamos de acuerdo en la contratación pública, en la organización de los trabajadores, nosotros más que nadie, pero no estamos de acuerdo con los abusos de nadie. [...] Protesten lo que quieran, pero fuera de horario de trabajo porque si no, se aplicará la ley.¹⁰²

La empresa más importante del país pública y privada que es Petroecuador debe ser un paradigma de eficiencia; tenemos que velar por el bien de todos. Así que con dolor tendremos que hacer esa reestructura, daremos todo el acompañamiento a la gente que tenga que salir, créditos, capacitación, etc. No queremos engañar a nadie, habrá gente que tendrá que salir. [...] Ya lo dijeron algunos supuestos dirigentes petroleros que botamos porque son los causantes de la quiebra de Petroecuador; que con la Marina habían entrado 400 personas, entraron 1 400, los que estaban intermediados obedeciendo al Mandato 8. [...] Hablan qué cantidad de mentiras, ojalá esa gente entienda que calumniar de esa forma, decir falsedades, es una de las mayores formas de corrupción y, si tienen la solución, ¿por qué después de 20 o 30 años que pasaron en la empresa no lo hicieron sino que quebraron a Petroecuador y no dijeron esta boca es mía cuando los contratos colectivos eran un atentado, un saqueo para el país?¹⁰³

102 Te lo ReCordamos. 2009. Enlace Ciudadano # 103. [Video]. Cuba. <https://www.youtube.com/watch?v=xRB21TF2Glc>.

103 Te lo ReCordamos. 2009. Enlace Ciudadano # 106 [Video]. Ecuador. <https://www.youtube.com/watch?v=ZGAbULQwSOK>.

Ha habido abuso de parte de ciertas élites sindicales, sobre todo del sector público, que han ordeñado al Estado como vaca amarrada. [...] Lo que más gana ciertas burocracias privilegiada significa menos escuela, menos salud, etc.; esos abusos no cumplen con la ley, así se disfrazen de derechos laborales o conquistas laborales.¹⁰⁴ [...] Habrá reacciones porque ya vamos a sacar el decreto para regular definitivamente los contratos colectivos del sector público, que nunca más haya los abusos que nosotros encontramos.¹⁰⁵

A las 8:30 dimos en cadena nacional el anuncio de la firma el día anterior del Decreto Ejecutivo 1 740, donde básicamente decíamos que no nos íbamos a dejar ver la cara de tontos por la UNE y no íbamos a dejar que la mediocridad nos venza. ¿Qué es lo que hizo la UNE? Las evaluaciones a los profesores empezaron el lunes, fueron de escuela en escuela diciendo te van a sacar, van a llenar tu puesto con profesores de Alianza País, no vayas a dar las evaluaciones. El primer día solo un tercio de los profesores se acercó a dar las evaluaciones; como ya teníamos previsto esto, firmamos el decreto diciendo “señores, en 30 días llamamos de nuevo; el que no se presente tiene cero en las dos evaluaciones y se lo saca de acuerdo a la ley que dice que por incompetencia manifiesta se los puede sacar del cargo” [...] Claro que se los puede sacar, tenemos el respaldo de la Asamblea, de la Comisión Legislativa, de todo el mundo. Se anunció en cadena nacional que no íbamos a permitir la burla de la UNE, que no nos íbamos a dejar vencer por la mediocridad, que aquí vamos a cambiar la educación del país y maestro que no se evalúe, se va a la casa.¹⁰⁶

104 Te lo ReCordamos. 2009. Enlace Ciudadano # 188. [Video]. Ecuador. <https://www.youtube.com/watch?v=o1jxsKfcB2A>.

105 *Ibid.*

106 Te lo ReCordamos. 2009. Enlace Ciudadano # 122. [Video]. Ecuador. <https://www.youtube.com/watch?v=vOwPxPmKp1c>.

Botones de oro para los funcionarios que tienen más de 5, 10, 15, 20, 25 años. A ver, un compañero agricultor mayorcito aquí, ¿cuántos años lleva en la agricultura? Más de 40 años, ¿cuándo alguien le ha dado un botoncito? Usted sí tiene un trabajo sacrificado, ¿cuándo alguien le ha dado algo? ¡Y esta burocracia dorada en sus oficinas con aire acondicionado, con todas las ventajas que se jubilan a los 50 años se dan botoncitos de oro! [...] No hay derecho, que se acaben estos abusos.¹⁰⁷

¡Prohibido olvidar, compañeros! La tercerización laboral, esa explotación, casos extremos, impresionantes, que los tirapiedras, los que creen que gritando van a reivindicarse como los representantes de la clase trabajadora callaban.¹⁰⁸

Esto es una real vergüenza para la universidad ecuatoriana [en referencia al Informe de Derechos Humanos de 2011 que recogía la criminalización de ese entonces]; estoy indignado con esta colección de pasquines porque ahora sale la autora de este supuesto informe de derechos humanos auspiciado por la Universidad Andina y siendo una recopilación académica, ¿cuáles son los académicos que presentan artículos en este supuesto informe? El académico Humberto Cholango, presidente de la Conaie, el académico Diego Cano exsindicalista de Petroecuador. ¡Ya basta de tanta farsa! ¡Esto es una vergüenza! [...] esto es una compilación de pasquines sin ninguna rigurosidad académica [...] para tratar de hacer daño al gobierno. Incluso voy a revisar si nos podemos quejar con la Comunidad Andina; no podemos tener una universidad

107 Te lo ReCordamos. Enlace Ciudadano # 84. [Video]. Ecuador. <https://www.youtube.com/watch?v=r9v6AAoasdU>.

108 Laverde Laura, Adolfo Sebastián. 2018. *La reconstitución de los tirapiedras. La relación Estado-sindicatos en el gobierno de la Revolución Ciudadana (2007-2015)* (masterThesis, Flacso Ecuador), 97. <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/14651>.

que se dedique a hacer politiquería barata en lugar de academia.¹⁰⁹

De acuerdo con las y los dirigentes entrevistados, el alcance de las declaraciones de Correa era masivo gracias a la utilización de medios de comunicación nacional —canales de televisión, radio y prensa—. No obstante, no ha sido la única persona que ha utilizado este método. Un dirigente sindical reportó que el actual prefecto de El Oro, Clemente Bravo, durante su campaña, públicamente señaló “uno de los problemas que tienen las instituciones públicas del Estado ecuatoriano son los sindicatos”.¹¹⁰ El prefecto acostumbra a realizar informes semanales de gestión a través de los canales oficiales de la prefectura.

En los sindicatos de bases se encontró que es común que los empleadores utilicen el término “vagos” para referirse a dirigentes sindicales. Además, al igual que las declaraciones de Correa, los empleadores promueven entre las bases que el sindicato y las personas sindicalistas provocan la quiebra y el desprestigio de la empresa.¹¹¹

Estos comentarios por parte del empleador son muy comunes, ya que dicen que se realizan reclamamos por todo, que no nos conformamos con nada y que a todo le ponemos pretextos. Asimismo, que tenemos que agradecer porque tenemos trabajo gracias a ellos; y es verdad: tenemos que agradecer porque tenemos trabajo, pero no por eso quiere decir que las jefaturas pueden tratarnos a nosotros como que fuéramos peones, porque somos seres humanos que damos nuestro

109 Te lo ReCordamos. 2012. Enlace Ciudadano # 272. [Video]. Ecuador. <https://www.youtube.com/watch?v=Yp0ytU5r7FQ&t=1380s>.

110 Bravo, Clemente. “Conversatorio con medios de la parte alta de la Provincia del Oro”, Facebook, 25 de enero de 2023, https://www.facebook.com/watch/live/?extid=CL-UNK-UNK-UNK-AN_GK0T-GK1C&mibextid=Nif5oz&ref=watch_permalink&v=587640906535380.

111 Daniel (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

servicio, vendiéndoles nuestra mano de obra, y es por eso que no debemos pedirles ni mendigarles nada.¹¹²

Estos discursos públicos o privados, en diferentes niveles, tienen como efecto la deslegitimación de la labor sindical. Cuando se ubica a las personas dirigentes sindicales como enemigos de clase por ser “privilegiados” a causa de los contratos colectivos y percibir remuneraciones de fondos públicos, se genera rechazo social. Este, en el caso ecuatoriano, ha servido para legitimar la regresión en derechos con el supuesto fin de que prevalezca el interés general por sobre el particular. Esta deslegitimación no solo afecta a dirigentes sindicales sino también a las bases sindicales y a las personas y organizaciones que apoyan la lucha sindical. Por lo tanto, la estigmatización del cargo dirigencial es una práctica antisindical que tiene el objetivo de inmovilizar y dificultar la acción.

5.5 Listados antisindicales

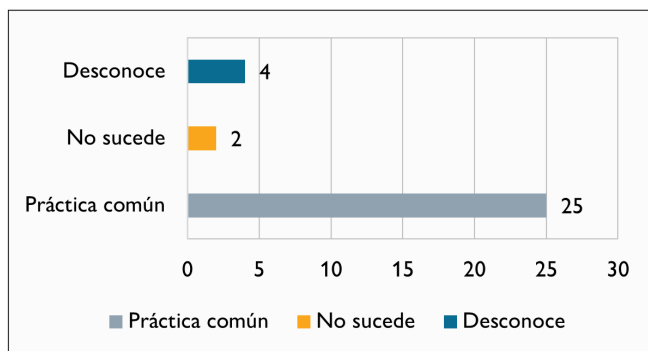
Desde los señalamientos a dirigentes sindicales y las bases, surgen las denominadas listas antisindicales. Ecuador no cuenta con una norma expresa que sancione los listados antisindicales en el ámbito laboral y establezca procedimientos de denuncia. Sin embargo, la actividad sindical puede ser un criterio de discriminación. Bajo ese contexto se podría aplicar las normas administrativas de acoso y violencia y discriminación revisadas en el punto tres.

A las 31 personas entrevistadas se les consultó respecto de la utilización de listados antisindicales para impedir las contrataciones presentes y futuras. En este caso, 25 afirmaron que se utilizan estos listados y son una práctica común.

112 Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

Ilustración N.º 8

Listados antisindicales



Elaboración propia.

De acuerdo con Aníbal¹¹³, los listados antisindicales son comunes en el sector privado, pero también es una práctica recurrente de los gobiernos de turno en el sector público. Cecilia hace énfasis en que cuando se ingresa a una organización sindical quedan marcados de por vida y “los dirigentes sindicales que han sido sacados de sus puestos de trabajo por acoso laboral o despedidos en un momento de lucha no vuelven a conseguir trabajo ni en el sector público ni en el sector privado; criminalizado como líder sindical”.¹¹⁴

Sobre esto fueron consultados siete dirigentes sindicales despedidos que forman parte del grupo entrevistado. En efecto, las y los exdirigentes del sector del transporte público y de la minería a gran escala indicaron que no han podido conseguir trabajo después de su despido, en ambos casos desde 2021 hasta la fecha. Asimismo, otra persona exdirigente sindical del sector de minería a gran escala señaló que desde su despido intentó conseguir empleo en empresas petroleras, realizó pruebas de campo, pero nunca fue llamado.

113 Aníbal (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 7 de diciembre de 2023.

114 Cecilia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

Después de que me despidieron, intenté aplicar en varias empresas, pero en una de ellas me dijeron directamente que no podía ser contratado porque era sindicalista. En ciertas ocasiones dejaba mi currículum y a veces me llamaban para una entrevista, pero luego de una semana me rechazaban, por lo que seguramente averiguaban mi historial sindical y me descartaban. Incluso, hubo veces que ni siquiera me llamaban; simplemente deducía que me habían etiquetado como sindicalista.¹¹⁵

Actualmente, las y los exdirigentes sindicales trabajan de manera autónoma en el sector del taxismo, la venta de comida y la construcción. Es decir, después de su paso por la organización sindical no volvieron a conseguir un trabajo registrado y en relación de dependencia en las actividades para las cuales se especializaron por años. Por un lado, esto se debe a los listados antisindicales y, por otro, a la precarización paulatina de la estructura laboral ecuatoriana durante los últimos años.

5.6 Organizaciones denominadas amarillas o patronales

La libertad sindical en Ecuador prevé la posibilidad de que se constituyan varias organizaciones sindicales en un mismo lugar de trabajo¹¹⁶ y no existe una restricción de formar parte de varias organizaciones al mismo tiempo. Por ello, los empleadores han abusado de la norma para promover organizaciones amarillas o patronales cuyo fin es validar y apoyar las acciones del empleador, restar fuerza a la organización autónoma o cooptar a las y los trabajadores donde no ha sido posible constituir otro tipo de organización sindical.

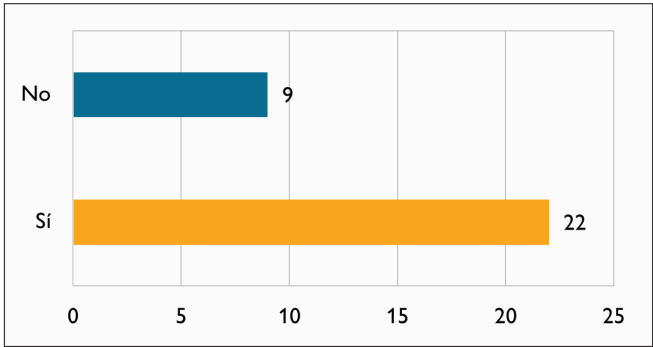
115 Mariela (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

116 Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 440.

En este estudio, 22 de las 31 personas entrevistadas indicaron que en sus lugares de trabajo existe por lo menos una organización patronal, tradicionalmente llamada asociación o asociación de empleados, para no usar el término trabajador.

Ilustración N.º 9

Organizaciones sindicales patronales o amarillas



Elaboración propia.

Las organizaciones amarillas o patronales están presentes en todos los grados: primero, segundo y tercero. Por ejemplo, las personas dirigentes sindicales nacionales mencionaron que durante el gobierno de Rafael Correa se creó una organización sindical con el único fin de oponerse al Frente Unitario de Trabajadores (FUT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

[...] el gobierno del correísmo fue quien constituyó la famosa CUT y lo hicieron en el doceavo piso del Ministerio del Trabajo. Entonces, con ese ejemplo, también hay empleadores que apoyan a los sindicatos amarillos, caracterizados por no defender los derechos de los trabajadores, sino por aplaudir la política y práctica antisindical.¹¹⁷

117 Sergio (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

El ministro del Trabajo de ese entonces, Carlos Carrasco, reconoció que la CUT fue promovida y creada por él.

[...] bueno, debo reconocer que el actor intelectual y en parte material de la CUT fui yo, la primera declaración que formulé al tomar posesión en Carondelet, en el cargo de ministro, dije “animo a la dirigencia de los trabajadores y sus bases a cumplir ese ansiado sueño de toda la vida, a conformar y a construir la Central Unitaria de Trabajadores”; sobre ese particular hablé con Fernando Ibarra con Marcelo Solórzano, con el compañero con A(...) es el apellido, mantuve buenas relaciones con la gente del Parlamento Laboral, pero muy buenas y finalmente vinieron algunos.¹¹⁸

La CUT respaldó todas las políticas de Rafael Correa abiertamente. De hecho, en el sitio web de la Vicepresidencia de la República aún se encuentra un titular denominado “Central Unitaria de Trabajadores afirma su apoyo al Gobierno de la Revolución Ciudadana”.¹¹⁹ De acuerdo con la nota de prensa, la CUT se planteó tres aristas de trabajo: “una de ellas, es el apoyo al proyecto político de la Revolución Ciudadana; segundo, afianzar desde los lugares de trabajo las políticas públicas, y tercero, fortalecer el sindicalismo en las instituciones”.¹²⁰ La CUT fue la protagonista nacional de las contramarchas.¹²¹ Sin embargo, el rol progubernamental de la CUT no terminó con el mandato de Correa. Al contrario, se consolidó como una central sindical que apoyó a los gobiernos de Lenín Moreno y Guillermo Lasso. Por ejemplo, en el sitio web de la Secretaría de Comunicación de la

118 Laverde Laura, Adolfo Sebastián. 2018. “La reconstitución de los tirapiedras”, 105.

119 “Central Unitaria de Trabajadores afirma su apoyo al Gobierno de la Revolución Ciudadana – Vicepresidencia de la República del Ecuador”, Vicepresidencia de la República del Ecuador, s. f. Accedido el 2 de abril de 2024, <https://www.vicepresidencia.gob.ec/central-unitaria-de-trabajadores-afirma-su-apoyo-al-gobierno-de-la-revolucion-ciudadana/>.

120 *Ibid.*

121 El término contramarcha en este contexto se usa para señalar las marchas promovidas por grupos opositores a las organizaciones sindicales y afines a los gobiernos de turno. De manera usual, se hacen de forma paralela.

Presidencia de la República se conserva una nota de prensa titulada “Trabajadores apoyan llamado a consulta popular del presidente de la República, Lenín Moreno”.¹²² En el texto se lee que los dirigentes de la CUT, Richard Gómez y Oswaldo Chica, suman esfuerzos para la votación afirmativa en la consulta popular.¹²³

Asimismo, durante el gobierno de Guillermo Lasso, en la movilización del Primero de Mayo, Oswaldo Chica, dirigente de la CUT, manifestó su respaldo a la permanencia de Lasso en el marco del juicio político iniciado en su contra.¹²⁴ Este apoyo, eventualmente, podría haber incidido en su nombramiento como vocal del sector de los trabajadores en el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en 2023.¹²⁵

La misma estrategia de división se aplicó en otras organizaciones sindicales y sociales opositoras al gobierno. En el caso de la Unión Nacional de Educadores (UNE) se creó la Red de Maestros, partidaria del gobierno de Correa. Estefanía recuerda que dicha Red surgió en el piso doce del Ministerio de Educación.

En el encuentro del piso 12 del Ministerio de Educación, con la presencia del ministro, nació una nueva organización y se le otorgó de inmediato la personería jurídica por parte del Ministerio. A partir de ese momento, a través de las direcciones distritales, los circuitos y las zonales, convocaron

122 “Trabajadores apoyan llamado a consulta popular del presidente de la República, Lenín Moreno”, Secretaría General de Comunicación de la Presidencia, s. f. Accedido el 2 de abril de 2024, <https://www.comunicacion.gob.ec/trabajadores-apoyan-llamado-a-consulta-popular-del-presidente-de-la-republica-lenin-moreno/>.

123 *Ibid.*

124 Periódico D'Una. “La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) respalda al Gobierno de Guillermo Lasso”, Facebook, 1 de mayo de 2022, <https://www.facebook.com/watch/?v=324927683058272>.

125 “Presidente de la CUT asumió vocalía de los trabajadores en el Consejo Directivo del IESS, centrales agrupadas en FUT no lo reconocen”, El Universo, 5 de enero de 2023, <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/presidente-de-la-cut-asumio-vocalia-de-los-trabajadores-en-el-consejo-directivo-del-ies-s-nota/>.

a lo que llamaban el “Magisterio nuevo” en ese entonces. Esta organización era utilizada para contrarrestar las marchas y manifestaciones del magisterio y uno de los sindicatos que se prestaba para estas contramarchas era la Red de Maestros; estaba compuesta principalmente por contratados y profesionales que le debían favores al gobierno debido a su situación laboral, pues si nos movilizábamos a Guayaquil, ellos eran convocados a través de los distritos, conformando así un sindicato creado en colaboración con el gobierno.¹²⁶

En las bases, el funcionamiento de las organizaciones creadas por empleadores apunta también a la fragmentación de las personas trabajadoras y a la desaparición de las organizaciones sindicales autónomas. Jorge¹²⁷ recalca que en la empresa palmicultora en la que trabaja “todo aquel que ingresa a la empresa es directamente integrado en la asociación” y cualquiera que desee afiliarse al sindicato es impedida por la empresa; incluso ha recibido amenazas por reunirse con las personas trabajadores interesadas en el sindicato. Ese es un criterio compartido por las 22 personas que indicaron convivir con organizaciones patronales.

Además, Daniel¹²⁸ refiere que las organizaciones patronales en el sector automotriz se conforman casi siempre con personal administrativo y se han visto contratos con cláusulas sobre la afiliación a la asociación empleadora, sin que las y los trabajadores tengan conocimiento de aquello ni oportunidad para negarse. Margarita coincide y señala que en la empresa florícola donde trabaja “el presidente [de la asociación] es el ingeniero a cargo de la cosecha; la secretaria es secretaria del gerente; y el tesorero es de la Cooperativa”.¹²⁹

126 Estefanía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

127 Jorge (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

128 Daniel (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

129 Margarita (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

En el mismo sentido, Matías¹³⁰ comentó que en algunas Prefecturas Provinciales se ha llegado a ofrecer USD 100 por trabajador para constituir la organización patronal. Pedro¹³¹ señala que situaciones como esa provocan peleas internas, puesto que varias personas se convencen de que es mejor estar del lado del patrón.

Paulo¹³² y Teresa¹³³ coinciden en que, en los sectores de explosivos químicos y palma aceitera, los empleadores aplican ciertas estrategias para mantener a las personas afiliadas en la organización patronal; por ejemplo, cobrar una cuota menor, hacer eventos en horario laboral y entregar mejores regalos en navidad, entre otros.

Mientras tanto, en los lugares de trabajo donde todavía no se han creado organizaciones patronales existen prácticas de cooptación. Cecilia señala que:

[...] en el Ecuador el nacimiento de los comités de empresa tiene ese origen, son organizaciones de carácter patronal que fueron armadas por los patronos para evitar tener contratos colectivos con los sindicatos. [...] Los trabajadores, siempre sabíamos que había una lista patronal, que siempre perdía, pero era parte de la estrategia de la empresa.

Es claro que las organizaciones patronales o amarillas y la cooptación de las autónomas es una práctica antisindical bastante común. Sin embargo, el Estado no ha adoptado medidas para evitar este tipo de injerencia de los empleadores en el ejercicio de la libertad sindical.

130 Matías (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

131 Pedro (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

132 Paulo (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 13 de diciembre de 2023.

133 Teresa (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

5.7 Contratos con duración determinada

En el primer punto de este estudio se describieron los contratos de trabajo más utilizados a nivel nacional. Estas formas contractuales se han emitido con la supuesta intención de crear más plazas de empleo. No obstante, se observa que la variedad de contratos con duración determinada o a plazo fijo es una preocupación latente en las organizaciones de personas trabajadoras.

Las personas entrevistadas cuestionaron sobre todo dos contratos: el emergente —creado en 2020 con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario¹³⁴— y el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio vigente en el Código del Trabajo¹³⁵ y regulado también en 2020 mediante Acuerdo Ministerial 2020-220. Estos, respectivamente, corresponden al tercer y segundo con más registros en el país a la fecha de cierre de este estudio.

El contrato emergente se puede suscribir en todos los sectores de la economía y en todas las actividades de trabajo; tiene una duración de hasta un año y puede ser renovado hasta por otro año adicional.¹³⁶ En otras palabras, un contrato emergente podría estar vigente por máximo dos años, después de ese periodo se convierte en uno indefinido.

Por su parte, el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio se suscribe por el tiempo que dure la ejecución de una obra o servicio y establece la obligación de recontractar a las mismas personas trabajadoras en las siguientes obras o servicios; al igual que el contrato emergente, aplica para todos los sectores y actividades.¹³⁷

134 Ecuador, *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*, Registro Oficial Suplemento 229, 22 de junio de 2020, art. 19.

135 Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 16.1.

136 Ecuador, *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*, art.19.

137 Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 16.1.

Es decir, tiene un periodo determinado por el empleador, sin mínimos o máximos por lo que su desnaturalización es más probable.

A pesar de que el Código del Trabajo garantiza que las personas trabajadoras en general tienen derecho a sindicalizarse libremente,¹³⁸ las entrevistadas encuentran que la naturaleza de estos contratos obstaculiza la libertad sindical en la práctica. Por ejemplo, respecto de la utilización del contrato emergente en el sector textil se recogió esta declaración:

La legislación esgrimida por el Estado también sirve para debilitar a los sindicatos. Por ejemplo, la Ley de Apoyo Humanitario, la cual a pesar de que emitió [...] por la pandemia sigue vigente [...]. La empresa sigue contratando bajo esa modalidad, ya que tenemos a cerca de 120 personas que están bajo esa figura, misma que cuando llegan al año o dos años son despedidas, lo cual a la larga también debilita a la afiliación y organización sindical. En el caso de los compañeros contratados posterior a la pandemia bajo los contratos emergentes, en ellos por ejemplo existe mucha vulneración. Esto porque nosotros tenemos niveles; por ejemplo, en el caso del nivel 3, al ser operadores de máquina, tienen una retribución mayor, pero cuando ingresan los trabajadores nuevos bajo la modalidad emergente, solamente les dan la remuneración básica; además, después les comienzan a causar detrimento psicológicamente, ya que les dicen que si no hacen algo les van a despedir. A un lado de esto, cuando estos trabajadores entran, les mienten, porque les dicen que deben trabajar bien y no llevarse con el sindicato para que puedan quedarse en la empresa, pero eso es mentira, porque en la actualidad algunos compañeros que están en el año, la empresa no los va a contratar de manera indefinida. En sí, todos estos compañeros los tratan de manera precaria,

138 *Ibid.*, art. 440.

incluso a veces los insultan, pero lamentablemente en conversaciones con estos compañeros nos dicen que se deben quedar porque no hay otra oportunidad de trabajo.¹³⁹

Las líneas anteriores explican muy bien cómo ha funcionado el contrato emergente: las personas trabajadoras son contratadas por un año en condiciones diferentes a quienes tienen contratos indefinidos en el mismo lugar de trabajo; son presionados para trabajar sin reclamos con la promesa de renovar su contrato. Dentro de esas presiones están la prohibición de afiliarse a la organización sindical, por ejemplo. Además, cualquier reclamo que la organización sindical hiciera en su favor sería una excusa para terminar la relación de trabajo y así disciplinar al resto de personas trabajadoras. A criterio de Mariela,¹⁴⁰ exdirigente del sector textil, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario solo sirvió para beneficiar a los empleadores.

En el sector de la industria de palma aceitera es común el uso de los contratos a destajo,¹⁴¹ similares a los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. Así lo relata una de las personas entrevistadas:

Nosotros como trabajadores tenemos un contrato por [a destajo], el cual, en mi caso, por mantenerme en la empresa por más de un año se ha convertido en indefinido [...]. Además, ellos aprovechan el contrato por obra de los demás compañeros para impedirles que se afilien al sindicato, porque si ellos quieren venir al sindicato a los diez meses o en el tiempo que dura su contrato, ellos los sacan.¹⁴²

139 Paúl (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

140 Mariela (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

141 De acuerdo con el artículo 16 de Código del Trabajo, este tipo de contratos se suscriben para realizar el trabajo "por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor."

142 Teresa (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

Por su parte, en el sector de la minería a gran escala se encontró que todas las personas eran contratadas a través del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. De este modo, a diferencia del caso anterior —donde la organización sindical se había conformado con las personas contratadas de manera indefinida—, aquí la organización se constituyó solamente con personas trabajadoras con contratos de duración determinada.

El maltrato se asentaba más sobre nosotros, los trabajadores sindicalizados, porque en la empresa éramos unos 540 trabajadores, de los cuales formamos el sindicato aproximadamente unos 190. Decidimos conformarlo porque ya no aguantábamos el maltrato y los insultos. Nosotros trabajábamos por tres meses seguidos, salíamos un mes y luego volvíamos otros tres meses con contrato renovado; sin embargo, luego de formar el sindicato, no ajustamos a cumplir los tres meses, sino que nos liquidaron dos meses antes a que se termine el contrato, pagándonos hasta el mes de diciembre y nunca más nos llamaron, porque yo fui el que se comunicó con ellos para saber si voy a seguir trabajado y me dijeron que ya me llamaban, pero eso nunca pasó.¹⁴³

De ahí que los contratos de duración determinada sean utilizados para evitar la constitución de organizaciones sindicales o para deshacerse de ellas más rápido de formas aparentemente legales. Es difícil organizarse con contratos temporales.¹⁴⁴ Por esta razón, conviene recordar que en punto tres de este estudio se advirtió que en estos casos no se está aplicando la garantía por despido ineficaz y despido ilegal, en tanto las personas empleadores aducen que es una terminación del contrato por vencimiento del plazo.

143 Fernando (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

144 Paúl (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

Más allá de aquello, hay que resaltar que la alta rotación de personas trabajadoras con este tipo de contratos impide sumar afiliaciones a la organización sindical. En consecuencia, las organizaciones envejecen, las y los dirigentes se jubilan y cada vez se reduce el número de militantes activos.

6

PRÁCTICAS ANTISINDICALES POR RAMA DE ACTIVIDAD

Una vez que se han revisado las prácticas antisindicales más comunes a nivel general, es preciso identificarlas en los sectores de actividad propuestos en este estudio. El objetivo es tener una visión panorámica de la situación en cada sector seleccionado.

6.1 Sector público

En este apartado se procesa la información otorgada por doce personas, dirigentes y exdirigentes de organizaciones sindicales de primer y segundo grado; pertenecen al sector público, en mayoría al sector de servicios, y están sujetos a las leyes del sector privado.

Administración pública central

Las personas trabajadoras sujetas al Código del Trabajo de la Presidencia de la República del Ecuador constituyeron un sindicato en asamblea general de 19 de septiembre de 2020, durante la presidencia de Lenín Moreno. El 21 de septiembre de 2020, el sindicato solicitó su registro en el Ministerio del Trabajo. El 24 de septiembre del mismo año, el Ministerio del Trabajo avocó conocimiento de la constitución del sindicato y emitió una notificación errónea, en tanto se refería a las y los trabajadores del Consejo de la Judicatura y no a las y los de la Presidencia de la República.

El 1 de octubre del mismo año, el Ministerio del Trabajo rectificó su error. Sin embargo, le solicitó a la Presidencia que emita el listado de trabajadores sujetos al Código del Trabajo hasta el 10 de octubre

de 2020, con el fin de verificar si las y los trabajadores constituyentes tenían el derecho de formar la organización sindical.¹⁴⁵

Transcurrió un año sin que el sindicato obtuviera respuesta del Ministerio del Trabajo, a pesar de que el artículo 444 del Código del Trabajo establece que esa cartera de Estado debe ordenar el registro de la organización en el plazo máximo de treinta días contados a partir de que recibe la documentación. Por esta razón, el 3 de septiembre de 2021, ya durante la presidencia de Guillermo Lasso, el secretario general provisional del sindicato presentó una acción de ejecución por silencio administrativo ante el Tribunal Contencioso Administrativo. El proceso fue asignado con el número 17811-2021-XXXXX.¹⁴⁶

Mientras se tramitaba la acción judicial, el 28 de diciembre de 2021, la Presidencia de la República despidió a 26 trabajadores, 11 eran parte del grupo fundador del sindicato. De acuerdo con la Presidencia de la República los despidos obedecieron a un proceso de reestructuración y optimización del talento humano enfocado en las y los trabajadores sujetos al Código del Trabajo.¹⁴⁷ No obstante, para el sindicato los despidos constituyeron una clara práctica antisindical. Los hechos motivaron que la Internacional de Servicio Públicos (ISP) y la Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador (CONASEP) presentaran el 11 de mayo de 2022 una queja al Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, el caso fue signado con el número 3429.

145 Información obtenida del expediente administrativo que reposa en el Ministerio del Trabajo.

146 El número completo del expediente ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que la esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

147 “A poco de finalizar el año, 26 trabajadores fueron despedidos de la Presidencia”, Radio La Calle, 30 de diciembre de 2021, https://radiolacalle.com/a-poco-de-finalizar-el-ano-26-trabajadores-fueron-despedidos-de-la-presidencia/?utm_campaign=shareaholic&utm_medium=whatsapp&utm_source=im.

El 11 de diciembre de 2022, el Tribunal Contencioso Administrativo resolvió el juicio 17811-2021-XXXX¹⁴⁸ a favor del sindicato y ordenó al Ministerio del Trabajo su registro. Durante la presidencia de Guillermo Lasso en 2023, los abogados de la Presidencia interpusieron varios recursos para dilatar el proceso (aclaración y ampliación, nulidad) hasta llegar al recurso extraordinario de revisión.¹⁴⁹ Finalmente, después de agotar todos los recursos, el 21 de noviembre de 2023, el Ministerio del Trabajo mediante documento MDT-VTE-2023-XXXX-O¹⁵⁰ suscrito por Henry Valencia, Viceministro del Trabajo de Lasso, concedió la personería jurídica al Sindicato de Trabajadores de la Presidencia de la República del Ecuador.

Una vez registrado el sindicato la situación no ha mejorado. La persona entrevistada indicó que dos dirigentes sindicales habrían sido cambiados de puestos de trabajo, el local sindical que pretendió entregar la Presidencia estaba fuera del lugar de trabajo en que se encuentra la mayor parte de las y los trabajadores; y, carecía de condiciones óptimas, asimismo, hasta el cierre de la investigación indicó que:

[...] los trabajadores del sindicato hemos sentido que no somos tomados en cuenta, porque se han mandado algunos documentos de los cuales hasta ahora no han recibido respuesta; el primero, fue un saludo presentando al sindicato ante el Señor presidente Noboa, y también a la Secretaría General de Presidencia, la doctora [apellido suprimido], la cual no ha emitido ninguna contestación. El segundo documento fue una carta en la que se solicitaba un permiso para brindar por parte del sindicato una serenata para todo el personal de la Presidencia, petición que no fue respondida. En el tercer

148 El número completo del expediente ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que la esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

149 Información obtenida del sistema SATJE/EXPEL.

150 El número completo del expediente ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que la esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

pedido se le escribió a la Ingeniera [apellido suprimido], Directora de Talento Humano, solicitándole el nombre de todas las personas que conforman el Código de Trabajo, en este caso si recibimos respuesta, pero 8 días después.

Por otro lado, una de la persona entrevistadas indicó que las y los trabajadores sienten miedo de afiliarse a la organización sindical por temor a que se repitan los despidos antisindicales. Además, recuerdan con recelo que Otto Sonnenholzner, Vicepresidente de la República del gobierno de Lenín Moreno habría despedido a ocho trabajadores luego de escuchar de la constitución de un sindicato en esa entidad.

Finalmente, en marzo de 2024, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo emitió el informe definitivo sobre el caso.¹⁵¹ En el informe se lee que el gobierno justificó su retraso en el cambio de presidente y en la suspensión de plazos y términos a propósito de la pandemia de COVID-19, además admite que interpuso varios recursos judiciales para evitar el cumplimiento de la sentencia que ordenaba el registro de la organización, por considerar que la sentencia violaba el ordenamiento jurídico.

De acuerdo con el informe definitivo, el gobierno también reconoce y comunica que el 2 de enero de 2024 se registró la directiva del sindicato; es decir, a más de tres años de solicitado el registro. El Comité le recordó al gobierno ecuatoriano que la dilación del procedimiento de registro es un obstáculo grave que viola el Convenio 87; y, en sus conclusiones le pidió al gobierno que se asegure de que cuando se presenten denuncias por actos de discriminación antisindical, se realicen investigaciones inmediatas y se remedie la situación. Por cuanto el sindicato ya se encontraba registrado, se decidió cerrar el caso.

151 El informe completo está disponible en: “Informe definitivo - Informe N.º 405, marzo 2024”, OIT, 11 de mayo de 2022. Accedido el 11 de octubre de 2024. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4396593

Administración pública descentralizada

En lo que respecta a los gobiernos autónomos descentralizados se encontró que, en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Los Ríos, el prefecto Johnny Terán Salcedo, militante del Partido Social Cristiano, ha sido señalado por prácticas antisindicales.

L. C. presentó una denuncia anónima al Ministerio de Trabajo debido a que el mencionado prefecto no suspendió las actividades laborales conforme fue dispuesto por el Consorcio de Gobiernos Autónomos Provinciales del Ecuador (CONGOPE) durante la cuarentena por COVID-19 y las y los trabajadores habían manifestado el malestar de que les estaban haciendo trabajar sin existir una necesidad relacionada a la emergencia sanitaria en ese momento. A partir de esta denuncia empezaría una serie de prácticas antisindicales en su contra.

L. C. comenta que el prefecto hace caso omiso a las solicitudes que presenta la organización en el marco de sus actividades sindicales, no descuenta la cuota sindical, irrespeta las decisiones de la asamblea, genera divisiones internas, tiene problemas para que se le otorgue permisos sindicales e incluso se implementó una política de exclusión hacia L. C.

Cuando no lograron sus objetivos en mi contra, dirigieron sus acciones en contra de mis compañeros, generando acciones para dejarme aislado, pues te aseguro que nadie podía acercarse a mí; cualquier intento de acercamiento resultaba en que los enviaban a trabajar lo más lejos posible de la ciudad, o enfrentaban represalias. A raíz de esto llegó un punto en el que me sentía muy afectado, y esto, evidentemente, tuvo un impacto psicológico en mí, ya que yo pasaba aislado en el taller de trabajo; incluso en una ocasión optaron por colocar materiales en el taller, esto con el único fin de que no pudiera sentarme y pase todas mis jornadas de trabajo de pie.

Además, L. C. afirmó que enfrentó un proceso judicial penal por malversación de fondos (delito abuso de confianza), en primera y segunda instancia. La denuncia fue presentada por un compañero de trabajo opositor al sindicato y alineado con los intereses del patrón. A la fecha de la entrevista le han retirado sus funciones, dispusieron el cambio de lugar de trabajo y su registro diario en otra ciudad, él se mantiene en resistencia y no ha acatado las modificaciones. En la investigación penal no se confirmó el abuso de confianza, por lo que el caso se archivó, tal como consta del expediente 12282-2021-XXXX.¹⁵²

Respecto a lo manifestado por L. C. fue consultado el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Los Ríos. Manifestó que las decisiones tomadas sobre él “fueron siempre enmarcadas en la normativa legal vigente y en los intereses operativos de la institución, sin que se haya actuado de manera discriminatoria ni con ánimo de vulnerar sus derechos”.¹⁵³ En cuanto al proceso penal por malversación de fondos, indicó que no participó de este. Además, señaló que L. C. no es sindicalista activo y que, en general, respetan la libertad sindical y los derechos de las personas trabajadoras.¹⁵⁴

De igual manera, en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de El Oro se ha señalado al prefecto Clemente Bravo Riofrío, reelecto para el periodo 2023-2027 y quien públicamente afirmó que los sindicatos son un problema (ver capítulo sobre las prácticas antisindicales comunes). A decir de las personas entrevistadas, el prefecto habría iniciado una serie de acciones en contra del secretario general del Sindicato Único de Obreros del GAD Provincial de El Oro, R. P., a partir de la ejecución de un fallo emitido dentro del pliego de

152 El número completo del expediente ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

153 Carta del 8 de noviembre de 2024, suscrita por Vinicio Valle, en calidad de director de Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Los Ríos.

154 *Ibid.*

peticiones N.º 275630-XXXX,¹⁵⁵ en el cual se ordenó al GAD Provincial el pago de varios derechos de forma retroactiva.¹⁵⁶ La suma de la deuda con las y los trabajadores bordeaba los USD 8 millones puesto que se trataba de varios años de incumplimiento.

Para evitar la ejecución del fallo, el prefecto interpuso una acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional, signada con el número XXX-21-EP.¹⁵⁷ El 5 de agosto de 2021 la Corte inadmitió la acción por considerar que los argumentos del GAD se dirigían solo a oponerse al fallo, lo cual no corresponde a criterios de procedibilidad de la acción.

Después, un servidor público del GAD Provincial interpuso una medida cautelar constitucional que tenía como propósito evitar la ejecución total del pliego de peticiones N.º 275630-XXX,¹⁵⁸ pero la petición se sostenía en la sentencia N.º XXX-17-EP/21¹⁵⁹ de la Corte Constitucional que dejó sin efecto el fallo en el que se aprobó el

155 El número completo del expediente ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

156 Emitido el 6 de abril de 2021 por el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

157 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

158 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

159 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo.¹⁶⁰ Se trataba de dos procesos diferentes. La medida cautelar signada con el número 07257-2022-XXX¹⁶¹ fue aceptada considerando la sentencia de la Corte Constitucional. Sin embargo, posteriormente el tribunal de apelación dejó sin efecto las medidas cautelares por razones de competencia y retrotrajo el proceso a la fase de admisión, por lo que, todavía no tiene resultado.

Según R.P. la participación activa del secretario general del Sindicato Único de Obreros del GAD Provincial de El Oro, R. P., en la defensa legal y fáctica de la ejecución del fallo del pliego de peticiones N.º 275630-XXXX¹⁶² dio como resultado que el prefecto querellara penalmente a R. P. por la contravención de daño a la honra, tipificada

160 La decisión completa de la Corte Constitucional fue: En mérito de lo expuesto, esta Corte resuelve: 1. Aceptar parcialmente la acción extraordinaria de protección N.º 790-17-EP. 2. Declarar vulnerado el derecho constitucional al debido proceso en la garantía a la motivación contemplado en el artículo 76 número 7 letra l) de la CRE, respectivamente. 3. Devolver el expediente al Tribunal de Conciliación y Arbitraje de Loja. 4. Ordenar, como medidas de reparación: a. Dejar sin efecto la resolución del 17 de febrero de 2017 dictada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de Loja. b. Retrotraer el proceso hasta el momento anterior a la vulneración de derechos, es decir, antes de la emisión de la resolución del 17 de febrero de 2017. c. Disponer, la conformación de un nuevo Tribunal de Conciliación y Arbitraje de Loja, conforme al artículo 225 del CT para que resuelva el trámite obligatorio del “Proyecto de Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo”. Adicionalmente, este Tribunal debe tomar en cuenta que, de haber recibido los trabajadores beneficios económicos en razón del “Proyecto de Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo”, el GAD de El Oro no podrá exigir su devolución, por lo que se respetará cualquier situación jurídica consolidada de los trabajadores. d. Disponer que el GAD de El Oro y el nuevo Tribunal de Conciliación y Arbitraje de Loja, en función de lo establecido en el artículo 226 de la CRE, coordinen para que el proceso de conflicto colectivo cuente con el dictamen del Ministerio de Finanzas sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para financiar los incrementos salariales y otros beneficios a convenirse en el “Proyecto de Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo”. 5. Notifíquese y cúmplase. “Sentencia: N.º 790-17-EP/21”, Corte Constitucional del Ecuador, <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=790-17-EP/21>

161 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

162 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

en el artículo 396.1 del Código Orgánico Integral Penal.¹⁶³ La denuncia alega que, durante una campaña electoral, el secretario general emitió expresiones difamatorias hacia el prefecto, quien buscaba la reelección.

El equipo investigador pudo constatar que las declaraciones de R. P. se encontraban en sus redes sociales y en las del sindicato. En una de ellas R. P.¹⁶⁴ frente a sus compañeros y compañeras en manifestación, menciona varias irregularidades e inconformidades del proceso administrativo del pliego de peticiones en cuestión y en las decisiones de la justicia, refiriendo a la posible injerencia del prefecto a través de familiares y amigos; asimismo, hace un llamado al pago de los derechos ganados en el pliego de peticiones priorizando esa deuda sobre del gasto electoral que Bravo habría movilizado para su campaña. En el video aparecen varios trabajadores y trabajadoras en manifestación gritan consignas que hacen referencia a la posible corrupción del prefecto.

En su querella, el prefecto afirma:

[...] fui víctima de un contumaz y sistemático ataque a mis preciados bienes jurídicos y derechos constitucionales por parte de [...], quien funge como secretario general del Sindicato de Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de El Oro y quien bajo un errado pretexto e reclamos laborales públicamente emitió comentarios calumniosos, peyorativos, denigrantes y lesivos a mis derechos y sobre todo por tratar de destruir mi imagen ante la opinión pública

163 El tipo penal referido indica que será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días la persona que, por cualquier medio, inclusive a través de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, profiera expresiones en descrédito o deshonra en contra de otra, ya sea mediante lenguaje violento, agresivo, vulgar u hostil.

164 Se tuvo acceso a un video; de acuerdo con el proceso penal existieron más, pero ya no se encuentran disponibles en redes sociales.

considerando, señor juez, que se aproximaba la fecha de las elecciones generales.¹⁶⁵

Resulta claro que el prefecto denunciaba las declaraciones de R. P. en el ejercicio de su cargo como dirigente sindical; y, que las afirmaciones se hicieron en esa calidad, en el marco del proceso electoral para su reelección. R. P. fue sentenciado a 15 días de prisión en primera instancia, esa decisión fue ratificada en segunda instancia; y, aunque la pena no se cumplió por prescripción de esta, R.P. interpuso una acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional signada con el número XXX-23-EP,¹⁶⁶ por considerar que las decisiones de la justicia penal obviaron su derecho a la participación, trabajo y libertad de expresión, haciendo mención del caso Ricardo Canese Vs. Paraguay, entre otros. El caso aún no cuenta con sentencia.

Es preciso señalar que mientras se tramitaba la boleta de encarcelación, el prefecto presentó un visto bueno con base en el artículo 172, numerales 2 y 4 del Código del Trabajo.¹⁶⁷ El inspector del trabajo tramitó el visto bueno bajo el número 322XXX¹⁶⁸ y resolvió aceptarlo. De esta manera, R. P. fue desvinculado de la Prefectura y a la fecha ha iniciado una acción por despido ineficaz, en la que impugna la resolución de la Inspectoría, puesto que a criterio de las personas entrevistadas esa resolución obedece a las prácticas ejecutadas en su contra a manera de represalia.¹⁶⁹ La acción está signada con el número 07371-2024-XXXXXX.¹⁷⁰

165 Fragmento tomado de la sentencia en el juico N.º 07283-2023-XXXX de 12 de octubre de 2023, emitida por Dalton Salas Pasato Juez de la Unidad Judicial Garantías Penales con sede en el cantón Machala, provincia de El Oro.

166 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

167 Estas causales son indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; e, injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.

168 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

169 Romel (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

170 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección a la persona entrevistada y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

Con estos antecedentes, el 9 de febrero de 2024, R. P. ingresó una denuncia por persecución ante la ministra del trabajo, Ivonne Núñez, la cual hasta la fecha de cierre de la investigación no recibió respuesta.

Sobre estos hechos fue consultado Clemente Bravo; en su respuesta detalló las acciones ejecutadas a propósito de los procesos colectivos tramitados en el Ministerio del Trabajo:

Conforme al relato antes expuesto, se aprecia con total claridad que no ha existido ninguna acción persecutoria en contra del ciudadano [R. P.]; por el contrario, se emplearon las acciones y medios impugnatorios con los cuales se dejaron sin efecto los autos de ejecución de fecha 23 de noviembre y 6 de diciembre de 2022, que fueron dictados por el Ab. Walter Paredes, en ejercicio legítimo del derecho a la defensa, así como también las acciones de tipo personal que impetré en contra de los antes mencionados; ergo, no se trata de ninguna persecución, insisto. Por el contrario empleamos los medios correspondientes por los cuales legalmente se ha ratificado la ilegalidad del pretendido cobro de más de siete millones de dólares y de igual forma la materialidad de la infracción penal cometida en desmedro de mis derechos fundamentales, por lo que sobre este tenor, expongo cada acto efectuado en orden cronológico que estable el legal y constitucional proceder del GAD Provincial de El Oro, precautelando el interés y los recursos públicos, ante la injustificada ambición de un reducido grupo que bajo un pseudo amparo sindicalista pretendieron perjudicar a la entidad y sobre todo mancillar mi buen nombre, mi honra y dignidad, todo aquello probado en todas las instancias jurisdiccionales y administrativas, a más de la responsabilidad administrativa con la cual se inició el trámite de visto bueno correspondiente, por haber faltado el ex obrero a su trabajo sin que lo haya justificado y porque aditivamente las injurias constan como tales como una causal al amparo del artículo 172 del Código del Trabajo, para proceder con el visto bueno respectivo, entonces, de qué

persecución o práctica antisindical debemos responder si lo que he correspondido son actuaciones con total y absoluto apego a las normas constitucionales y legales, que si bien protegen derechos laborales y sindicales, no son absolutos como para propiciar acciones que se inmiscuyen en las esfera penal y administrativa.¹⁷¹

Las acciones judiciales interpuestas por R.P. con el fin de lograr que se declare la improcedencia del visto bueno, el despido y la ineficacia de este continuaban en trámite hasta el cierre de la edición de este estudio.

Administración de justicia

Otro caso relacionado a la administración pública fue la persecución de dirigentes de la Federación Nacional de Trabajadores Judiciales del Ecuador durante el gobierno de Rafael Correa. A través de la Federación negociaban condiciones de trabajo y salario. Los acuerdos se establecían a través de actas. Sin embargo:

[...]mediante resolución de 17 de mayo de 2006, la Corte Suprema de Justicia dispuso que se inicie la reorganización de la función judicial. Dicha decisión se contrapone a la garantía de carrera judicial y estabilidad consagrada en la Carta Fundamental del Estado y motivó que los sectores afectados inicien las acciones pertinentes, empleando la razón y el derecho a fin de evitar que se consume tal indisposición jurídica.¹⁷²

171 Oficio s/f, suscrito por Clemente Bravo en calidad de prefecto de El Oro.

172 Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, "Informe N.º 353, caso 2625. Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación", marzo de 2009. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911280.

En 2007, se destituyó a dos vocales del Consejo de la Judicatura por lo que las y los trabajadores y servidores públicos decidieron tomarse el edificio del Consejo de la Judicatura. Frente a esto, la Corte Suprema de Justicia destituyó a los dirigentes de la FENAJE por paralización de servicios públicos y malas conductas relacionadas con la toma del edificio. Además, la FENAJE indicó que:

[...] se ha instaurado un proceso penal el 25 de octubre de 2007 y la Tercera Sala de lo Penal de la Corte Superior de Quito dictaminó orden de prisión en contra del dirigente de la FENAJE, Sr. Girard David Vernaza Arroyo y el expresidente del mismo gremio, Sr. Luis Hernán Muñoz Pasquel, con el afán de coartar la libertad sindical.¹⁷³

La destitución fue ratificada por la justicia ecuatoriana.

Los compañeros tomaron la decisión de salir del país. Un sindicato internacional los acompañó para evitar que esta persecución terminara en muerte de los compañeros. Estuvieron fuera del Ecuador mucho tiempo. Esto fue del 2006 al 2012, 2015. Los compañeros recién se pueden rehabilitar después de la salida de Correa. O sea, pueden retornar al país, pueden ejercer funciones públicas después de la salida de Correa.¹⁷⁴

Sobre este caso existe una queja por violación a la libertad sindical en el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el caso fue signado con el número 2625, y en la argumentación los querellantes hacen referencias a persecución, represalias como destituciones, prohibición de reunión y de uso del local gremial por haber defendido su derecho a la estabilidad laboral. En el informe de marzo de 2009, el Comité de Libertad Sindical pidió al gobierno que le mantenga informado sobre

173 *Ibid.*

174 Cecilia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

el resultado de las acciones legales interpuestas por los afectados con miras a revertir la destitución y la sanción penal.¹⁷⁵ El Comité cerró el caso en 2010 sin que hubiera actualización sobre el ámbito penal.¹⁷⁶

Empresa pública de transporte

El expresidente Lenín Moreno, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1 057, de 19 de mayo de 2020, dispuso la extinción de la Empresa Pública Ferrocarriles del Ecuador y ordenó su liquidación. Esto ocasionó el despido de más de 200 personas sindicalizados que estaban organizados en un comité de empresa.

Ante esto, la organización sindical presentó un pliego de peticiones para reclamar las indemnizaciones por estabilidad laboral, despido intempestivo, jubilación patronal, ropa de trabajo desde el año 2017, alimentación, vacaciones, entre otros rubros. El proceso se tramitó según el procedimiento del Código de Trabajo. Las etapas procesales concluyeron en junio de 2021, por lo que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje debía emitir el fallo, sin embargo, el Ministerio de Trabajo desvinculó al inspector del trabajo que fungía como presidente del Tribunal, dejando en acefalía al cuerpo colegiado, razón por la cual no se emitió el fallo correspondiente. En diciembre de 2021, el Ministerio del Trabajo nombró un nuevo inspector para que presida el Tribunal, quien únicamente atendió incidentes, y en mayo de 2022 fue cambiado nuevamente.¹⁷⁷

De acuerdo con la persona entrevistada en el proceso han fallecido varios trabajadores y la organización sindical desapareció de facto.¹⁷⁸ A finales de 2023 se emitió el fallo del Tribunal Superior de Conciliación

175 Tampoco fue posible obtener información verificada sobre lo sucedido con las acciones penales.

176 "Informe N.º 353, caso 2625. Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación". Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

177 Información obtenida del expediente administrativo que reposa en el Ministerio del Trabajo.

178 Jhon (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

y Arbitraje rechazando el recurso de apelación de la empresa pública. Ahora se encuentra en fase de ejecución.

Empresas públicas de servicios básicos

Por otra parte, en la Empresa Pública Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Aseo de Cayambe EMAPAAC-EP se registró intenciones de despedir a las y los dirigentes mientras se conformaba el comité de empresa, según aseguró la persona entrevistada.

Durante el proceso de constitución de la organización existió persecución que tenía como fin despedir a los compañeros. Además, inicialmente éramos 29 trabajadores, por lo cual no cumplíamos con el requisito mínimo de trabajadores establecidos en la ley. Sin embargo, con el apoyo de trabajadores administrativos alcanzamos 33 trabajadores, con lo cual se constituyó el comité de empresa. Actualmente los trabajadores administrativos no pertenecen a la organización.¹⁷⁹

Mientras tanto, en la Empresa Eléctrica de Riobamba (EERSA) se conoció el caso de J. R., dirigente que manifestó haber recibido amenazas de muerte, linchamiento mediático y acoso laboral; acompañado de deslegitimación de la organización durante su dirigencia. Todo esto habría iniciado después de que las y los trabajadores de la organización identificaran presuntos actos de corrupción y mala administración de la empresa. J. R. afirmó:

Nosotros empezamos a denunciar esas irregularidades. Debido a esas denuncias ante el directorio, hubo mucha persecución y denuncias penales, inclusive había personas en moto que iban a mi puesto de trabajo a amenazarme o intimidarme para que me calle y deje de denunciar.

179 Gerardo (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 13 de diciembre de 2023.

Entonces, creo que sí, la acción que tienen ahora ya ciertos administradores va más allá de lo que existía antes. Ahora va el linchamiento mediático, va el desprestigio, va la intimidación. Y eso de alguna forma sí te genera a ti, como luchador social y como activista, ciertos problemas, porque ya tú dejas de lado la preocupación que tú tienes en defender a tus compañeros, y tienes que dejar de lado eso y empezar a preocuparte para defender, porque ponen en juego tu integridad, la posibilidad de que te puedan meter preso de una manera injusta, o tal vez de que en esas intimidaciones las personas que te visitan te lleguen hasta a matar.

J. R. señala que después de las denuncias públicas que hiciera la organización, el gerente general de la empresa, interpuso tres denuncias penales en su contra por robo, hurto y peculado,¹⁸⁰ acusándolo de estar involucrado en la desaparición de torres eléctricas de una bodega. El 26 de mayo de 2022, la prensa publicaba “Sospechoso. J. R. es responsable en esas fechas de la bodega sería uno de los presuntos implicados”.¹⁸¹

Al respecto, la Empresa Eléctrica de Riobamba (EERSA) fue consultada. Indicó que mantiene una relación armónica con las personas trabajadoras y con la dirigencia del Comité Único de Trabajadores de la EERSA.¹⁸²

Educación

La Unión Nacional de Educadores (UNE) señala que los gobiernos de turno han encontrado diversas maneras para desconocer y

180 El equipo investigador no encontró las referidas denuncias penales.

181 “Funcionario de la EERSA estaría implicado en la desaparición de torre eléctrica”, La Prensa, 26 de mayo de 2022, <https://www.laprensa.com.ec/avanza-investigacion-en-caso-guadalupe-de-la-eersa/>.

182 Correo electrónico remitido el 21 de octubre de 2024 por Kleber Saltos Poveda, en su calidad de Asesor Jurídico de la empresa pública.

desacreditar la organización desde su constitución en 1944. Rossana Palacios, quien fue presidenta de la UNE en 2000, recuerda:

[...] durante el gobierno de Rodrigo Borja, la personería jurídica fue revocada y, además, se eliminó la cuota sindical, lo que representó un golpe significativo; además, este gobierno se caracterizó por la generación de precarización laboral. De igual manera, estos episodios difíciles se repitieron durante la dictadura de Rodríguez Lara; sin embargo, en ambos casos, la UNE logró recuperarse, aunque enfrentando retos económicos considerables al privarle de sus recursos mediante la eliminación de la cuota sindical.¹⁸³

Sin embargo, el episodio más reciente y recordado por la UNE es la persecución del gobierno de Rafael Correa. Rossana Palacios, por ejemplo, señaló haber sido enjuiciada en 2010 por Correa mientras era presidenta de la UNE Cotopaxi, estas acciones se generaron como resultado de las masivas movilizaciones convocadas por la organización.

En 2010, el expresidente Correa inició un juicio en mi contra, alegando que atenté contra la seguridad del Estado durante mi periodo como presidenta de la Unión Nacional de Educadores de Cotopaxi. Esta persecución tuvo su origen en las confrontaciones que tuvieron lugar durante el último paro convocado por el Magisterio de la UNE en 2009, un paro que marcó un hito en la resistencia contra el gobierno. [...] en una de las conversaciones con el propio presidente nos dijo: “Tu puesto de trabajo o la UNE”. En ese momento, las amenazas directas contra nuestros puestos de trabajo eran evidentes. Ya no existían permisos sindicales ni licencias para los dirigentes, y se nos acusaba de ser vagos y de no resolver los problemas ni las huelgas. El hostigamiento se materializó a través de

183 Rosana Palacios, entrevistada por el equipo investigador, 21 de diciembre de 2023.

juicios administrativos y sumarios administrativos; además me pusieron en contra del jefe político y la comunidad. Ya en el 2013, enfrenté dos juicios administrativos, uno penal y un hostigamiento sistemático por parte de los funcionarios de Cotopaxi [...]

Ya en la dirigencia nacional de la UNE, Palacios recuerda que en ese momento ejercía la representación legal de la organización y vivió de primera mano estas acciones. En 2009, el gobierno hizo seguimiento de la contabilidad de la organización, además, les quitaron la cuota y el permiso sindical. Por lo que, los recursos de la UNE se redujeron considerablemente.¹⁸⁴ En 2016, llegó la disposición de disolver administrativamente la UNE.

En agosto de 2016, sufrimos la pérdida de la personería jurídica, lo cual nos complicó aún más, ya que no teníamos acceso a ningún lugar, dado que se había difundido la idea de que la UNE ya no existía, lo que resultó en la toma de los bienes del edificio nacional y el de Guayaquil, lo cual era un mensaje claro, aunque la acción era ilegal, es así que optamos por cerrar las puertas en todos los edificios debido a la amenaza de intervención policial. Fue un caos total, con los dirigentes arrinconados y amenazados, la advertencia era clara, mientras yo y Mery [Zamora] sufríamos represalias, a los demás compañeros les hacían entender que eso les iba a suceder a ellos también, es por ello que los dirigentes, al conocer el nivel de amenaza, se preguntaban cómo podrían enfrentar esta situación si a nosotros, que teníamos cierto conocimiento y posición, nos resultaba difícil, para ellos iba a ser peor. Entonces, la mayoría de los dirigentes, como parte de su estrategia cerraron las sedes en cantones y provincias, y retiraron documentos para utilizarlos cuando regresáramos.¹⁸⁵

184 *Ibíd.*

185 *Ibíd.*

La suspensión de la vida jurídica de la UNE se realizó con base en el Decreto Ejecutivo N.º 16, publicado en julio de 2013,¹⁸⁶ que establecía los requisitos para el registro de organizaciones de la sociedad civil;¹⁸⁷ posteriormente se implementó una codificación y reforma con el Decreto Ejecutivo N.º 739.¹⁸⁸ Este decreto fue aplicado de forma retroactiva respecto de los requisitos para constituir una organización de la sociedad civil. El gobierno alegó que la UNE no cumplía con los nuevos requisitos. Andrés Quishpe actual dirigente de la UNE señala:

[...] en una sabatina en 2016, [Rafael Correa] públicamente amenazó con formar otro sindicato y desaparecernos si nos oponíamos a la evaluación [docente]. Cumplió esta amenaza, justificándolo, de manera cuestionable, con la supuesta falta de documentación para el registro de la directiva. En este periodo, el ministro Espinoza lideraba el Ministerio de Educación. Tras perder la personería jurídica, también se nos despojó de nuestros bienes, aunque posteriormente los recuperamos mediante un proceso jurídico.¹⁸⁹

Mientras todo esto sucedía, las personas entrevistadas recuerdan que la represión mediática en las sabatinas era constante, se calificaba a las y los dirigentes de la UNE de mediocres, vagos, tira piedras, agitadores, de ser culpables de las horas de clase perdidas por las paralizaciones de la organización y en ocasiones se utilizaba niños y niñas de las escuelas para desprestigiar públicamente a la UNE.

La suspensión de la UNE fue acompañada de la creación de la Red de Maestros destinada a defender los intereses del gobierno de Correa. En la actualidad la Red de Maestros ha perdido fuerza por divisiones

186 Ecuador, *Decreto ejecutivo N.º 16: Reglamento para el Funcionamiento del Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales y Ciudadanas*, Registro Oficial 019, Suplemento, 20 de junio de 2023.

187 Es diferente a una organización sindical.

188 Ecuador, *Decreto ejecutivo N.º 193: Reglamento para el otorgamiento de personalidad jurídica a las organizaciones sociales*, Registro Oficial 109, Suplemento, 27 de octubre de 2017.

189 Andrés Quishpe, entrevistado por el equipo investigador, 9 de noviembre de 2023.

internas, derivando en 13 gremios a nivel nacional. Palacios señala que “algunos de estos gremios son: la Asociación de Profesores Profesionales del Ecuador, Docentes Ecuatorianos, la FENAME, el Frente 13 de abril, entre otros”.¹⁹⁰

Estos hechos motivaron a que la UNE interpusiera dos quejas por violación a la libertad sindical ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. El caso 3279 se fundamenta en la persecución y posterior disolución administrativa de la UNE en 2016; y, el caso 2755 “objeta una circular del Ministerio de Educación por la que se dispuso que no se realicen descuentos en las remuneraciones de las y los miembros del magisterio para aportes a la UNE”.¹⁹¹

Respecto del caso 3279, el Comité de Libertad Sindical de la OIT señaló:

[...] observa además que la disolución examinada en el presente caso afectó al mayor sindicato de docentes del país cuyas actividades en materia de educación y de defensa de los intereses de los trabajadores de dicho sector se extendieron por más de setenta años, y que su disolución por vía administrativa supuso no solo la desaparición de la organización en su conjunto, sino también la pérdida de beneficios y acuerdos conseguidos en distintos ámbitos a lo largo de la historia de dicha organización.¹⁹²

Cabe señalar que, en 2019, durante la presidencia de Lenín Moreno, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

190 Rosana Palacios, entrevistada por el equipo investigador.

191 “Caso N.º 2755 (Ecuador)”, Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, 6 de noviembre de 2009, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897750.

192 “Informe N.º 391, caso 3279. Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación”, Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, octubre de 2019, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4017625.

(CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la OIT se pronunciaron en torno a la situación de la UNE. Pidieron al gobierno que tomara las medidas necesarias para asegurar su registro como una organización de carácter sindical; a su vez, requirieron que se asegure la completa devolución de los bienes incautados a la UNE; y, la eliminación de toda otra consecuencia resultante de la disolución administrativa de la cual había sido objeto.¹⁹³ Hasta el momento, los gobiernos de Moreno, Lasso y Noboa incumplen esta recomendación. En este contexto, en 2020, la UNE se registró en el Ministerio del Trabajo como una organización social, mas no sindical —debido a la negativa de registrar sindicatos por rama— con el nombre “Unión Nacional de Trabajadores de la Educación-Unión de Educadores del Ecuador UNTE-UNE”.

En cuanto al caso 2755, el Comité de Libertad Sindical concluyó y recomendó:

[...] teniendo en cuenta que según se reconoce en el oficio núm. 082 del Ministerio de Educación las retenciones de las cotizaciones sindicales en nómina para la UNE ya se venían realizando, así como que la decisión de suspenderlas ocurrió sin ninguna razón especial, y que la privación de estas retenciones en nómina podría perjudicar muy seriamente a la UNE, en particular por tratarse de una organización de ámbito nacional, el Comité pide al Gobierno que de conformidad con la práctica que se venía siguiendo restaure de inmediato el descuento en nómina de las cotizaciones de los afiliados a la UNE que hayan autorizado dicho descuento. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.¹⁹⁴

193 *Ibid.*

194 “Informe N.º 357, caso 2755. Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación”, Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, junio de 2010, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2912229.

Ahora bien, durante los últimos años, la estigmatización dirigida hacia la organización no ha cesado. Andrés Quishpe indica que “se prohíbe a los distritos la interacción con la UNE, impidiendo a los rectores recibir a los dirigentes y negando a las subsecretarías la posibilidad de reunirse con ellos”.¹⁹⁵ A las personas dirigentes de la UNE solo se les otorgan permisos sindicales por horas y son vigilados mientras dan clases para supervisar los contenidos.

Un ejemplo palpable es cuando a los compañeros que son dirigentes sindicales, las autoridades distritales se acercan al rector y le piden que les coloquen “a orden del distrito”; es decir, le solicitan que indique que ya no cuenta con el número necesario de estudiantes en su área, mientras el distrito, de manera encubierta, argumenta técnicamente esta situación y, como consecuencia, el profesor afectado deja de recibir cargas horarias, lo que impide su contratación o nombramiento provisional. Hemos experimentado esta situación y es particularmente evidente en el caso de un dirigente de la Amazonía, docente de inglés, a quien ya le informaron que están evaluando si hay suficientes niños y niñas en su plantel para determinar si se mantiene su posición. Esto claramente constituye una persecución, ya que este dirigente, además de sus preocupaciones educativas en la Amazonía, está abogando por el respeto a la voluntad popular de no explotar el petróleo [Yasuní, Bloque 43]; por lo cual es importante señalar que en este caso también existe presión de las petroleras sobre los distritos educativos, buscando maneras de marginar a aquellos dirigentes que abogan por posturas críticas.¹⁹⁶

Además, los trámites administrativos de las personas afiliadas, como cambios de provincia y recategorización, siempre tienen más obstáculos. La UNE observa que sus agremiados no son tomados

195 Andrés Quishpe, entrevistado por el equipo investigador.

196 *Ibid.*

en cuenta para ocupar cargos administrativos relevantes como el rectorado o el vicerrectorado de las instituciones de educación; señala que la sobrecarga de trabajo es un factor que incide en la participación a la baja dentro de la organización. Para finalizar, Quishpe indica que en el sector que representa la UNE las personas con contratos temporales e inestables, al igual que en otros sectores, son más susceptibles a recibir acoso laboral por sus actividades sindicales: sus clases son vigiladas; son objeto de cambios abruptos tanto de centro educativo como de cátedra; y, se incrementa su carga laboral de forma deliberada con el único fin de obligar a dirigentes a abandonar la actividad sindical.¹⁹⁷

Salud

El Sindicato de Trabajadores del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, del Ministerio de Salud Pública, constituido en 2023 indicó que la relación entre el gerente hospitalario actual, Andrés Corral, y la organización es tensa. El gerente no ha mostrado predisposición para reunirse con dirigentes y ha hecho caso omiso a sus pedidos. Una de las personas entrevistada afirma:

Existen amenazas directas: “van a ver lo que pasa”. Hace un año se evidenció persecución hacia los líderes inmediatos de cada servicio. Usan a compañeros de trabajo para ejercer presión psicológica. Lo que hace la institución es desprestigiar la lucha sindical frente a trabajadores no sindicalizados a fin de deslegitimar el espacio. Buscan disociar, crear pleitos y rupturas en la organización sindical. El gerente amedrenta frente a otros trabajadores para desincentivar la organización sindical.¹⁹⁸

197 *Ibíd.*

198 María (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

La misma fuente indicó que las personas consideradas como “problemáticas” son enviadas a servicios específicos, como lavandería, donde hay líderes patronales encargados de maltratarlos, vigilarlos y someterlos a condiciones de trabajo sin ventilación y con jornadas intensas.¹⁹⁹ También señaló que cuando estaban iniciando sus actividades solicitaron un espacio para sus reuniones, pero recibieron un lugar inadecuado.

[...] nosotros empezamos en el tema este de pedir un espacio en el hospital para poder realizar nuestras actividades sindicales. Lastimosamente, por parte de la autoridad, no hubo una buena disposición. Nos dieron un lugar que parecía una bodeguita: sin ventanas, sin puertas, y a nosotros mismos, con nuestros propios fondos, nos tocó hacerlo. Entonces, bueno, recién la terminamos de hacer y ahora resulta que la misma autoridad pide a los cuatro sindicatos que ¿dónde está el contrato del comodato? Porque simplemente se está terminando el tiempo y no nos van a reanudar el espacio para generar las actividades sindicales.²⁰⁰

En particular, resalta una manifestación protagonizada por tres sindicatos del hospital: Sindicato de Auxiliares Administrativos del Hospital Eugenio Espejo 16 de Enero, Sindicato Único de Trabajadores, y Sindicato de Trabajadores de la Salud del Hospital Eugenio Espejo, el 27 de marzo de 2023, con una duración aproximada de cuatro horas. El motivo de la manifestación fue el pago del 100% de recargo en las horas laboradas en días de descanso y feriados, que por ley les corresponde, pero había sido suspendido por la gerencia. Ese día, el 27 de marzo, el equipo de seguridad monitoreó a las organizaciones sindicales a través de cámaras de seguridad, cuyo contenido posteriormente se entregó en informe a la gerencia.

199 *Ibid.*

200 *Ibid.*

Siendo las 08:00 a. m. aproximadamente del día 27 de marzo, se recibe la alerta desde la central de monitoreo de que varios funcionarios se están reuniendo en el auditorio de los sindicatos; se encuentra ubicado en el segundo piso en el edificio de hospitalización. Después de la reunión que tenían prevista, se puede observar que todo el personal se dirigió por el parqueadero número dos de la morgue, saliendo del hospital, por la calle Yaguachi y continuando por la Av. Gran Colombia, quienes proceden a concentrarse en la Av. Gran Colombia que da al ingreso y salida vehicular de la emergencia del Hospital Eugenio Espejo.²⁰¹

Al día siguiente, el 28 de marzo se realizó un nuevo informe de novedades con el asunto “Revisión de videos sobre la manifestación de sindicatos en el Edificio Administrativo”. Cabe señalar que este documento y el del 27 de marzo de 2023 contienen narraciones cronológicas de cada movimiento de las personas manifestantes, fotografías e identificación con nombres y apellidos. Ese día, el gerente se vio obligado a recibir a una comitiva de los sindicatos y tras un diálogo se firmó el acta de acuerdo en el que se comprometió a pagar el recargo suspendido.

No obstante, mediante acción de personal UATH-XXXX-2023,²⁰² la gerencia ordenó que se sancionara con una multa del 10% de la remuneración diaria a una de las dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo. El argumento central fue que la trabajadora, el 27 de marzo de 2023, en el contexto de la manifestación, habría incumplido el Art. 45 literal d y e del Código del Trabajo y el Art. 43 literal m del Reglamento Interno de Trabajo. Estos indican:}

201 “Informe de novedades 060”, Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, 27 de marzo de 2023.

202 Los números completos de los procesos han sido ocultados por protección y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

Tabla N.º 4: Obligaciones y prohibiciones del trabajador

2) Código de Trabajo	4) Reglamento Interno de Trabajo
<p>Art. 45.- Obligaciones del trabajador. Son obligaciones del trabajador: (...)</p> <p>d) Observar buena conducta durante el trabajo;</p> <p>e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal (...).</p>	<p>Art 43.- Prohibiciones del Trabajador. Son prohibiciones a las y los trabajadores, además de las contempladas en el artículo 46 del Código de Trabajo, las siguientes:</p> <p>(...) m) Promover y participar en escándalos, grescas, riñas, actos groseros en el interior de la institución (...).</p>

Fuente: Código del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo
Elaboración propia.

Según una de las personas entrevistadas, la trabajadora apeló esta decisión en virtud del ejercicio del derecho a la protesta y la libertad sindical. Sin embargo, el empleador ratificó su sanción. Esto es leído por el sindicato como una nueva medida de represión. A esto se suma el hecho de que hace aproximadamente tres meses a la gerencia le habría molestado que personas sindicalistas y trabajadoras en general empiecen a difundir videos sobre el mal estado de las maquinarias del hospital a través de redes sociales.

Como consecuencia de esto, se emitió un nuevo Reglamento Interno de Trabajo, en el cual consta como obligación de las personas trabajadoras en el artículo 41, literal r, “guardar la más estricta reserva de toda la información o de los conocimientos que tuviere en su trabajo y que fueren considerados por el [Hospital de Especialidades Eugenio Espejo] HEEE como confidencial”.²⁰³ De igual manera, se ratificó la prohibición a las personas trabajadoras de “promover y participar en escándalos, grescas, riñas, actos groseros en el interior de la institución”.²⁰⁴ La persona entrevistada indicó que esa reforma es claramente una práctica antisindical. Según la misma fuente, durante este año, doce de sus compañeros y compañeras decidieron migrar a otro país debido al ambiente de trabajo hostil.

203 “Reglamento Interno de Trabajo del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo”, Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, s. f., https://hee.gob.ec/?page_id=22895

204 *Ibid.*

El Hospital de Especialidades Eugenio Espejo fue consultado sobre los hechos referidos. En su contestación certificó que “hasta la fecha, no se ha recibido ninguna solicitud relacionada con supuestas amenazas, descalificaciones, deslegitimaciones o condiciones laborales adversas que afecten a los trabajadores de esta institución”.²⁰⁵ Además, sobre los hechos del 27 de marzo de 2023 afirmó que actuó de acuerdo con su reglamento interno de trabajo.²⁰⁶

En otro hospital del Ministerio de Salud Pública, el Vicente Corral Moscoso de la ciudad de Cuenca, un dirigente reportó una situación similar.

Hemos recibido amenazas; por ejemplo, a nosotros se nos pretendía desconocer algunos beneficios que nos brindaba la contratación colectiva. Frente a eso realizamos un reclamo a la autoridad y como consecuencia iniciaron un proceso sancionatorio, con fecha veintidós de noviembre del año anterior [2023], el cual podría llevarnos a un visto bueno para ser sacados abruptamente de la institución. Ante esto, conjuntamente con los diez compañeros a los que también se les inició el proceso, nos hemos defendido de hecho y de derecho, logrando conseguir que se archive. El proceso sancionatorio tomaba como argumento que nosotros hemos paralizado el servicio público de salud, lo cual es algo inconstitucional; sin embargo, estos aspectos legales no obedecían a la realidad.²⁰⁷

El reclamo al que se refiere la persona entrevistada tiene que ver con una manifestación promovida por la organización sindical en las afueras de la institución el 10 de noviembre de 2023. La Unidad de Talento Humano en su informe señala:

205 Memorando N.º MSP-CZ9-HEEE-DAFUTH-2024-2800-M de 29 de octubre de 2024, suscrito por Ángela Villamil, en calidad de la Unidad de Talento Humano.

206 *Ibid*

207 Celso (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

Pongo a su conocimiento que el día viernes 10 de noviembre del presente, la Gestión de Talento Humano ante la novedad reportada de que un grupo de trabajadores no se encontraba en sus puestos de trabajo, procedió a realizar un registro de permanencia al personal que pertenece al área de Servicios Generales desde las 10:25 hasta las 10:45. Una vez que fue verificada la información y la presencia del personal en la puerta de ingreso a Consulta Externa, se pudo constatar que los trabajadores: [nombres de once personas] no se encontraban en sus puestos de trabajo ya que estaban reunidos con carteles en la puerta principal. [...] servidoras que laboran en la UATH [Unidades de Administración del Talento Humano] realizaron el control de permanencia, se acercaron a dicho grupo; inmediatamente empezaron a gritar muy molestos: “basta de acoso, talento humano”; “dejen de perseguirnos”, “solo estamos exigiendo nuestros derechos”. entre otras frases que tuvieron que presenciar las servidoras. Enseguida empezaron a tomarles fotografías y, posterior a ello, uno de los trabajadores [...] publicó en sus redes sociales de Facebook lo siguiente: “Cuando los trabajadores de la salud alzan su voz de protesta ante tanta inoperancia empieza la persecución y acoso laboral de parte de TTHH”.²⁰⁸

El hospital aseguró que no era posible realizar aquella manifestación ni suspender las labores, por cuanto la manifestación debió ser autorizada y cumplir con los requisitos del Código del Trabajo; en este caso, el hospital indicó que solo se trató de una medida de hecho, por lo que la paralización no estaba justificada en términos legales. En ese sentido, pretendió sancionar a los dirigentes como una falta leve.

Por su parte, el Sindicato de Trabajadores del Distrito 01 de Cuenca afirma que tratan de “echarle la culpa” a dirigentes de todo lo malo que sucede; y, además, considera que los protocolos de acoso y

208 Memorando N.º MSP-UATH-HVCM-CZ6-2023-1771-M, 22 de noviembre de 2023.

violencia son utilizados por el empleador para que las personas trabajadoras de las bases se dividan y peleen entre ellos; además, existe negativa para otorgar permisos sindicales.

6.2 Manufactura

En este sector se recoge el resultado de las entrevistas realizadas a siete personas que laboran o laboraron para la industria automovilística en la elaboración de partes de vehículos y ensamble de automóviles; incluye además a la industria textil nacional.

Automotriz

Continental Tire Andina S. A. es una empresa privada radicada en Cuenca. Su actividad económica es la fabricación de llantas y artículos conexos. Entre sus accionistas figuran las estadounidenses Continental Tire the Americas LLC con una inversión de USD 14 millones, General Tire International Company con USD 23 millones; y, la empresa costarricense Royal Blue Bristol S. A., con USD 11 millones.²⁰⁹ De acuerdo con la persona entrevistada, esta transnacional envía el producto de la planta ubicada en Cuenca hacia México, Estados Unidos y a los países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN).

En ella se creó una asociación de trabajadores, una de empleados y un comité de empresa. Las dos primeras son consideradas patronales y están conformadas por altos directivos que representan al empleador. Según la persona entrevistada, funcionan como un club de amigos; y, desde la incorporación de las y los trabajadores a la empresa se les indica que deben afiliarse a una de las asociaciones para gozar de estabilidad.

209 “Portal de información/consulta de compañías”, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, s. f., <https://www.supercias.gob.ec/portalscvs/index.htm>.

En Continental Tire Andina S. A., de acuerdo con la persona entrevistada, podría haber persecución, vigilancia y control.

[...] querían eliminar mi puesto de trabajo y los jefes hablaban con los demás trabajadores para que no se llevaran conmigo, diciéndoles que yo tengo una realidad diferente a la de ellos e intereses económicos alrededor del sindicato. Además, me tenían en persecución, porque me tomaban tiempos en el lugar de mi trabajo y en dos ocasiones tuve una discusión fuerte con mi jefe, quien estaba acostumbrado a gritar a los trabajadores, cosa que no le permití conmigo.²¹⁰

Según la fuente entrevistada, la empresa acostumbra a crear discrepancias en la organización. Mientras los sindicalistas intentaban afiliar personas, la empresa incidía para que otros se desafiliaran; constantemente emitían comentarios negativos acerca de ser parte de la organización y utilizaban la información relativa a cargas familiares como mecanismo de presión para pensar en el futuro.

[...] a los compañeros nuevos que se afilian a la organización les llaman y les preguntan por qué han pasado a integrarla, si esta no es la que les paga el sueldo, sino la empresa; además, realizan comentarios en contra de los miembros del sindicato, diciendo que no somos buenas personas y que buscamos aprovecharnos de la organización para dejar de trabajar. De igual manera, los [directivos] de la empresa intervienen con la gente y la tratan de dividir, pues mientras yo estoy afiliando a más compañeros, ellos están tratando de desafiliarles. Asimismo, otra práctica que realiza la empresa es hacer amenazas en contra de nuestros hijos, para que cedamos por el futuro de nuestra familia.²¹¹

210 Carlos (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

211 *Ibid.*

Recientemente, a través de comunicados oficiales, de forma sutil, se sugiere que la organización sindical es la culpable de las variaciones financieras, reducción de la productividad y pérdida de oportunidades hacia mercados extranjeros como Estados Unidos. Para ejemplificar, se transcribe un comunicado de finales de 2023.

Como es de su conocimiento y tal como fue informado anteriormente, en el mes de agosto iniciamos conversaciones con el comité de empresa, con la finalidad de que las personas que se encuentran laborando en la línea de camión, en modalidad 3, pasen a laborar en la modalidad 2, debido a una disminución de la demanda, ejecutando un total de 15 reuniones y cinco propuestas remitidas oficialmente.

Se han realizado varias propuestas de compensación económica para los trabajadores de la línea de camión que deben cambiar su jornada laboral, la última fue la entregada el viernes 01 de diciembre 2023.

Debemos indicar que a pesar de que los canales de diálogo se encuentran abiertos y hemos mantenido reuniones por varios temas, no contamos hasta la fecha con una respuesta formal a las dos últimas propuestas remitidas por la compañía al comité de empresa, sobre la última de fecha 01 de diciembre nos indican que aún no ha sido revisada.

Como la empresa no puede detener su marcha debido a los compromisos adquiridos, especialmente con los mercados en donde estamos comprometiendo producción especialmente a EE. UU., que tienen exigencias mayores tanto en calidad como en condiciones de entrega, nos vemos en la obligación de mantenernos trabajando de acuerdo con la distribución actual a pesar del impacto financiero que esto representa y el riesgo a futuro de poder perder competitividad y oportunidades.

Esta decisión, cuyo objetivo principal es mantener una motivación para el trabajo que permita enfrentar de la

mejor manera estas oportunidades que se presentan en el nuevo año, evidencia una vez más que la compañía tiene como objetivo primordial mantener activas las fuentes de empleo de sus trabajadores (permanentes) y buscar nuevas oportunidades para compensar y mejorar los resultados a los que todos debemos apuntar.

Agradecemos a los trabajadores que entienden, apoyan y aportan como Familia CONTI²¹² a los cambios que las diferentes realidades nos presentan, debemos mantenernos juntos para lograr cumplir los retos y objetivos propuestos.

La persona entrevistada indicó que la empresa justifica el hostigamiento a dirigentes con base en la disminución de la productividad; de esta manera, reduce su trabajo y les retira actividades. Adicionalmente, manifestó que, previo al ingreso, la empresa se encarga de realizar una revisión exhaustiva de toda la información personal y colectiva que se encuentra en los registros públicos, de manera que, ser o haber sido sindicalista puede influir en la contratación. En contraste, cuando Continental Tire Andina S. A. fue consultada al respecto se limitó a indicar que cumple con los derechos individuales y colectivos y negó íntegramente los hechos.²¹³

Otra empresa del sector, Aymesa S. A., dedicada a la fabricación y al ensamblaje de vehículos, motores, carrocerías y partes y piezas automotrices en Quito, también ha sido señalada por ejercer prácticas antisindicales. Aymesa S. A. tiene entre sus principales accionistas a la compañía inglesa Arhus Universal Corp LTD, con una inversión de USD 47 mil; y, a la costarricense Royal Blue Bristol S. A., con USD 38 millones.²¹⁴

212 Diminutivo de Continental Tire Andina S. A.

213 Carta de 8 de noviembre de 2024, suscrita por Luis Oliveira, presidente ejecutivo de Continental Tire Andina S. A.

214 “Portal de información/consulta de compañías”, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

En esta empresa se conoce que en 2012 se intentó forjar un sindicato sin resultado positivo. Alrededor de 200 personas fueran despedidas; y, posteriormente, en marzo de 2023, se despidieron a diez personas de la directiva, quienes interpusieron una demanda de despido ineficaz y obtuvieron sentencia favorable.²¹⁵ Según la persona entrevistada, de las despedidas, una lo habría sido por negarse a ser parte de la asociación patronal que se creó como contraataque al sindicato. El resto fue despedido por supuestamente haber maltratado al encargado de recursos humanos.

En el sistema SATJE se verifica que entre 2022 y 2023 se interpusieron seis juicios por despido ineficaz en contra de Aymesa.

Tabla N.º 5: Despidos ineficaces trabajadores Aymesa s. A.

Número de juicio ²¹⁶	Estado
17233-2022-XXXXX	Resuelto en conciliación; las partes llegaron a un acuerdo económico.
17233-2023- XXXXX	Resuelto en conciliación; las partes llegaron a un acuerdo económico.
17233-2023- XXXXX	En trámite. Se dispuso la comparecencia con la fuerza pública (policía) de Luis R., [...], y la señora Jessica V., para que rindan su declaración en audiencia.
17233-2023- XXXXX	En trámite. Se dispuso la comparecencia con la fuerza pública (policía) de Luis R., [...], y la señora Jessica V., para que rindan su declaración en audiencia.
17233-2023- XXXXX	Resuelto en conciliación; las partes llegaron a un acuerdo económico.
17233-2023- XXXXX	Resuelto en conciliación; las partes llegaron a un acuerdo económico.

Fuente: Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano, Consejo de la Judicatura
Elaboración propia.

215 Daniel (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.
216 Los números completos de los procesos han sido ocultados por protección y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

Todo apunta a que probablemente la estrategia de defensa de Aymesa S. A. consiste en llegar a acuerdos económicos. Estos implican terminar la relación de trabajo sin resolver el fondo del asunto; y, dilatar el proceso judicial por medio de las negativas para presentar sus declaraciones en audiencia. A esto se suma que cuando se registró la organización sindical, la empresa decidió desconocerla de facto. En medio de esto, el rol de la asociación ha sido fundamental, puesto que, según las fuentes entrevistadas, en los contratos de trabajo existen cláusulas de afiliación a la asociación sin que las personas trabajadoras lo sepan; además, a las personas sindicalizadas se les ofrece mejorar sus condiciones de trabajo, remuneración y jornada a cambio de insertarse en la asociación y abandonar el sindicato.²¹⁷ El 12 de marzo de 2024, a través de redes sociales, se hizo público que Aymesa S. A. había despedido a 78 personas trabajadoras de la base sindical.²¹⁸ Al tratarse de despidos intempestivos —injustificados— no fue posible conocer sus razones.

Textil

La empresa Textil Ecuador S. A. fue disuelta en 2018 por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; su principal accionista era el ciudadano estadounidense Cid Vivanco Roberto Francisco, con una inversión de USD 992 mil.²¹⁹ Mientras la compañía estuvo activa, se creó un sindicato y comité de empresa que vivió durante 50 años, consolidándose como una de las más fuertes y representativas del sector. Para hacer frente a la organización, la empresa creó una asociación de empleados. A decir de las personas entrevistadas, esto la afectó profundamente.

217 Daniel (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

218 “Aymesa despide intempestivamente 78 trabajadores”, Red de Prensa Popular, 12 de marzo de 2024, https://x.com/rpp_ec/status/1767688205778682000.

219 “Portal de información/consulta de compañías”, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

A los que conformaban la asociación de empleados, la empresa les daba incentivos y beneficios. Algo que era muy necesario en nuestro caso, pues se imaginará que, para nosotros, que asistíamos a cursos sindicales, la situación era un tanto difícil. Salíamos en grupos de cinco o, a veces, los ocho representantes y durante estos eventos, debíamos costear nuestras comidas, locación y transporte con recursos provenientes de las contribuciones de los compañeros del sindicato. Así, cuando llegaban festividades como Navidad o el Día del Trabajador, no podíamos proporcionar a nuestros compañeros los mismos regalos que la asociación sí brindaba en sus canastillas a sus miembros: , esto debido a que no nos alcanzaban las contribuciones para pagar los gastos del sindicato y los de nuestros socios, mientras a la asociación sí, porque les ayudaba la empresa. Es por esto que los trabajadores comenzaron a preferir a la asociación, lo cual afectó negativamente al sindicato y perdimos el apoyo que solíamos tener.²²⁰

En 2017 la empresa decidió cerrar sus puertas por una aparente venta al capital extranjero. Entonces, se crearon las empresas Tejec S. A. (para las personas obreras) y Casa Linda (para personas empleadas administrativas).

El nuevo gerente [...] nos reunió y dijo “saben que el barco está a punto de hundirse; entonces, necesitamos los salvavidas. Entonces, aquí hay dos barcos que están ahorita esperándoles [Tejec o Casa Linda]. Así que ustedes decían, ¿quieren hundirse o quieren salvarse? Entonces ella nos dijo que estaba cambiando de razón social, pero el engaño fue, asimismo, que todos se iban con todos los derechos. Listo. Nosotros nos pasamos a Tejec, como dice que son con todos los derechos... nos vamos a ir con el comité de empresa y el sindicato. Ahí sí

220 Jhon (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

no le gustó, dijo que el sindicato ya es de Textil Ecuador y ese barco ya está a punto de hundirse.²²¹

Frente a esa respuesta, la persona entrevistada indica que 90 personas miembros del sindicato y comité de empresa se opusieron al cambio y decidieron quedarse en Textil Ecuador S. A. Dentro de poco llegaron sus notificaciones de despido.

Ahora no se ha vuelto a formar ningún tipo de sindicato, porque incluso a los compañeros que entraron a la empresa [Tejec S. A.] les han despedido, pues de los aproximadamente 150 trabajadores que se quedaron, actualmente solo hay 30 aproximadamente, a quienes igual este año puede que los despidan. Además, el sindicato y el comité de empresa no fueron disueltos legalmente, esto debido a que el mismo Código dice que mientras existamos, no se puede acabar el comité ni el sindicato.²²²

En la actualidad, Tejec S. A. es una empresa activa, con un capital de USD 800. Sus principales accionistas son el estadounidense Cid Vivanco Roberto Francisco y la ecuatoriana Australis-Holding S. A.,²²³ su mayor accionista. Hoy, las organizaciones sindicales existen en términos jurídicos, pero no tienen vida política. El costo de esto ha sido que las personas trabajadoras despedidas pueden encontrar otro trabajo en sus localidades y se han dedicado a actividades variadas.

Por su parte, la textil Vicunha Ecuador S. A. es una empresa domiciliada en Quito. Su principal accionista es la brasileña Vicunha Textil S. A., con casi USD 16 millones.²²⁴ En Vicunha Ecuador S. A. existe un comité de empresa; de acuerdo con una de las personas

221 *Ibíd.*

222 *Ibíd.*

223 “Portal de información/consulta de compañías”, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

224 *Ibíd.*

entrevistadas, los dirigentes han sufrido diversas acciones antisindicales, entre ellas: el control y vigilancia del trabajo, la no llamada a laborar sobretiempos u horas extraordinarias y suplementarias, la deslegitimación de la organización, el uso de la información personal para exponerlos y señalar que son vagos.²²⁵

De forma particular, las personas entrevistadas cuestionan la contratación a plazo. Ocurre a través de contratos emergentes, como una herramienta del empleador para debilitar la organización e impedir su crecimiento, puesto que la renovación del plazo de esos contratos está condicionada a la no afiliación a la organización sindical; a esto se suma la rotación permanente de las personas trabajadoras bajo esta forma contractual.²²⁶

Asimismo, indican preocupación por la contratación polifuncional.

Los jóvenes que están entrando a la empresa son polifuncionales. Les explotan y cuando existe accidentes de trabajo, les botan. Las principales dificultades son el contrato y lavado de cerebro diciendo que se les va a renovar el contrato. El sindicato no puede acoger a nuevas personas por el tipo de contrato de la nueva gente, mientras los miembros [del comité de empresa] se están jubilando.²²⁷

Es decir, probablemente, la política laboral de la empresa esté orientada a contratar personal joven, sin experiencia, con contratos precarios e inestables; al mismo tiempo condicionan la renovación de sus contratos a la no afiliación sindical. Más allá de eso, se señaló que se ha creado una asociación de empleados y, aunque no está

225 José (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

226 Paúl (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador. José (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

227 Paúl (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

reconocida legalmente, la persona empleadora la apoya y direcciona a las y los trabajadores a esa organización.²²⁸

Alimenticia

En la industria alimenticia destaca la multinacional Nestlé. En Ecuador, sus accionistas son las compañías de capital suizo Nestlé S. A. y la Société des Produits Nestlé S. A.²²⁹ De acuerdo con las fuentes entrevistadas, esta empresa se caracteriza por realizar sus actividades económicas con otras empresas que inciden directamente en su cadena de producción. En Guayaquil se encuentra la Fábrica de los Ceibos, la Industrial Surindu S. A. —que tiene como accionistas a las mismas compañías suizas—,²³⁰ la hacienda de donde obtienen el cacao y el centro de distribución;²³¹ en Cayambe se ubica Ecuajugos S. A., la cual tiene como accionistas a las mismas compañías suizas,²³² y su centro de distribución; mientras, en Quito se asientan las oficinas principales.

Según una de las personas entrevistadas, “es todo un sistema; por ejemplo, compra la leche en polvo a la Fábrica de Cayambe; prepara la masa de chocolate en Fábrica Ceibos [fábrica Guayaquil] y esa masa se llevan a Fábrica Surindu para hacer el producto final”.²³³ Luego, este se vende a Nestrade.

De la elaboración del cacao, ellos trabajan con un sistema donde ellos le venden a una empresa que se llama Nestrade. Entonces, ellos dicen que todo lo que elaboran de cacao se

228 José (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador. Paúl (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

229 “Portal de información/consulta de compañías”, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

230 *Ibid.*

231 Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

232 “Portal de información/consulta de compañías”, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

233 Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

lo venden a esa empresa y que luego ellos son los que se encargan de vender a nivel internacional. Sin embargo, esta empresa también es de Nestlé; ellos dicen que no tienen ninguna relación. Incluso, nos dicen que de toda esa ganancia de venta de cacao, Nestlé solamente gana el 1 %, lo cual solo sirve para pagar una parte del sueldo a los trabajadores, pero de toda esa ganancia no entra nada en la utilidad. Otra parte de donde sacan para pagarnos el sueldo es de una planta que también pasa adentro, la cual es de salsa fría y culinarios. Ellos mandan, por ejemplo, a Perú, Chile, Estados Unidos y, además, tienen el mercado local, obviamente.²³⁴

Las organizaciones sindicales que existen en cada empresa de Nestlé están en comunicación. De esta manera se ha logrado saber que:

Tanto en la zona sur [Surindu] como en Ceibos [Fábrica Nestlé Guayaquil] se encuentran asociaciones dirigidas por patronales. Dentro de la localidad de Ceibos, destaca AEFAN, la Asociación de Empleados de Fábrica Nestlé, mientras que, en el sur, se encuentra AESUR, la Asociación de Empleados de Nestlé Sur. Además, en Cayambe, existe una asociación patronal llamada [Asociación de Colaboradores de Ecuajugos S. A.] ACESA.²³⁵

La estructura de una de las asociaciones de Guayaquil se replica en el resto. Estas agrupaciones están lideradas por figuras administrativas y jefaturas, incluyendo dirigentes, jefes de fabricación y jefes de departamento técnico, encargados de la programación de la producción. En cuanto a la base de trabajadores, la mayoría pertenece al ámbito administrativo, aunque algunos también provienen de la planta.

234 *Ibid.*

235 *Ibid.*

Además, estas organizaciones gestionan sus finanzas a través de una entidad financiera llamada ANENSA. En relación con esto, algunos compañeros han compartido que no se afilian a otras organizaciones debido a que en esas asociaciones tienen un fideicomiso interno; les permite acceder a préstamos significativos de USD 10 000 a 15 000 y con tasas de interés muy bajas, un beneficio que perderían al desvincularse de su asociación. Es lo único que los vincula a seguir en esas organizaciones, porque en relación con la defensa de sus derechos, estas no lo hacen.²³⁶

Según las fuentes consultadas, en todas las empresas de Nestlé existe coacción para afiliarse a la asociación patronal correspondiente. Las personas trabajadoras que ingresan están obligados a firmar su afiliación a la asociación al tiempo que suscriben su contrato. Cuando se trata de personal temporal que pasa a tener contrato indefinido, también es obligado a afiliarse a la asociación, aunque eso implique desafiliarse de las organizaciones autónomas.²³⁷ En otras palabras, la afiliación a la asociación es indispensable para ser contratado.

La asociación también es atractiva para las personas trabajadoras en tanto poseen un fideicomiso que funciona como caja de ahorro. Para acceder a dicho fideicomiso se prohíbe afiliarse a otras organizaciones, como los sindicatos independientes.²³⁸ Al parecer, si una persona quiere afiliarse al sindicato, debe desafiliarse de la asociación; si no lo hace y se afilia al sindicato, la forma de castigar esta conducta es cobrar el total de la deuda que mantiene en el fideicomiso.

Este sindicato ya se iba a desbaratar prácticamente porque estaba poquitita gente; entonces, cuando empezamos a sumar, a sumar, a sumar, ellos [la Asociación] lo que hicieron fue [cobrar] lo del préstamo que teníamos que pagar [...]. Y a fin

236 Isabel (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador, 10 de diciembre de 2023.

237 Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

238 Isabel (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

de año, ahora han empezado a hacer rifas para la gente de la asociación. Entonces, los chicos dicen, “no, este año me gané, por ejemplo, un microondas, estaba bueno, etc.”. Entonces eso sí se está implementando, que yo no comparto, porque antes no se daba.²³⁹

Esto tiene afectaciones en el sindicato de una de las fábricas, puesto que se mantiene con un número reducido de personas afiliadas y no han podido constituir el comité de empresa. De igual manera, donde existe comité de empresa se expresa que les afecta también porque resta socios.

En el caso de AEFAN, organización de la patronal, existe presión para que los trabajadores se afilien cuando ingresan. Recién el mes pasado, cuando un compañero se veía en problemas [...] me informó que [...] cuando ingresas a la empresa te hacen firmar para pertenecer a AEFAN; algo que es alarmante porque cuando yo ingresé no me hicieron firmar, lo cual me lleva a pensar que es algo que están haciendo recientemente. Además, la empresa lo que está haciendo, creemos, para que no ingrese más gente, es contratar a plazo fijo con seis meses.²⁴⁰

Antes de 2017 existió un comité de empresa en la fábrica de Cayambe —actualmente, la fábrica es Ecuajugos S. A. y ahora solo hay un sindicato y una asociación patronal—; sin embargo, la empresa compró la renuncia de dirigentes y poco a poco el comité se quedó sin personas, hasta que se disolvió legalmente.²⁴¹ El proceso de disolución legal fue presentado el 8 de noviembre de 2017 y signado con el

239 *Ibíd.*

240 Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

241 *Ibíd.*

número 17314-2017-XXXXX²⁴² en la Unidad Judicial Civil del cantón Cayambe.

La petición de disolución fue presentada por el secretario general y el secretario de defensa jurídica del Comité de Empresa de trabajadores de Nestlé Ecuador S. A. En los hechos de la demanda se lee:

4. Con fecha 14 de abril del año 2003, la empresa Nestlé Ecuador S. A. como tal ha tomado la decisión de indemnizar a los trabajadores que así lo expresen con su voluntad o los que deseen suscribirán un contrato de trabajo con Ecuajugos S. A. situación que nos tomó por sorpresa y a decir verdad los 30 trabajadores socios del comité de empresa tomamos la decisión de firmar los nuevos contratos de trabajo con el ánimo de conservar el puesto de trabajo y poder llevar el sustento a nuestros hogares.

6. Cabe señalar y destacar que por algunos años hemos mantenido con vida a la organización sindical, sin embargo, ante la negativa de registrar las Directivas, en razón que el Ministerio rector competente ha dejado de registrar directivas, manteniendo prorrogada en funciones la directiva registrada para el periodo 2010-2012, aduciendo que ya no son trabajadores de Nestlé S. A. sino trabajadores de Ecuajugos S. A.²⁴³

El comité de empresa fue disuelto con base en la disposición estatutaria de la organización. Esta señalaba que el comité podía disolverse cuando lo acuerden por lo menos el 70 % de sus socios activos por causas debidamente justificadas. La sentencia se emitió el 16 de agosto de 2018.

242 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

243 Fragmento tomado de la demanda en el juicio número 17314-2017-00282.

Para finalizar, una de las personas entrevistadas relató que la empresa conserva la costumbre de comprar renuncias con una indemnización mayor.

[...] la empresa, aprovechando la situación de los trabajadores, les decía que por ser buenos no les iban a sacar con un visto bueno, pero para eso se tenían que acoger a los cobros del “Familión”, que es vender la renuncia por el 8.1. del Contrato Colectivo y presentar su renuncia. Entonces, lo que la empresa hacía era el cálculo de los años de trabajo y lo aumentaba con bonos; es decir, si en tu cálculo te salía USD 40 000 o USD 50 000, ellos te daban un bono de USD 10 000 o de USD 5 000 aparte; entonces, y como fruto de ello, la gente veía el dinero, lo cogía y renunciaba.²⁴⁴

En la práctica, este hecho está derivando en la desvinculación de las personas con contrato estable que forman parte de la organización. Sobre todas estas afirmaciones, la multinacional Nestlé fue consultada. En su respuesta argumentó que ella y sus filiales respetan la libertad sindical y no tienen injerencia en las organizaciones de trabajadores. Además, indicó que se apegan al artículo 447, numeral 7, del Código del Trabajo, cada persona trabajadora determina a qué asociación, sindicato o comité de empresa destina la cuota sindical; Nestlé solo es un agente de retención que traslada la cuota de forma oportuna a la organización correspondiente.²⁴⁵

244 Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

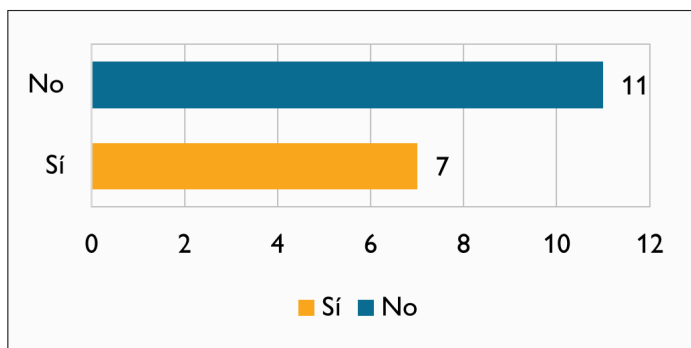
245 Oficio s/n de 28 de octubre de 2024, suscrito por Ana María Matamoros en calidad de gerente de Relaciones Laborales.

7

IMPACTOS DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Ilustración N.º 10

Dirigentes que han pensado en abandonar la dirigencia sindical



Elaboración propia.

A las 18 personas dirigentes de base activas se les preguntó si las prácticas sindicales de las que han sido víctimas los han llevado a pensar que sería mejor abandonar la dirigencia. Las respuestas y los motivos son variados. Lucía,²⁴⁶ del sector de la industria de alimentos, pensó no solo en dejar la dirigencia sino la organización, con el fin de detener las acciones y omisiones que el empleador ejerce en su contra. María,²⁴⁷ trabajadora de la salud, señaló que tuvo afectaciones psicológicas a raíz de que sus empleadores empezaron a revisar minuciosamente cada actividad que realizaba para cuestionarla, sancionarla y deslegitimarla frente a la base. Estas afectaciones

²⁴⁶ Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

²⁴⁷ María (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

psicológicas son más profundas en algunos casos, como el de Pedro, trabajador del sector público eléctrico, quien en respuesta a la pregunta contestó:

Además, yo creo que el impacto que se tiene o que yo he tenido ha sido a nivel psicosocial. Tengo problemas a nivel de salud mental, tú tienes una discriminación y una estigmatización ya dentro de la institución. Porque la gente muchas de las veces, inclusive, ni siquiera llega a apegarse a ti, porque de pronto dicen “si yo me llevo con él, eso va a ser mal visto por el patrón o también me va a perseguir a mí”. Entonces, tú tienes impregnada en tu frente algo que de alguna forma te va marcando de manera injusta, simplemente por el hecho de tú haber sido la persona que defiendes al resto. Muchas de las personas a quienes tú defendiste, inclusive, se convierten y forman parte de ese grupo de enemigos o de ese grupo de gente que te empieza a estigmatizar. Entonces, sí creo que las afectaciones que tú vas teniendo cuando haces este tipo de hechos trascienden más allá del tema laboral. Mira, a mí me lincharon mediáticamente, que eso fue un boom a nivel nacional, y eso de alguna forma opaca y va señalando; inclusive a tus hijos y a todas las personas que son parte de tu cercanía y tu círculo familiar.²⁴⁸

Pedro²⁴⁹ agregó que la dirigencia sindical le ha significado alejarse de su familia y de sus asuntos personales. Carlos,²⁵⁰ dirigente del sector automotriz, coincide con esto y expresa que los dirigentes no son de hierro, por lo que tienen afectaciones psicológicas y emocionales.

248 Pedro (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

249 *Ibid.*

250 Carlos (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.



Trabajadores de campo en el páramo de Ecuador.
Fotografía: Luis Herrera.

Hay casos como los de Aníbal, del sector público petrolero, y Paulo, del de explosivos químicos. La persecución con inteligencia policial, el linchamiento mediático y los obstáculos para encontrar un nuevo empleo afectaron sus relaciones familiares. Al respecto, Aníbal indicó: “perdí dos relaciones sentimentales, tengo dos hijas y por ellas me cuestioné varias veces si valía la pena”.²⁵¹

Las personas dirigentes sindicales que decidieron continuar en el sindicalismo indicaron que encuentran fortalezas en sus organizaciones, en la unión y en los logros alcanzados para el bienestar de todas las personas.

[...] En mi mente siempre estaba presente que el gerente quería que me vaya, pues incluso me ofrecieron un dinero extra a lo que me correspondía, pero los compañeros me decían que no les deje. Además, nunca desistí porque detrás de mí tengo 200 compañeros que siempre me han acompañado y que querían que siga defendiendo sus

251 Aníbal (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

derechos y sigamos en la lucha. Incluso en el momento que estaba luchando por mi reintegro existió un momento en el que dudé en seguir batallando, esto porque el abogado del empleador me ofrecía dinero para que desista; sin embargo, por el tiempo que me faltaba para jubilarme, lo cual representa una buena jubilación para mí en el futuro, me negué a aceptar el dinero que me ofertaban en la conciliación. De igual manera, el apoyo de mis compañeros respaldó mi decisión, pues en ese momento pensé en que si aceptaba y me retiraba, los iba a defraudar.²⁵²

No, eso al contrario me ha fortalecido y también al comité de empresa, porque desde que ingresé a la dirigencia hemos logrado contratos colectivos buenos y mayor estabilidad. Esto es algo importante, porque en la empresa cada mes de agosto, septiembre y diciembre despedían de 20 a 25 personas, es decir, 50 personas al año, con el objetivo de hacer más débil a nuestra organización y reducir costos. Esta práctica estaba enfocada en despedir a un trabajador antiguo para traer dos nuevos, quienes venían a trabajar estrictamente con el objetivo de quedarse estables, pero eso no sucedía. Actualmente, han pasado cuatro años en que no han despedido a trabajadores de esa forma y esa es una satisfacción para mí, porque hablamos de que no se han despedido a doscientos trabajadores en mi secretaría general.²⁵³

Las consecuencias de las prácticas antisindicales en su conjunto son graves. No solo atañen a las personas sindicalizadas sino también a sus familias y su salud. Esta afectación debería ser considerada por el Estado ecuatoriano como un riesgo psicosocial propio del ejercicio del derecho a la libertad sindical y sus componentes.

252 Margarita (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

253 Carlos (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

8

CASOS EMBLEMÁTICOS

En este apartado se revisarán seis casos emblemáticos que han sido seleccionados por la gravedad de las prácticas antisindicales, el uso de la justicia en estos procesos y las afectaciones en las vidas de las personas trabajadoras y sus familias.

8.1 China Railway 19 Bareau Group Corporation

China 19 forma parte del conglomerado chino China Railway Construction Corporation Limited (CRCC) que registra solamente en China un capital de CNY 13.58 billones y que opera como la tercera principal contratista de ingeniería a nivel global. Tiene capital y administración china. En el caso específico, presta servicios para Ecuacorriente S. A. en la mina a cielo abierto ubicada en la cordillera del Cóndor, al sur de la Amazonía ecuatoriana. Se caracteriza por utilizar contratos inestables con las personas ecuatorianas, en particular por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. Las condiciones de trabajo motivaron a que, el 25 de febrero de 2021, 31 trabajadores se reunieran en asamblea general por medios telemáticos (plataforma Zoom) y decidieran constituir un sindicato. El 29 de marzo del mismo año solicitaron su registro sindical. Sin embargo, el 19 de abril, el Ministerio del Trabajo notificó la negativa de registrarlo argumentando que:

[...] de la documentación adjunta por parte del Empleador (resumen del consolidado de registro de asistencia), se pudo corroborar que de 31 personas asistentes que firman el acta constitutiva llevada a cabo el 25 de febrero de 2021, 14 de ellas se encontraban en horas de trabajo y 2 personas más

se encontraban en aislamiento por motivo del COVID-19, como así lo justifica la parte empleadora mediante escrito de impugnación ingresado mediante documento Externo MDT- DSG-2021-XXXX E;²⁵⁴ es decir el acta constitutiva antes mencionada no cumple con [...] lo dispuesto en el artículo 443 del Código de Trabajo [...] número no menor a treinta al tratarse de trabajadores.²⁵⁵

Por lo tanto, el Ministerio del Trabajo concluyó que el sindicato no cumplió con el requisito de contar con la voluntad de 30 trabajadores para constituir la organización. El sindicato presentó un recurso de apelación ante el mismo organismo²⁵⁶ considerando que solicitó un requisito no establecido en la norma; la legislación laboral ecuatoriana no regula la forma, modo y tiempo en que deben realizarse las asambleas, puesto que esas decisiones le corresponden a la organización sindical y son parte del derecho a la libertad sindical, en los componentes de autonomía y administración. En ese sentido, en el recurso de apelación se indicó que:

La negativa de registro y otorgamiento de vida jurídica del Sindicato de Trabajadores de la Empresa China Railway 19 Bureau Group Corporation vulnera el derecho a la libertad sindical, a la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.²⁵⁷

La organización no recibió respuesta del recurso de apelación, por lo que el sindicato interpuso una acción de protección signada con el

254 El número completo del oficio ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

255 Ecuador, *Oficio N.º MDT-VTE-DOL-2021-XXX-OF*, Ministerio del Trabajo. El número completo del oficio ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

256 Ecuador, *Documento N.º MDT-DSG-2021-XXXX-EXTERNO*, Ministerio del Trabajo, 3 de mayo de 2021. El número completo del oficio ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

257 *Ibid.*

número 17230-2021-XXXXX.²⁵⁸ Mediante sentencia se dejó sin efecto la decisión del Ministerio del Trabajo y se ordenó emitir una nueva resolución. Finalmente, el sindicato obtuvo su registro sindical el 5 de octubre de 2021 mediante Oficio N.º MDT-VTE-2021-XXXX-O.²⁵⁹ Sin embargo, para esa fecha todas las personas de base que constituyeron la organización sindical y los dirigentes habían sido despedidos.

Las entrevistas de los dirigentes y trabajadores despedidos revelan una serie de violaciones a los derechos humanos que van desde tratos diferenciados por el hecho de haber constituido una organización sindical hasta agresiones físicas.

Había muchas represalias [...]. Además, mientras el sindicato no estaba legalizado, empezaron a querer botar a la gente sin importarles nada, incluso utilizando para eso a la seguridad contratada en la minera. Después, cuando se constituyó el sindicato, ellos nos despidieron sin terminar el contrato que teníamos previsto.²⁶⁰ Además, existía un trato diferenciado entre las personas que estábamos en el sindicato, [...] con indiferencia y empezaron a ponernos trabas para botarnos. El lugar era como una cárcel, porque a los compañeros los bajaban de las unidades [de transporte] y los mandaban a hacer cosas que no estaban en su rol. De igual manera, las personas no sindicalizadas recibían otro trato y existía presión para que no se sindicalicen porque los amenazaban con despedirlos.²⁶¹

258 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

259 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

260 Contrato a plazo: por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

261 Martín (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

Las personas obreras trabajaban en el frío, bajo la noche y la neblina de la cordillera del Cóndor, expuestos a accidentes.

Ellos [los directivos chinos] nos insultaban, pateaban, y nos trataban como basura. Además, no nos entregaban los equipos necesarios para el trabajo, porque a mí, que trabajaba como vulcanizador, me dieron un pantalón y una parada de ropa que tenía que durar un año entero. Sin embargo, mi pantalón se rompió y pasé como un mes trabajando con pantalón roto, porque no me lo querían cambiar.²⁶²

Es preciso recalcar que los obreros se mantenían en la cordillera del Cóndor, en campamentos, mientras el Ministerio del Trabajo conocía de la constitución de la organización. Según afirman:

No nos autorizaban a salir de nuestro puesto de trabajo después de nuestra jornada laboral, manteniéndonos encerrados en los cuartos. Además, en ocasiones, cuando queríamos salir a socializar o conversar con los demás compañeros, no nos lo permitían, argumentando que, si nos veían hablar, asumían que estábamos organizándonos para formar el sindicato y entonces nos separaban. De igual manera, otra acción que realizaban era amenazarnos cuando se acercaba el fin de año, porque nos decían que nos iban a despedir. El maltrato se asentaba más sobre nosotros, los trabajadores sindicalizados, porque en la empresa éramos unos 540 trabajadores, de los cuales formamos el sindicato aproximadamente unos 190, los cuales decidimos conformarlo porque ya no aguantábamos el maltrato y los insultos.²⁶³

Inmediatamente después de la no renovación de los contratos, las personas dirigentes sindicales reclamaron el despido ineficaz (proceso

262 Fernando (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

263 *Ibid.*

judicial signado con el número 19333-2022-XXXXX)²⁶⁴, y el despido ilegal (signado con el número 19333-2022-XXXXX)²⁶⁵ en el caso de trabajadores en general. Para sorpresa de los trabajadores, el abogado que defendió y continúa defendiendo a la empresa minera es Andrés Madero, exministro del Trabajo.

Los accionantes del despido ineficaz aseguraban con certeza que el reintegro solo significaría exponerse a tratos peores y decidieron terminar de forma anticipada el proceso y negociar una indemnización. “Respecto a sentirnos conformes con el resultado, nunca, [...] nosotros estábamos luchando por un futuro y solamente nos dieron una cantidad que no lo compensa; además, en mi caso puse hasta casi mi vida, [...]. Ni tampoco los compañeros, porque hasta ahora me siguen llamando”.²⁶⁶

Mientras, el juicio por despido ilegal continúa. Hasta el cierre de este estudio Ecuacorriente S. A. y la compañía China 19 no han entregado contratos relevantes solicitados por la defensa de los trabajadores para demostrar que la relación con los trabajadores era indefinida en la realidad y temporal en el ámbito contractual.²⁶⁷ Esto constituye una medida dilatoria.

En medio de todo esto, la empresa, aprovechando la necesidad de los trabajadores, ha realizado acercamientos directos con algunas personas despedidas para llegar a acuerdos por cantidades inferiores a las determinadas por la ley. No obstante, quienes trabajaron para la compañía China 19 dicen haber quedado “manchados”.²⁶⁸ no

264 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

265 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

266 Martín (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

267 Información otorgada por las abogadas del caso, parte del equipo investigador, que puede ser revisada en el proceso judicial 19333-2022-XXXXX.

268 Fernando (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

consiguieron trabajo en otras empresas del sector económico y territorial, por lo que migraron hacia otras ciudades de Ecuador y, en algunos casos, a Estados Unidos.

En los testimonios vertidos en las audiencias de juicio se recoge que uno de los trabajadores habría migrado en condiciones peligrosas. Otro, en un ejercicio de resistencia frente al despido, se mantuvo en el campamento durante días; en ese tiempo le negaron alimentación y espacio para descansar:

Al momento de formar el sindicato me intentaron hacer firmar la renuncia. Me sacaron de la empresa y fueron con los guardias a sacarme de la habitación. “¡Para ti ya no hay comida, ya no hay nada!”. Pasé dos días sin comida y sin siquiera un colchón para dormir. Querían despedirme por haber formado parte del sindicato.²⁶⁹

Otro trabajador despedido comentó que cuando en la compañía se enteraron de que se había formado un sindicato “iban por cada uno de los cuartos gritando que nos saliéramos del sindicato”. A otro, un directivo de nacionalidad china le dijo “eso te pasa por meterte en el sindicato”. Alguien más comentó: “ahí mismo quiso que yo firme la renuncia. Me tuvieron casi cuatro horas en la oficina y yo le dije que no. Hace tres meses me mandaron el finiquito”.²⁷⁰

Para los trabajadores, el proceso judicial, lejos de reparar, ha sido revictimizante. Sus nombres están en portales públicos, la empresa ha demostrado su poder desde quien ejerce su defensa hasta la arbitrariedad con la que operó el Ministerio del Trabajo. El proceso judicial ha demorado más de dos años sin ningún resultado.

269 Fragmento tomado del audio del proceso judicial 19333-2022-XXXXX.

270 Fragmentos tomados del audio del proceso judicial 19333-2022-XXXXX.

8.2 Energy & Palma Energypalma S. A.

Energy & Palma es una empresa agroindustrial dedicada al cultivo de palma aceitera y extracción de aceite de palma. Entre sus principales accionistas están La Fabril S. A., con USD 44 millones y Holding Fabril S. A. S., con USD 37 millones.²⁷¹ Este Holding exporta a Estados Unidos y Europa, entre otros productos, almendra de palma; pasta de papel, papel, guata de celulosa o napa de fibras de celulosa; grasas y aceites vegetales y sus fracciones; margarina, excepto la margarina líquida; motores de aviación; las demás partes de aviones o helicópteros; aceites para tocador (incluso los medicinales); champús; perfumes y aguas de tocador; en barras, panes, trozos o piezas troqueladas o moldeadas; desodorantes corporales y antitranspirantes; productos y preparaciones orgánicos tensoactivos para el lavado de la piel líquidos o en crema, acondicionados para la venta al por menor, aunque contengan jabón.²⁷²

Para la elaboración y exportación de varios de los productos señalados se utiliza el aceite de palma, que se cultiva y extrae de las plantaciones de Energy & Palma. Esta empresa se ubica en la provincia de Esmeraldas, cantón San Lorenzo, en la frontera costera con Colombia. Este espacio geográfico es una de las zonas más violentas de Ecuador, por considerarse como estratégico en la ruta de transporte de droga. Adicionalmente, en esta región de Ecuador, las plantaciones de palma ocupan gran parte de la tierra cultivable; y, en consecuencia, el trabajo en estas empresas es, para la mayoría de las personas, la única opción. Una trabajadora comentó: “yo me aguanto todo porque aquí [en San Lorenzo] las únicas opciones para mí son trabajar en las palmas o prostituirme”²⁷³

271 “Portal de información/ consulta de compañías”, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, s. f., <https://www.supercias.gob.ec/portalscv/index.htm>

272 “Home”, Aduana del Ecuador, s. f., <https://ecuapass.aduana.gob.ec/>

273 La trabajadora en referencia comentó aquello al equipo investigador en una visita in situ; sin embargo, pidió no ser entrevistada.

Sumado a todo esto, casi la totalidad de habitantes de la zona es parte de comunas afroecuatorianas, por lo que también existen conflictos socioambientales ocasionados por la presencia de las empresas palmiticultoras. Las comunas han denunciado que esto ha significado pérdidas irreparables en relación con las prácticas culturales. El racismo se suma a la violencia generalizada de la zona. Así lo confirma uno de los trabajadores:

Los jefes son blancos y muchas veces siento que también hay racismo, esto por ser afrodescendiente. Dicen en forma despectiva que nosotros no sabemos, nos tratan siempre como “el negro”, y se posicionan como si estuvieran en un estado superior a nosotros, los afrodescendientes. Esto se puede evidenciar al momento de brindarnos la comida, pues mientras a nosotros nos dan comida de un tipo, a los trabajadores administrativos les dan una de mejor calidad.²⁷⁴

En esta empresa ha existido tres intentos previos de conformar una organización sindical que no se consolidaron y terminaron en despidos antisindicales “que aún están con el ‘visto bueno’ y no pueden encontrar trabajo”.²⁷⁵ Al cuarto intento, luego de un año de espera de registro en el Ministerio del Trabajo, el 17 de julio de 2020 se registró el sindicato. Para uno de los dirigentes, este fue un momento difícil de sostener:

En el 2019, cuando fundamos el sindicato, fue lo peor. Nos amenazaban y nos ofrecían dinero para que dejáramos el sindicato. Además, nos decían que si no tumbábamos el sindicato, nos iban a despedir del trabajo. Así que todos tuvimos que ser fuertes.²⁷⁶

274 Teresa (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

275 Jorge (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

276 *Ibid.*

Otro de los dirigentes comenta:

[...] una vez que la empresa supo de la formación del sindicato, comenzó a ejercer presión sobre nosotros, intentando intimidarnos y poniéndonos en situaciones difíciles, como intentos de agresión física e incluso amenazas de muerte, en mi caso.²⁷⁷

[...] trabajando dentro de la empresa, se me aparecieron tres individuos con pasamontañas y armas dispuestos a dispararme, pero se abstuvieron ya que logré escucharle a uno de ellos que me tenían que llevar vivo, frente a lo cual me supe librar y salí corriendo. Ese día a mí me mandaron a realizar mis labores solo, a pesar de que debía trabajar con un compañero, a pesar de lo comentado tuve suerte porque solo dispararon al aire y me pude librar. Luego de librarme llamamos a la policía y después puse la denuncia en San Lorenzo. Esta situación me puso mal porque la siguiente semana no fui a trabajar, pero, a pesar de todo, contra viento y marea formamos el sindicato.²⁷⁸

Posterior a la conformación del sindicato, la empresa impulsó a varias personas trabajadoras administrativas del área de talento humano y jefes para que conformaran otra organización sindical que se denominó Asociación Sindical de Empleados y Trabajadores de la Compañía Energy & Palma. De acuerdo con las entrevistas, la empresa habría presionado, incluso bajo amenazas de despido, a las personas trabajadoras afiliadas al sindicato para que se desafilien. Uno de los dirigentes comenta que “todo aquel que ingresa a la empresa es directamente integrado en la asociación”.²⁷⁹

Para las personas trabajadoras en el sector agroindustrial de palma africana, la afiliación sindical es un riesgo permanente. Uno de los

277 Teresa (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

278 *Ibid.*

279 Jorge (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

dirigentes menciona que para la elaboración de listas antisindicales se utiliza la información que se comparten entre empresas, la que remite a las empresas el Ministerio de Trabajo y también el sistema judicial SATJE:

La empresa ya sabe quiénes son los sindicalistas y quiénes no son. Y más que todo, el mismo Ministerio [del Trabajo] les manda notificado un folleto de todos los que están en el sindicato. Entonces, ¿qué es lo que ellos hacen? Se dan el tiempo de repasar a las personas que andan molestando o que andan escudriñando, los cuales son sindicalistas. Es por esto que ellos ya saben según lo que les dice el Ministerio a quiénes deben sacar y a quiénes no contratar en caso de que un trabajador haya sido despedido o haya renunciado de otra empresa palmicultora. Ellos tienen todo el listado y se comparten entre ellos. Es decir, se comparten con Ales Palma, con PDA, Palesema y las palmicultoras pequeñas que están en el medio.²⁸⁰

[...] habían contratado a otra persona, pero al revisar el expediente [judicial] vieron que en su caso él había demandado a PDA, por lo cual la empresa Energy Palma le negó el trabajo. El caso de él viene desde que se había enfermado en su empresa PDA, por lo cual lo despidieron y los demandó [...].²⁸¹

Los dirigentes sindicales comentaron que en 2022 se iniciaron 12 procedimientos de visto bueno en contra de personas afiliadas al sindicato y dirigentes sindicales por haber realizado un plánton para exigir el pago de utilidades. A pesar de que en todos los procedimientos de visto bueno se resolvió a favor de las personas trabajadoras, la empresa no les permitió reincorporarse a su trabajo y

280 *Ibid.*

281 *Ibid.*

las despidió de forma ilegal. La empresa utilizó esto para amedrentar, una vez más, a las personas trabajadoras que intenten organizarse. Sobre esto, se señala que:

La empresa no tuvo ningún tipo de conciencia sobre a quién no darle el visto bueno, porque fuimos todos los trabajadores de la empresa los que participamos, pero yo creo que utilizaron esto como una amenaza a los trabajadores y para meter presión al sindicato, porque hoy en día, si convocamos a una huelga, los compañeros no van a colaborar porque despidieron a esos compañeros.²⁸²

Según las fuentes entrevistadas, durante el desarrollo de las audiencias de visto bueno, los representantes de la empresa previnieron a las personas dirigentes sindicales con iniciar procesos penales por los supuestos perjuicios provocados por la paralización de actividades. A criterio de la empresa, los daños ascendían a más de USD 300 000. En las instalaciones del Ministerio del Trabajo, varias personas trabajadoras se habrían sentido intimidados por administrativas que acudieron a la audiencia, quienes habrían hecho advertencias incluso a la defensa técnica.

Las personas trabajadoras despedidas, luego de ganar los procedimientos de visto bueno, tampoco han podido reincorporarse formalmente a trabajar. Se comentó que “[...] diez se encuentran trabajando en palmicultoras clandestinas que les brindan trabajos precarios; es decir, no tienen seguridad social y solo ganan lo que producen en el día”.²⁸³

A pesar de las amenazas constantes, los dirigentes comentan que se reunieron con el fin de constituir un comité de empresa. El 28 de septiembre de 2022, la empresa fue notificada con la

282 Teresa (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

283 *Ibid.*

constitución de la organización. De forma inmediata, según las personas entrevistadas, los directivos de la empresa por intermedio de la Asociación convocaron a las personas trabajadoras y, bajo coerción, suscribieron un acta en la que supuestamente negaron haber firmado para constituir el comité de empresa.²⁸⁴ El Ministerio del Trabajo negó el registro del comité de empresa por considerar que había inconsistencias en las firmas de asistentes a la asamblea constitutiva.²⁸⁵

Ese mismo año se iniciaron acciones penales en contra del secretario general del sindicato, por supuesta falsificación de firmas; el proceso se encuentra en etapa de investigación.²⁸⁶ También se han iniciado procesos penales contra cinco personas despedidas por paralización de servicio público, por el desarrollo del plantón, los cuales todavía se están investigando.²⁸⁷

Respecto de estos hechos, Energy & Palma afirmó que no son ciertos, puesto que respetan la libertad sindical. Asimismo, afirmó no haber conocido amenazas o represalias en contra de sus trabajadores, incluyendo la existencia de listas antisindicales.²⁸⁸

8.3 Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador (Fetrapec)

La Fetrapec estuvo conformada por cuatro comités de empresa, uno por cada filial de la estatal Petroecuador; es decir, una en Petroproducción, otra en Petrocomercial, otra en Petroindustrial y una en Petroecuador —matriz gerencia de oleoducto—. Fetrapec desde

284 *Ibíd.*

285 Ecuador, *Oficio N.º MDT-VTE-2022-XXXX-O*, 27 de octubre de 2022, suscrito por Carlos Miguel Febres Cordero Buendía, Viceministro de Trabajo y Empleo

286 Noticia del delito N.º 080101822100XXX, de 5 de mayo de 2023, presentada en Esmeraldas.

287 Noticia del delito N.º 080501822050XXX, de 11 de mayo de 2022, presentada en Esmeraldas.

288 Carta del 23 de octubre de 2024, suscrita por Rolando Looor Cool, apoderado de Energy & Palma.

su creación jugó un rol fundamental en la defensa del sector eléctrico y petrolero, detuvo privatizaciones y reformas sustanciales. Por esta razón, sus dirigentes fueron despedidos en más de una ocasión y reintegrados en la misma medida, luego de alcanzar acuerdos.

Sin embargo, Diego Cano, exdirigente de Fetrappec recuerda al gobierno de Rafael Correa como uno de los que más persecución ejecutó en su contra. Todo habría empezado así:

A través de la Federación denunciemos actos de corrupción y nos causó varias confrontaciones con los representantes del gobierno de Rafael Correa. En consecuencia, nos convocaron un 27 de diciembre de 2007, a disposición de Galo Chiriboga [presidente ejecutivo de Petroecuador en el período 2006-2007], fuimos [varios nombres] y mi persona. Hubo una confrontación grande por nuestras denuncias y ofreció vengarse. Meses posteriores se realizó una reunión del Directorio. El expresidente Correa ya había dispuesto el despido de tres dirigentes sindicales: [...] presidente de CENAPRO de Petroproducción, [...] presidente del Comité de Empresa de Petrocomercial, CENAPECO, [...] secretario general de la CETAPE —que representaba a los trabajadores de Petroecuador matriz y gerencia de oleoducto—. Además, se dispuso el despido de Diego Cano por pedido especial de Galo Chiriboga a Rafael Correa, por las denuncias públicas. El dirigente de Petroindustrial no fue despedido por actuar a favor de los intereses del gobierno.²⁸⁹

Como fue característico del gobierno de Correa, las sabatinas eran el espacio para denigrar a las personas dirigentes sindicales, calificándolas de “burocracia dorada” y “cínicalismo”.

289 Diego Cano, entrevistado por el equipo investigador, 07 de diciembre de 2023.

Cada cinco minutos decían en los medios “los sindicateros”, “los responsables de la debacle del Estado”, y pasaban las imágenes, claro, de un Estado decadente, de carácter neoliberal; por ejemplo, en el Registro Civil, unas colas inmensas y les responsabilizaban a los sindicatos y al contrato colectivo de esa decadencia. Si no lograban destruir la organización y lograr que se sometiera al gobierno de ese entonces, lo que hacían es precisamente perseguir a los dirigentes y criminalizarlos.²⁹⁰

El despido trajo consigo un “asesinato mediático”,²⁹¹ más tarde estuvo acompañado de procedimientos administrativos y penales con el único fin de aniquilar las voces de los cuatro despedidos respecto de los casos de corrupción y los niveles de persecución. Diego Cano recuerda lo siguiente:

Cuando asumió la fiscalía Galo Chiriboga, la persecución fue contundente. Estuve dentro de una instrucción fiscal con siete policías por el supuesto golpe de Estado, pero no encontraron nada en mi contra. Lo mismo sucedió con Baca Mancheno cuando asumió la Fiscalía General del Estado, tratando de justificar un cambio del tipo penal en mi contra, sin resultado alguno y evidenciando la fuerte persecución en mi contra.

La persecución siguió en mi contra, se iniciaron varios juicios coactivos por parte del IESS. Más o menos 155 títulos de crédito, en el que dictaron medidas cautelares en mi contra por el no cumplimiento de obligaciones patronales de la Federación, y esos incumplimientos se dieron después de mi gestión. Tiempo después pude aclarar esta situación con la institución.²⁹²

290 Cecilia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

291 *Ibid.*

292 Diego Cano, entrevistado por el equipo investigador.

Según Cano, él y su familia fueron vigilados en su domicilio. Las repercusiones después del despido también derivaron en que durante años los cuatro dirigentes no pudieran conseguir trabajo, estaban vetados en todos los espacios. De hecho, Cano comentó: “me llamaron de la Asociación de las Municipalidades del Ecuador (AME) con buenas referencias de la Contraloría, me ofrecieron un puesto y tres días después me despidieron por constar en los listados que el gobierno de Correa mantenía”.²⁹³

Cabe agregar que en el gobierno de Rafael Correa se conformó el Comité de Empresa de Trabajadores de Petroecuador (CETRAPEP) como un sindicato paralelo liderado por Jorge Glas. Esto afectó directamente a la federación ya que, sin asistencia económica, no hay posibilidad de representación de las personas trabajadoras. En consecuencia, los cuatro comités de empresa dejaron de existir y, por ende, la federación desapareció.

Los dirigentes despedidos no encontraron justicia ni reparación a nivel nacional, por lo que a finales de 2008 la FETRAPEC presentó una queja que fue admitida por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo y signada con el número de caso 2684 en contra del Estado ecuatoriano por violaciones a la libertad y al fuero sindical en los términos de los Convenios 87 y 98. En el informe provisional de marzo de 2013, el Comité de Libertad Sindical sugirió la aprobación de las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité pide una vez más al gobierno que tome las medidas necesarias para que se devuelvan de inmediato las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados a la Fetrapec y que le mantenga informado al respecto. Además, el Comité pide una vez más al gobierno que promueva sin demora el inicio de discusiones entre la Fetrapec y la empresa con miras a un reconocimiento de la organización sindical;

293 *Ibid.*

b) en relación con el despido de los cuatro dirigentes sindicales (Sres. Edgar de la Cueva, Ramiro Guerrero, John Plaza Garay y Diego Cano Molestina), el Comité pide una vez más al gobierno que promueva el inicio de discusiones entre la Fetrapec y la empresa con miras al reintegro de estos dirigentes.²⁹⁴

En este caso, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo emitió cinco informes, pero ninguno tuvo acogida en los gobiernos de turno. Por esta razón, Cano y otros iniciaron una acción por incumplimiento de los informes ante la Corte Constitucional. El 29 de septiembre de 2021, la Corte Constitucional expidió sentencia dentro de la causa 28-19-AN/21; en ella se consideró que:

Los informes objeto de la acción son emitidos por el Consejo de Administración de la OIT, a recomendación del CLS, en el marco del proceso de reclamaciones individuales establecido en la Constitución de la OIT que verificó el cumplimiento de los Convenios 87 y 98. La norma convencional expresamente prevé la obligación de los Estados miembros de adoptar medidas para cumplir las recomendaciones emitidas. En consecuencia, aunque nominalmente se identifiquen como recomendaciones, el Estado se obligó mediante instrumentos convencionales a tomar medidas para asegurar su cumplimiento, por lo que estas son de cumplimiento obligatorio para el Estado.²⁹⁵

De esa manera, la Corte Constitucional concluyó que el Estado incumplió con su deber de promover las discusiones entre Fetrapec y la empresa Petroecuador con miras al reintegro de los dirigentes

294 “Informe N.º 367, caso 2684. Informe provisional”, Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, marzo de 2013, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3111957.

295 Ecuador, *Sentencia N.º 28-19-AN/21, Caso N.º 28-19-AN*, Corte Constitucional, 29 de septiembre de 2021.

sindicales despedidos. Producto de esa decisión, los dirigentes fueron reintegrados a sus puestos de trabajo, recibieron una indemnización por daño inmaterial y, como medidas de satisfacción, las siguientes disculpas públicas:

El Estado ecuatoriano pide disculpas a los señores Diego Cano Molestina, Ramiro Guerrero Córdova, Edgar de la Cueva Yáñez y John Plaza Garay por no haber dado cumplimiento efectivo a la obligación contenida en los informes 363, 367, 372 y 382 emitidos por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, que reconocieron vulneraciones al derecho a la libertad sindical de los accionantes. Asimismo, el Estado ecuatoriano ofrece disculpas a estas personas por las afectaciones que se generaron por la falta de cumplimiento oportuno de sus obligaciones internacionales.²⁹⁶

Cabe señalar que, en diciembre de 2018, el Consejo de la Judicatura publicó el “Informe final mesa por la verdad y la justicia perseguidos políticos. Nunca más”²⁹⁷ en el que se recoge el caso de Diego Cano y otros dirigentes sindicales de Petroecuador, así como otros casos de personas defensoras perseguidas durante el periodo presidencial 2007-2017. Aunque el informe no realiza conclusiones por caso, arribó a varias conclusiones generales, entre las que se destaca:

Fue sistemática, la criminalización de la protesta social y la persecución política, entre 2007- 2017, a través de la judicialización y penalización fue generalizada, no se trató de respuestas aisladas, sino que se convirtió en un patrón que sustituyó a la deliberación y al diálogo con quienes de alguna manera se opusieron al régimen o a sus políticas. Muestra de este rasgo no son solamente el número de personas que se consideraron víctimas y que presentaron su denuncia (1435),

296 *Ibíd.*

297 Jácome, Paúl et al. 2018. Informe final mesa por la verdad y la justicia perseguidos políticos. Nunca más, <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2300>.

sino también el crecimiento desmedido a partir de 2008, pero sobre todo de 2010, de procesos judiciales con ciertos tipos penales muy graves como terrorismo, sabotaje, resistencia, paralización de servicios públicos.²⁹⁸

Después de 13 años se obtuvo justicia de forma parcial. En tanto, algunos de los trabajadores todavía no han podido solucionar las coactivas iniciadas en su contra; y los daños causados por el ataque mediático, judicial y personal son irreversibles.

8.4 Empresa florícola²⁹⁹

Se trata de una compañía constituida el 6 de marzo de 1985 bajo la figura de sociedad anónima. Está ubicada en el cantón Cayambe y su actividad económica principal es el cultivo de flores, incluida la producción de flores cortadas y capullos.³⁰⁰ Su capital suscrito asciende a USD 400 000. Durante el periodo 2021-2023, al menos de forma directa, la empresa ha realizado 586 exportaciones de sus productos. Los lugares de destino en gran parte son Estados Unidos y países europeos.³⁰¹

La empresa contrata mujeres en su mayoría, cuenta con sindicato y comité de empresa. A decir de la persona entrevistada, desde hace dos años con el nuevo gerente se han evidenciado prácticas antisindicales, puesto que la administración de la empresa promueve el miedo a las trabajadoras; les dicen “renuncia al sindicato y te va a ir bien” o “si es que renuncias al sindicato, te cambiamos de área”.³⁰² Asimismo, la persona entrevistada refiere que las condiciones de trabajo en las

298 *Ibid.*

299 En este caso se ha preferido ocultar el nombre la empresa involucrada debido al alto riesgo de exposición de la persona entrevistada.

300 “Consulta de RUC”, SRI, s. f. <https://srienlinea.sri.gob.ec/sri-en-linea/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc>

301 “Estadísticas de Comercio Exterior”, Banco Central del Ecuador, s. f., <https://www.bce.fin.ec/comercio-exterior>

302 Margarita (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

plantaciones son muy fuertes y carecen de implementos en seguridad y salud ocupacional, lo cual ha ocasionado que muchas trabajadoras enfermen a temprana edad.

En abril de 2023 se firmó el contrato colectivo donde se establecía el alza de salarios. En vista de que el gerente incumplió, cinco personas dirigentes sindicales iniciaron juicios individuales para reclamar el valor adeudado por concepto del incremento salarial. Demandaron porque pensaban que la empresa no las despediría en virtud del despido ineficaz, pero lo hizo. Por ejemplo, en la demanda de juicio 17314-2023-XXXX³⁰³ se relata que el despido sucedió así:

El día martes 8 de agosto de 2023, a la compareciente y a otras cuatro compañeras de trabajo, aproximadamente, a las 13:00, nos llamaron a la oficina de Gerencia, en la que se encontraban el Gerente [...] y la Gerente de Talento Humano [...]. El señor Gerente me dijo que estaba despedida, que salga inmediatamente de la empresa, que era una persona problemática, esto por el hecho de haber demandado el pago de las diferencias salariales que me corresponden y por haber reclamado por el incumplimiento de derechos laborales de los trabajadores de la empresa. Les solicité que entreguen la carta de despido, y se negaron a hacerlo, por lo que les dije que

no saldría de la empresa, y en ese momento ordenaron a los guardias de seguridad que me saquen.

Ganaron los juicios por el alza salarial y también el despido ineficaz con orden de reintegro. Cabe señalar que cuatro de las cinco personas dirigentes se acogieron a la indemnización para no reintegrarse. En ese contexto, una de las personas entrevistadas relata:

303 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

Incluso en el momento que estaba luchando por mi reintegro existió un momento en el que dudé en seguir batallando, porque el abogado del empleador me ofrecía dinero para que desista. Sin embargo, por el tiempo que me faltaba para jubilarme, lo cual representa una buena jubilación para mí en el futuro, me negué a aceptar el dinero que me ofertaban en la conciliación. De igual manera, el apoyo de mis compañeros respaldó mi decisión, pues en ese momento pensé en que si aceptaba y me retiraba los iba a defraudar. Luego de haber ganado mi reintegración, el día que yo llegué a la empresa, el 13 de noviembre, después de que los compañeros se fueron, después que yo regresé a mediodía, de que ya hablé con la doctora, la señora de recursos humanos me dijo [...] “ya tenemos la autorización para reconocer los 9 años más de lo que le falta para su jubilación”; sin embargo, yo ya había tomado mi decisión y le dije que por esa puerta entré a trabajar y por esa puerta iba a salir con mi jubilación.³⁰⁴

Las prácticas antisindicales no han parado. Según la persona entrevistada, el comité de empresa fue demandado por la asociación de empleados con el fin de quitarles la potestad de negociar y contratar colectivamente; aquella acción habría sido patrocinada por la empresa, ese juicio fue ganado por el comité.³⁰⁵ Sin embargo, la asociación realiza acciones preferentes, como darles compras cada fin de mes a las trabajadoras afiliadas a esa organización. La empresa no permite que las personas se afilien a ambas.

La empresa dice que el sindicato solamente les pide plata y se acabó y esa plata ¿qué hace? O sea, sí, sí hay esas cosas. Sí, eso les dicen o “no te afilies ya al sindicato y te damos horas extras”; “si te afilias al sindicato, te quitamos las horas de estas”, o “si te afilias al sindicato, te vas a esa área”.³⁰⁶

304 Margarita (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

305 *Ibid.*

306 *Ibid.*

[...] Por ejemplo, nos dicen que si renunciamos al sindicato nos van a dar mayores beneficios, como aceptar certificados médicos en caso de enfermedad; algo que no respetan a pesar de las recomendaciones que realizan los doctores. Además, nos mencionan que, si renunciamos al sindicato, nos van a brindar mayor facilidad para cambiar las herramientas que no son aptas para nosotros.³⁰⁷

En la empresa se terceriza a trabajadores de mantenimiento, limpieza y conducción, por lo que la organización sindical no puede representarlos. Además, por ser un trabajo feminizado, acostumbra a despedir a mujeres embarazadas o a las madres que culminan su periodo de lactancia.³⁰⁸

8.5 Productos Paraíso del Ecuador C. L.

Productos Paraíso del Ecuador es una compañía que se dedica a la elaboración y venta de poliuretano. Además, de la importación, exportación y distribución de materiales y equipos para la fabricación de colchones.³⁰⁹ Las fábricas de producción se ubican en Pichincha y Guayas;³¹⁰ sin embargo, los accionistas de la compañía son dos empresas extranjeras. La primera, se denomina Inversiones Huccoc LLC de origen estadounidense; y, la segunda es la empresa Jeda Corp. S.R.L de origen dominiqués.³¹¹

En 2011, las personas trabajadoras procuraron conformar primero un sindicato y luego un comité de empresa. Lo habían intentado ya en cuatro ocasiones “[...] pero no pudieron, porque el Ministerio les informaba a los empleadores [...]”.³¹² Cuando se constituyó el

307 *Ibíd.*

308 *Ibíd.*

309 “Portal de información/Consulta de Compañías”, Superintendencia de Compañías Valores y Seguros.

310 *Ibíd.*

311 *Ibíd.*

312 Mariela (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

sindicato, en el quinto intento, comenta G.C., secretario general de ese momento:

[...] hubo rumores de que el dueño ya tenía conocimiento de nuestra organización desde el sábado, aunque aún no habíamos presentado las firmas. Lo supe debido a mi cercanía con los ingenieros, ya que solía ser su chofer; esa información se filtró. Rápidamente organicé a mis compañeros para presentar las firmas el lunes a primera hora, ya que era evidente que el dueño tenía sospechas. Tuve que ausentarme el lunes para guiar a mis compañeros, quienes llevaron las firmas al centro de trabajo. En ese momento, llamamos a los compañeros para informarles que estábamos protegidos por el Ministerio de Trabajo,³¹³ lo cual generó un ambiente de celebración entre nosotros. A pesar de ser solo 30 personas, nos sentimos protegidos porque el dueño no pudo tomar medidas en nuestra contra y despedirnos. Sin embargo, como usted mencionó, empezaron a ponernos obstáculos y a marginarnos, pues a raíz de esto, nos quitaron las horas extras, nos cambiaron de puesto.

Los problemas recrudecieron cuando meses después las mismas personas trabajadoras intentaron constituir el comité de empresa, pues solo esta organización tiene facultades para negociar y contratar colectivamente.³¹⁴ En ese momento, según G.C., el dueño de la empresa le habría ofrecido dinero en efectivo y una especie de beca para que su hijo estudie en el extranjero a cambio de abandonar la conformación del comité de empresa; el secretario general se negó.³¹⁵ G.C. recuerda:

313 Se refiere a la protección por despido ilegal, cuya facultad no radica en el Ministerio del Trabajo, sino en las competencias de las y los jueces del trabajo.

314 Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 221.

315 Mariela (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

La preocupación de [nombre del dueño] se fundamentaba en que, según él, la formación del sindicato no les afectaba como empresarios, porque para cubrir los gastos nosotros mismos teníamos que aportar y nos tenían que descontar de nuestros roles, pues toda la comida y todos los programas que íbamos a hacer saldrían de nuestro propio dinero. En cambio, en el comité de empresa, según su criterio, las empresas se van en quiebra porque tenían que regular los salarios, ofrecer becas para los hijos de los empleados, proporcionar uniformes y garantizar la seguridad, lo cual generaba muchos gastos. Argumentaron que eso no era conveniente para ellos, por eso me ofrecieron tanto dinero. Les respondí que no aceptaba y me dijeron que, si no lo hacía, me despedirían. Yo les contesté que estaba dispuesto a aceptar ser despedido y, cuando volví a mis labores un lunes, ya no me dejaron ingresar.

G.C. no fue el único despedido. La empresa lo hizo con los miembros principales de la directiva del sindicato y solo mantuvo a los suplentes. En ese tiempo no existía el despido ineficaz —vigente desde 2015—, por lo que G.C. y sus excompañeros tuvieron que iniciar juicios laborales para recibir sus liquidaciones y nada más.

Durante esos dos años, nos aconsejaron nuestros abogados que nos plantáramos frente a la empresa todos los días desde la hora de ingreso hasta la salida, y así lo hicimos durante más de un año. Realizamos plantones, exhibimos carteles, y recibimos apoyo tanto de trabajadores de Guayaquil como de Tambillo, Quito. Además, intentamos una huelga, pero algunos se retractaron; de igual manera, presentamos peticiones al Ministerio del Trabajo y se enviaron inspectores, pero el dueño se mantuvo firme en su decisión de no recontratarnos, a pesar de nuestros esfuerzos.³¹⁶

316 Mariela (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

Al mismo tiempo, se conoció que la empresa formó una asociación de trabajadores que no podían afiliarse al sindicato. A decir de G.C., esto generó división interna “pues les ofrecían cosas como un quintal de arroz y otros beneficios; incluso celebraban los cumpleaños con pasteles, algo que antes no hacían. Todo esto tenía como objetivo acabar con el sindicato [...]”³¹⁷

Tiempo después, en 2014, nuevamente surgió la iniciativa de constituir un comité de empresa con el respaldo de 296 personas trabajadoras. Según la compañía, cuando el Ministerio del Trabajo le notificó de dicha constitución y le pidió pronunciarse en 24 horas, no le entregó el acta constitutiva de la organización con las firmas autógrafas. Por ello, no pudo ejercer su derecho de oposición, de conformidad con los artículos 443 y 454. La compañía por escrito en dos ocasiones dijo haber solicitado el acta al Ministerio del Trabajo, pero que no había recibido nada.³¹⁸

En primer lugar, el Ministerio del Trabajo negó el registro del comité de empresa por considerar que las 296 firmas no cumplían con el número requerido (más del 50 % del total de personas trabajadoras). El comité interpuso un recurso de apelación que resultó a su favor mediante resolución N.º 0372. Por lo tanto, el comité se registró.

Sin embargo, el registro no duraría mucho tiempo. La compañía inició una acción de acceso a la información para que se le entregue el acta constitutiva con miras a dejar sin efecto el registro del comité de empresa. Esta acción fue negada en primera y segunda instancia, de modo que la compañía interpuso una acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional.³¹⁹

317 *Ibid.*

318 Acción Extraordinaria de Protección solicitada por la empresa en el juicio 17141-2014-XXXX, en 2014.

319 Ecuador, *Sentencia N.º 013-16-SEP-CC, Caso N.º 1739-14-EP*, Corte Constitucional, 13 de enero de 2016.

El 13 de enero de 2016 se emitió la sentencia N.º 013-16-SEP-CC, en la cual la Corte Constitucional concluyó que se había vulnerado el acceso a la información pública de la empresa y, en el marco de la constitución del comité de empresa, su derecho a la defensa (oponerse). Por lo tanto, resolvió “dejar sin efecto el procedimiento administrativo correspondiente a la Resolución N.º XXXX³²⁰ de 19 de junio de 2014, dictada por el entonces Ministerio de Relaciones Laborales, a partir de la notificación efectuada el 4 de febrero de 2014 al representante de la compañía Productos Paraíso del Ecuador S. A.”.³²¹ Es decir, quedó anulada la constitución del comité de empresa.

Se hace notar a las personas lectoras que este caso resulta particular por el amplio análisis de la Corte Constitucional en la aplicación del principio *iura novit curia* para que, dentro de un conflicto ocasionado por el acceso a información pública, se resolviera dejar sin efecto la notificación al empleador con la constitución del comité de empresa.

8.6 Explocen C. A.

Es una compañía ubicada en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Fabrica, importa y comercializa explosivos para las industrias minera, cementera, obras civiles y exploración sísmica. Cuenta con dos accionistas: el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA), y Austin Powder C. O., empresa norteamericana reconocida a nivel mundial en el desarrollo, fabricación y comercialización de explosivos.

En esta se creó un comité de empresa en 2014, que presentó un proyecto de contrato colectivo en el Ministerio del Trabajo. En vista de que ni el Ministerio ni la empresa realizaron gestiones para la suscripción del contrato colectivo que ya se habían negociado,

320 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

321 *Ibid.*

el comité inició un pliego de peticiones signado con el número N.º 00XXXXX-2018-BGCLE.³²² No obstante, a falta de respuestas en pliego de peticiones y ante las sospechas de irregularidades en su tramitación, el Comité pensó en declarar la huelga en 2019.

En febrero, ante posibles rumores de una declaratoria de huelga, según un documento del entonces Ministerio de Interior, el gerente general de Explocen, Byron Vizcaíno, envió un oficio pidiendo que no se acepte la supuesta huelga porque podía paralizar “los servicios” y provocar el “quiebre de la empresa que le pertenece casi en su totalidad al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas”. El oficio firmado por Vizcaíno, según un documento oficial del Ministerio del Interior, habría sido enviado al Ministerio de Trabajo, a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público, al ISSFA, al secretario particular de la Presidencia, y al Ministerio del Interior.

En base a ese oficio, el Jefe del Departamento de Gestión Operativa de la Dirección General de Inteligencia de la Policía Nacional, Paulo Espinosa, ordenó que se realice “el levantamiento de información sobre la solicitud” de Vizcaíno. Este consistía en tomar versiones a los huelguistas, inspeccionar la fábrica, y hablar con la directiva de Explocen. La orden era de “estricto cumplimiento” y se hizo, según un informe de la Unidad de Inteligencia, Contrainteligencia, y Coordinación Transnacional de la Policía, entre el 18 y 19 de febrero del 2019. Según el entonces Ministerio del Interior, el levantamiento de información culminó allí. Sin embargo, los trabajadores aseguran que fueron perseguidos y acosados por personal del servicio de inteligencia policial, por lo menos hasta marzo.

322 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.



Los miembros del comité de empresa preparan comida en frente de la planta industrial de Explocen mientras están en huelga. Fotografía: Sylvia Bonilla Bolaños.

Después de esa persecución que denunciaban, durante lo que restaba de 2019, el Comité de trabajadores de Explocen siguió insistiendo en el contrato colectivo. Pero ni el Ministerio de Trabajo ni los altos funcionarios de la empresa respondieron a sus peticiones.³²³

Según el dirigente entrevistado, durante la pandemia de COVID-19 se despidieron a tres trabajadores con más de 20 años de servicio, lo cual fue el detonante para iniciar la huelga en mayo de 2020.

A partir de que se declaró la huelga de manera legal, los dirigentes del comité de empresa denunciaron que empezaron a ser perseguidos por la Dirección Nacional de Inteligencia de la Policía. El secretario general del comité de empresa recibió llamadas de agentes de la policía con el fin de que termine la huelga.

323 “253 días: trabajadores en resistencia”, Doménica Montaña, 6 de abril de 2021, <https://cerosetenta.uniandes.edu.co/253-dias-trabajadores-en-resistencia/#>.

[...] llegué yo a un punto en donde nos reunimos con ellos, me hablaron de que no debería hacer la huelga, que [...] a ellos les han dispuesto que deben seguirnos para ver que cómo va eso de la huelga, cuando ellos, la policía, no tenía nada que ver en este tema porque era un tema netamente laboral, un tema que la policía debería estar a un lado, pero hoy comprendemos que este gerente de general nombrado anteriormente se valió de amistades para hacernos un proceso a nosotros.³²⁴

El dirigente entrevistado señala que eran seguidos por la policía todo el tiempo.

El 13 de julio, la Dirección Regional del Trabajo de Quito, finalmente estableció los servicios mínimos necesarios para empezar la huelga. Estableció que las actividades mínimas sean presenciales y ejecutadas por el 75 % del personal. Pero no indicó qué trabajadores y qué áreas debían funcionar.

Ya con la declaración de los servicios mínimos, los trabajadores de Explocen iniciaron la huelga en las afueras de la empresa, bajo el frío del Cotopaxi. No pudieron entrar y tomarse las instalaciones, como dice la ley, porque la entrada estaba bloqueada por militares de las Fuerzas Armadas. Según un expediente del Ministerio de Defensa, un día antes se ordenó militarizar la fábrica ubicada en Latacunga. Ocho meses después, el 5 de marzo de 2021, en una comparecencia ante la Asamblea Nacional, el ministro de Defensa, Oswaldo Jarrín, se refirió a ese momento y dijo que la presencia de militares en Explocen no era una militarización, sino “tareas” de protección a bodegas con material explosivo.³²⁵

324 Freddy Caiza, entrevistado por el equipo investigador, 13 de diciembre de 2023.

325 “253 días: trabajadores en resistencia”, Doménica Montaña.

Durante la huelga la empresa interpuso una acción de protección en contra del comité de empresa, signada con el número 17571-2021-XXXXX³²⁶ por supuestamente vulnerar el derecho al trabajo. En su petición, el gerente solicitó “el desalojo inmediato de los trabajadores amotinados en una ilegal e ilegítima huelga” para reanudar las actividades productivas de la empresa. Finalmente, la acción de protección no llegó a tener una resolución de fondo, ya que la empresa no asistió a la audiencia y se declaró su desistimiento tácito.

Después, la inspección del trabajo declaró la nulidad de la huelga, las fuerzas públicas intentaron desalojar a los huelguistas en varias ocasiones. Varios se contagiaron de COVID-19 durante la huelga y fueron golpeados y amedrentados en más de una ocasión.

El 25 de diciembre fue Navidad para la mayoría de los ecuatorianos pero pesadilla para los huelguistas. En la mañana, cientos de policías intentaron desalojar a los trabajadores y entrar a la fuerza a la fábrica con el gerente Byron Vizcaíno y otros empleados administrativos que no participaron en la huelga.

Algunos videos que circularon en redes sociales mostraban el uso de gas lacrimógeno y algunos trabajadores heridos. Una mañana de marzo, Norma Escobar, una de las trabajadoras de Explocen que tiene más de 32 años en la empresa, me cuenta dentro de la carpa donde están instalados los trabajadores que “fue una cosa difícil de imaginar”. Según Norma, [...] había unos 15 camiones con, por lo menos, 300 policías. “A un compañero le llevaron preso y le pegaron, ¡cómo le pegaron!”

326 El número completo del proceso ha sido ocultado por protección de las personas entrevistadas y con el fin de evitar que esta información sea utilizada con motivos antisindicales.

dice con la voz quebrada, como si recordara ese día con el más mínimo detalle.³²⁷

Además, la empresa inició vistos buenos en contra de los dirigentes motivados en un supuesto abandono del lugar de trabajo cuando se encontraban en huelga. En particular, el secretario general comunicó que iniciaron cuatro vistos buenos en su contra y una denuncia por paralización de servicios públicos relacionada con la huelga. Además, la empresa logró que varios trabajadores desistieran de la huelga ofreciéndoles más salario y estabilidad.

En Explocen, para contradecir al comité de empresa, se creó una asociación promovida por el gerente general que permanentemente invita a las personas afiliadas del comité para que se cambien de organización. Asimismo, se conoce que se amenaza a los trabajadores con terminar la relación laboral en caso de que se afilien al comité de empresa.³²⁸ Finalmente, algunos trabajadores por la incertidumbre de los procesos judiciales decidieron migrar a Estados Unidos, mientras que las tres personas que se reintegraron por efecto de la huelga siguen siendo víctimas de acoso.

Eran conserjes. Ellos pasaban en la puerta principal a la entrada de la empresa. A raíz de que se terminó la huelga y de que se les reincorporó al trabajo, el empleador tomó la decisión de botarles en la garita de atrás y ahí están ellos, siguen trabajando y una compañera también que fue despedida se acabó de jubilar hace unos 15 días de atrás. Entonces, vemos que ella logró salir bien porque a la final también fue despedida y, bueno, se ha despedido de nosotros y se fue tranquila. En el caso de esta compañera, cuando ella se reintegró, también le cambiaron de ocupaciones, le pusieron

327 “253 días: trabajadores en resistencia”, Doménica Montaña.

328 Paulo (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

a ser archivadora (ella está licenciada en contabilidad), con el objetivo de que renunciara.³²⁹

La huelga del comité de empresa de Explocen es la última huelga registrada en Ecuador, calificada como legal y lícita por el Ministerio del Trabajo hasta el cierre del estudio.

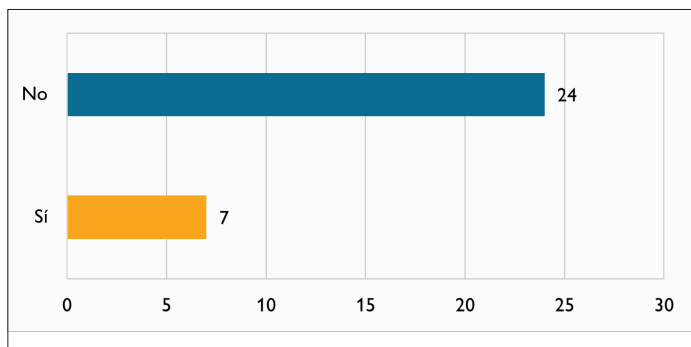
329 *Ibid.*

LA CREDIBILIDAD INSTITUCIONAL: MINISTERIO DEL TRABAJO Y JUECES DEL TRABAJO

Al finalizar este diagnóstico, se les consultó a las 31 personas entrevistadas si consideraban que denunciar las prácticas antisindicales —relatadas en los capítulos anteriores— ante el Ministerio del Trabajo, la Inspectoría del Trabajo concretamente y los Jueces del Trabajo era efectivo. El 77 % respondió de forma negativa.

Ilustración N.º 11

Efectividad del Ministerio del Trabajo y los Jueces del Trabajo



Elaboración propia.

Quienes desconfían del Ministerio del Trabajo señalan que es una institución cooptada tanto por el sector empresarial como por la corrupción. En él, difícilmente las personas trabajadoras sindicalistas encuentran respaldo para el cumplimiento de sus derechos. Una de las personas entrevistadas indicó:

El Ministerio del Trabajo en Ecuador es un organismo que se ha debilitado profundamente en los 40 años. En estos últimos 40 años ha ido perdiendo valor, ha ido perdiendo vigencia y mecanismos para asegurar la implementación de los derechos. No hay sistema, diría que no tenemos en este momento sistema de inspecciones; por ejemplo, la normativa se ha ido desregularizando hasta tal nivel que no hay protección o garantía para que los derechos sean efectivos. Tampoco es que el Ministerio de Trabajo está dirigido generalmente por empleados. En este momento, el ministro de Trabajo fue presidente de una de las cámaras, presidente del Comité Empresarial. Entonces, sus políticas son precisamente para favorecer a las empresas y para desproteger a los trabajadores.³³⁰

Quiero aclarar que mi experiencia no representa a todos, ya que cada caso es distinto. Cuando teníamos problemas de acoso laboral e injusticias después de organizar el sindicato, solíamos llevar nuestras quejas al Ministerio de Trabajo y el Ministerio enviaba inspectores a la empresa para verificar nuestras denuncias; sin embargo, muchas veces, al llegar el inspector, era recibido directamente por el ingeniero jefe de la oficina y no estoy seguro de si le daban dinero al inspector, pero en varias ocasiones, esperábamos al inspector y lo veíamos entrar y salir rápidamente de la oficina del ingeniero sin investigar a fondo. Esto sucedía repetidamente, incluso con diferentes inspectores, especialmente en casos de accidentes laborales graves, como dedos amputados debido a máquinas defectuosas que los ingenieros insistían en usar a pesar de los peligros evidentes. Solicitábamos inspecciones, pero los informes nunca llegaban y sentíamos que no se tomaban medidas adecuadas. En esa época, teníamos contacto con ministros del Trabajo y lográbamos audiencias con ellos, pero

330 Cecilia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

a menudo sentíamos que sus palabras no se traducían en acciones efectivas en las empresas. Además, considero que algunos ministros podrían haber estado involucrados en actos corruptos, ya que, aunque nos prometían apoyo, no veíamos cambios reales en las prácticas laborales.³³¹

Otra persona señaló:

En términos generales, siento que el Ministerio del Trabajo no es una vía para proteger a los trabajadores, debido a la corrupción existente y porque he visto que más bien defienden a la empresa.³³²

En el mismo sentido, otra persona entrevistada comparte esta impresión:

La empresa tiene incidencia con sus sobornos en todas estas instituciones. Nosotros, la verdad, buscamos justicia no en las instituciones del país, sino en organizaciones a nivel internacional, porque solo ellas pueden exigir justicia para nosotros. Ampararnos en que los tribunales de conciliación del país nos pueden ayudar sería una mentira. Por lo general, los inspectores del trabajo son corruptos aceptan sobornos de dinero, se encargan de notificarnos para realizar las conciliaciones en Esmeraldas, pero en ese lugar la empresa ya tiene sus abogados expertos y coludidos al Ministerio; además, hay veces en que los inspectores nos envían a solucionar los problemas en lugares lejanos.³³³

Las personas que aún creen en el Ministerio del Trabajo como una vía de solución de conflictos o para obtener resultados favorables señalaron que para ellos funcionan o han funcionado

331 Mariela (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

332 Teresa (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

333 Jorge (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

las inspecciones³³⁴ y los pliegos de peticiones.³³⁵ El mismo sentir ambivalente existe respecto de la justicia en general:

Yo creía hasta hace poco que la justicia existía y que era incorruptible aquí en Ecuador, pero eso es falso. He descubierto por experiencias propias durante todo este proceso que he venido pasando de persecución, de discriminación, de amenazas, que la justicia en nuestro país se prostituye y lo hacen precisamente esos poderes económicos que existen aquí dentro del país.³³⁶

Las personas entrevistadas que desconfían de la justicia indicaron que la corrupción ha permeado; no existen garantías ni imparcialidad al momento de conocer y resolver una causa. Esto ocurre sobre todo en cantones pequeños donde hay solo una unidad judicial multicompetente. En contraste, las personas entrevistadas aseguran que hay otros mecanismos de hecho más efectivos, como la paralización, el bloqueo de calles, la incidencia en medios de comunicación,³³⁷ las acciones políticas, la solidaridad sindical,³³⁸ las acciones de protección y las denuncias en la Defensoría del Pueblo,³³⁹ acciones urgentes con organizaciones internacionales como la Internacional de Servicios Públicos y la Organización Internacional del Trabajo,³⁴⁰ las huelgas de hambre,³⁴¹ la promoción del diálogo social,³⁴² y la formación sindical.³⁴³

334 María (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

335 José, entrevistado por la autora, 10 de mayo de 2022.

336 Pedro (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

337 Carlos (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

338 Pedro (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

339 Sergio (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

340 Cecilia (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

341 Agustín (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador, 9 de noviembre de 2023.

342 Jhon (nombre ficticio), entrevistado por el equipo investigador.

343 Lucía (nombre ficticio), entrevistada por el equipo investigador.

10

CONCLUSIONES

Ecuador tiene una de las tasas de sindicalización más bajas de la región. Esto se debe a la estructura sindical por empresa y la negativa de permitir los sindicatos por rama, lo cual debilita la acción sindical y las capacidades de defensa. Así, las personas servidoras públicas y obreras tienen límites inadecuados para constituir una organización sindical: se exige más de la mitad de las trabajadoras en el servicio público para conformar Comités de Servidores Públicos; y treinta para una organización sindical sujeta a la normativa privada. Esto ha hecho que el número de organizaciones se estanque. Adicionalmente, la negociación colectiva no está facultada para personas servidoras públicas, mientras que las obreras del sector público tienen techos excesivos para negociar y contratar colectivamente. Esto ha dado como resultado la indefensión de las primeras y bajas capacidades de acción y negociación de las segundas.

El despido ilegal no disuade a los empleadores de despedir a las personas trabajadoras que constituyen una organización sindical y se encuentran en proceso de registro; al contrario, se ha convertido en una herramienta para despedir, pagar una indemnización adicional y desaparecer la organización sindical. Por su parte, el despido ineficaz tampoco disuade a los empleadores de despedir a dirigentes sindicales principales y suplentes, puesto que la posibilidad de pagar una indemnización adicional es —para ellos— mejor opción que convivir con una organización sindical. Además, el despido ineficaz no protege a las personas con contrato definido. En general, eso permite

que los empleadores desvinculen a sindicalistas por terminación del contrato, encubriendo así una práctica antisindical.

El reintegro al puesto de trabajo a causa de la declaratoria de despido ineficaz es una posibilidad poco aceptada, en tanto predomina el temor a recibir represalias y presiones para renunciar; esto ha hecho que las personas trabajadoras prefieran recibir la indemnización adicional. Las normas de acoso, violencia y discriminación en el trabajo no aplican directamente a la discriminación en contra de líderes sindicales; carecen de criterios y procedimientos diferenciados, además de duplicidad de procedimientos de denuncia, complicados y contradictorios. Por ello, se dice que no existe norma ni procedimiento que proteja a sindicalistas en contra de prácticas antisindicales cuando se trata de la potestad de las personas empleadoras sobre la relación de trabajo, plasmada en órdenes o en el Reglamento Interno de Trabajo. Por ejemplo, cambio de puesto de trabajo, rotación de jornadas, sanciones, etc. Esto también permite iniciar procesos de visto bueno dirigidos a amedrentar a las personas sindicalizadas. Es más, no existe norma y procedimiento en el ámbito laboral que proteja a sindicalistas en contra de la presión para renunciar o desahuciarse, la estigmatización interna y externa y daños psicológicos derivados de la confrontación. Esto se traduce en falta de protección contra acciones y omisiones graves y sutiles.

Las organizaciones sindicales independientes conviven con amarillas o patronales, tanto en el sector público como privado. Ecuador no cuenta con mecanismos para denunciar y sancionar este tipo de prácticas, situación que debilita a las organizaciones independientes, especialmente en sus capacidades de negociar y contratar colectivamente. En particular, Ecuador no prevé ningún mecanismo para prevenir, denunciar y sancionar las listas antisindicales, lo que ha provocado que exdirigentes y bases sindicales no puedan conseguir otro trabajo similar; varios han transitado hacia la economía autónoma e informal y algunos han migrado en condiciones irregulares.

Las normas para anonimización de datos en el SIAF y SATJE no son pensadas para situaciones con sindicalistas; tienen una mirada de protección de datos adecuada que se torna insuficiente cuando se trata de proteger la libertad sindical. Además, su amplitud podría causar que sea utilizada por los empleadores con otros fines, como limpiar sus antecedentes antisindicales. Además, las prácticas antisindicales son sutiles o no llegan a ser debidamente documentadas por las personas trabajadoras, por lo que las afectadas tienen problemas a la hora de probar las acciones u omisiones, lo cual genera impunidad para la parte empleadora.

De la información recopilada se desprende que durante el gobierno del expresidente Rafael Correa Delgado fue más evidente el ataque al movimiento sindical a nivel general, con el uso de los medios de comunicación y la justicia penal y administrativa. Esto debilitó y dividió a las organizaciones sindicales que hasta ahora no logran recomponer su tejido. Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo, el Sistema de Inspectoría de Trabajo y los Juzgados del Trabajo son instancias fuertemente criticadas y no generan confianza entre las personas trabajadoras en la protección del ejercicio del derecho a la libertad sindical en el país. La impresión generalizada es que son instancias corruptibles que actúan a favor de las personas empleadoras en todos los casos. En particular, para el sector público, que también es un espacio en el que incide directamente el gobierno central o los autónomos descentralizados, por lo que carecen de autonomía.

Las personas empleadoras tienen permitido dividir capital para la misma actividad económica en varias unidades empresariales. Esto tiene el fin de mantener un número mínimo de trabajadores en cada unidad o rotarlas, lo que les permite ocultar sus ingresos reales y afectar a la negociación colectiva.

En todos los casos, las prácticas antisindicales han repercutido en la salud emocional, psicosocial y en las relaciones familiares de las personas afectadas. No existen medidas de reparación en el ámbito

laboral para quienes han sufrido prácticas antisindicales de forma directa o indirecta ni para sus familias. Incluso, tanto en el sector público como en el privado es recurrente la utilización de la justicia para amedrentar a dirigentes sindicales; se observaron denuncias por sabotaje, terrorismo, paralización de servicios público, falsificación de firmas, atentados a la honra, entre otros.

En primer lugar, es necesario reformar el marco normativo ecuatoriano para que garantice expresamente la sindicalización y negociación colectiva por rama de todas las personas en el mundo del trabajo, tanto de la economía formal como informal, en el sector público y privado con independencia de su situación contractual. De la misma manera, se debe reducir el número de personas necesarias para constituir una organización en el régimen privado (30) y público (más de la mitad) de contratación. Asimismo, se debe generar un procedimiento de denuncia ante todas las formas de presión para afiliarse a organizaciones patronales o amarillas, en el que se garantice el anonimato, así como inspecciones de campo con entrevistas reservadas y sanciones oportunas. Adicionalmente, es importante evaluar y asegurar la eficacia de los procedimientos de anonimización del SATJE y SIAF, con el fin de que sean un instrumento eficaz para la protección sindical, particularmente en situaciones de represalias o listas antisindicales. En esta misma línea de ideas, el Ministerio del Trabajo, el Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado y otras instituciones deben implementar la variable “dirigente sindical” o “trabajador/a sindicalizado” en sus registros con miras a transparentar la información y mejorar la toma de decisiones.

En segundo lugar, el Reglamento Interno de Trabajo es el instrumento utilizado por los empleadores para simular la legalidad de varias prácticas antisindicales. Actualmente, el registro de esta norma es un trámite formal en el sistema informático del Ministerio del Trabajo. En

ese sentido, dicho Ministerio debe realizar un análisis exhaustivo de esta normativa previamente a su aprobación y registro.

En tercer lugar, se debe ampliar la figura de despido ineficaz a todas las personas que constituyen una organización sindical, ampliar el tiempo de presentación, invertir la carga de la prueba hacia la persona empleadora y garantizar un procedimiento expedito. Además, se debe asegurar que el reintegro de la persona afectada se dé con todas las garantías de protección y bienestar, a fin de evitar represalias o presiones para renunciar. Por ello, es necesario evaluar las sanciones a las personas empleadoras a fin de disuadir el despido. Por ejemplo, incrementar las indemnizaciones económicas, crear un registro de personas empleadoras con prácticas antisindicales comprobadas, e incorporar criterios sindicales en las evaluaciones de productividad y buenas prácticas empresariales, entre otras; deberían implementarse según la reincidencia del empleador. Igualmente, se deben crear normas específicas para prevenir, tratar, denunciar y sancionar las prácticas antisindicales para dirigentes y bases, con particularidades en torno a las represalias, más allá del despido mismo, y medidas de reparación y no repetición.

En cuarto lugar, se debe fortalecer un Sistema de Inspectoría de Trabajo autónomo, conformado por personas especializadas, así como procesos de fiscalización con participación tripartita. De manera urgente, la Inspectoría del Trabajo debería por lo menos emitir criterios diferenciados para el tratamiento de denuncias presentadas por sindicalistas, así como incorporar la variable “dirigente sindical” o “trabajador/a sindicalizada” en sus registros informáticos, e incorporar un capítulo temático en sus informes anuales.

En quinto lugar, el gobierno, en cumplimiento de sus obligaciones internacionales, debería promover la organización sindical y la negociación colectiva a través de campañas informativas que posicionen a la libertad sindical como un derecho fundamental en democracia. La Defensoría del Pueblo debería implementar un mecanismo de seguimiento de debido proceso especial para

dirigentes sindicales y personas sindicalizadas en general, como política institucional, en los procesos administrativos y judiciales.

Finalmente, las organizaciones sindicales deben fortalecer sus estructuras más allá de la estructura sindical por empresa. Lo podrían hacer con procesos de capacitación para la defensa de sus derechos en el marco de las prácticas antisindicales a todo nivel.

BIBLIOGRAFÍA

- “A poco de finalizar el año, 26 trabajadores fueron despedidos de la Presidencia”, Radio La Calle, 30 de diciembre de 2021, https://radiolacalle.com/a-poco-de-finalizar-el-ano-26-trabajadores-fueron-despedidos-de-la-presidencia/?utm_campaign=shareaholic&utm_medium=whatsapp&utm_source=im.
- “Arrecia el antisindicalismo en Florequisa”, UITA, 3 de noviembre de 2022, <https://www.rel-uita.org/ecuador/arrecia-el-antisindicalismo-en-florequisa/>
- “Aymesa despidió intempestivamente 78 trabajadores”, Red de Prensa Popular, 12 de marzo de 2024, https://x.com/rpp_ec/status/1767688205778682000.
- Bravo, Clemente. “Conversatorio con medios de la parte alta de la Provincia del Oro”, Facebook, 25 de enero de 2023, https://www.facebook.com/watch/live/?extid=CL-UNK-UNK-UNK-AN_GK0T-GK1C&mibextid=Nif5oz&ref=watch_permalink&v=587640906535380.
- Carrión, Diego y Soria, Michael. 2023. “Estructura laboral ecuatoriana: Trimestre abril-junio de 2022”, Revista Economía 75 (121): 82. doi:10.29166/economa.v75i121.4380.
- “Central Unitaria de Trabajadores afirma su apoyo al Gobierno de la Revolución Ciudadana – Vicepresidencia de la República del Ecuador”, Vicepresidencia de la República del Ecuador, s. f. Accedido el 2 de abril de 2024, <https://www.vicepresidencia.gob.ec/central-unitaria-de-trabajadores-afirma-su-apoyo-al-gobierno-de-la-revolucion-ciudadana/>.

Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, “Informe N.º 353, caso 2625. Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación”, marzo de 2009. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911280.

Consejo de la Judicatura. “E-SATJE 2020 -Consulta de procesos judiciales electrónicos”, s. f. <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/busqueda>.

“Consulta de RUC”, SRI, s. f. <https://srienlinea.sri.gob.ec/sri-en-linea/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc>

“Diagnóstico de la inspección del trabajo en el Ecuador”, Organización Internacional del Trabajo, 2023, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_894432.pdf.

Ecuador, Acuerdo N.º MDT-2017-0082 (Expídese la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral), Ministerio del Trabajo.

Ecuador, Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 (Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo), 25 de noviembre de 2020, Ministerio del Trabajo, 22 de diciembre de 2020.

Ecuador, Código del Trabajo, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

Ecuador, Código Orgánico General de Procesos, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, art. 162.

Ecuador, Constitución de la República, 2008.

Ecuador, Decreto ejecutivo N.º 16: Reglamento para el Funcionamiento del Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales y Ciudadanas, Registro Oficial 019, Suplemento, 20 de junio de 2023.

Ecuador, Decreto ejecutivo N.º 193: Reglamento para el otorgamiento de personalidad jurídica a las organizaciones sociales, Registro Oficial 109, Suplemento, 27 de octubre de 2017.

Ecuador, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Registro Oficial Suplemento 229, 22 de junio de 2020, art. 19.

Ecuador, Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, Registro Oficial Suplemento 459, 26 de mayo de 2011, art. 15.

Ecuador, Ley Orgánica del Servicio Público, Título innumerado “del derecho de organización y la huelga. Registro Oficial Suplemento 294, 6 de octubre de 2010.

Ecuador, Matriz anexa al Oficio-CJ-DNGP-2023-0539-OF, Consejo de la Judicatura, 13 de octubre de 2023.

Ecuador, Oficio N.º FGE-CGP-DESI-2023-008645-O, Fiscalía General del Estado, 16 de octubre de 2023.

Ecuador, Oficio N.º MDT-DCIC-2023-7043-O, Ministerio del Trabajo, 18 de diciembre de 2023.

Ecuador, Documento N.º MDT-DSG-2021-5073-EXTERNO, Ministerio del Trabajo, 3 de mayo de 2021.

Ecuador, Oficio N.º MDT-VTE-DOL-2021-304-OF, Ministerio del Trabajo.

Ecuador, Reglamento para el Tratamiento de Datos Personales dentro de Procesos Judiciales, Consejo de la Judicatura, Resolución 043-2024, 27 de febrero de 2024, <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/resoluciones/2024/043-2024.pdf>, art.1.

Ecuador, Sentencia N.º 013-16-SEP-CC, Caso N.º 1739-14-EP, Corte Constitucional, 13 de enero de 2016.

Ecuador, Sentencia N.º 28-19-AN/21, Caso N.º 28-19-AN, Corte Constitucional, 29 de septiembre de 2021.

“Encuesta Estructural Empresarial”, INEC, marzo de 2023, https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Estructural_Empresarial/2021/2021_ENESEM_Principales_Resultados.pdf

“Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)”, INEC, 12 enero de 2024. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>.

“E-SATJE 2020, Consulta de procesos judiciales electrónicos”, Consejo de la Judicatura, s. f., <https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/busqueda>.

“Estadísticas de Comercio Exterior”, Banco Central del Ecuador, s. f., <https://www.bce.fin.ec/comercio-exterior>

“Home”, Aduana del Ecuador, s. f., <https://ecuapass.aduana.gob.ec/>

“INEC ajusta las cifras del Censo: Ecuador tiene 17.7 millones de habitantes”, Primicias, 19 de febrero de 2024. <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/censo-ecuador/inec-ecuador-habitantes-censo/#:~:text=En%20el%20caso%20del%20Censo,del%20total%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.&text=El%20INEC%20asegura%20que%20la,demogr%C3%A1ficas%20para%20los%20siguientes%20a%C3%B1os.>

“Informe definitivo - Informe N.º 405, marzo 2024”, OIT, 11 de mayo de 2022. Accedido el 11 de octubre de 2024. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4396593

“Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT 110/2022, Informe III (a)”. Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 2022, <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/committees/standards/individual-cases/lang--es/index.htm>.

“Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT 111/2023, Informe III (a)”, Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 2023, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_868120.pdf.

“Informe de novedades 060”, Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, 27 de marzo de 2023.

“Informe N.º 357, caso 2755. Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación”, Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, junio de 2010, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2912229

“Informe N.º 367, caso 2684. Informe provisional”, Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, marzo de 2013, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3111957.

“Informe N.º 391, caso 3279. Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación”, Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, octubre de 2019, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4017625.

Jácome, Paúl, Rosana Palacios, Alejandra Cevallos, Xavier Montesdeoca, Rolando Tapia, Mario Torres, Vladimir Andocilla, Juan Carlos Calderón, Manuel Castillo, y María Luisa Lozano. “Informe final mesa por la verdad y la justicia perseguidos políticos. Nunca más”, diciembre de 2018. <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2300>.

Laverde Laura, Adolfo Sebastián. 2018. La reconstitución de los tirapiedras. La relación Estado-sindicatos en el gobierno de la Revolución Ciudadana (2007-2015) (masterThesis, Flacso Ecuador), 97. <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/14651>.

“Memorando N.º MSP-CZ9-HEEE-DAFUTH-2024-2800-M”, Ángela Villamil, en calidad de la Unidad de Talento Humano, 29 de octubre de 2024.

“Módulo de Información Noticias del Delito. Sistema Integrado de Actuaciones Fiscales (SIAF)”, Fiscalía General del Estado, s. f., <https://www.fiscalia.gob.ec/consulta-de-noticias-del-delito/>.

Periódico D'Una. “La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) respalda al Gobierno de Guillermo Lasso”, Facebook, 1 de mayo de 2022, <https://www.facebook.com/watch/?v=324927683058272>. “Funcionario de la EERSA estaría implicado en la desaparición de torre eléctrica”, La Prensa, 26 de mayo de 2022, <https://www.laprensa.com.ec/avanza-investigacion-en-caso-guadalupe-de-la-eersa/>.

“Presidente Correa critica a la dirigencia de los trabajadores”, Telerama, 19 de marzo de 2015, <https://www.telerama.ec/noticias?v=PykKrR&page=4079>.

“Presidente de la CUT asumió vocalía de los trabajadores en el Consejo Directivo del IESS, centrales agrupadas en FUT no lo reconocen”, El Universo, 5 de enero de 2023, <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/presidente-de-la-cut-asumio-vocalia-de-los-trabajadores-en-el-consejo-directivo-del-ies-s-nota/>

“Portal de información/Consulta de Compañías”, Superintendencia de Compañías Valores y Seguros, s. f.; <https://appscvssoc.supercias.gob.ec/consultaCompanias/societario/informacionCompanias.jsf>

“Registro de Contratos”, Ministerio del Trabajo, Sistema Único del Trabajo: Datos Abiertos, 2024. Accedido el 7 de enero de 2024. <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiContratos.xhtml>.

Registro Estadístico de Empresas 2022”, INEC, 17 de octubre de 2023, https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Semestre_II/Principales_Resultados_REEM_2022.pdf. Isabel (nombre ficticio). entrevistada por el equipo investigador, 10 de diciembre de 2023.

“Reglamento Interno de Trabajo del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo”, Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, s. f., https://hee.gob.ec/?page_id=22895

“Resolución 027-FGE-2024. Instructivo para el ocultamiento de datos personales registrados en las noticias del delito o actos administrativos publicados en el módulo de consulta externa del Sistema Integrado de Actualizaciones Fiscales-SIAF de la Fiscalía General del Estado”, Fiscalía General del Estado, 10 de mayo de 2024, <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaaid:sc:VA6C2:8e33f3de-a726-462a-83a1-553aa5fbc662>.

“Servidores Públicos Activos Registrados en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano”, Ministerio del Trabajo. Accedido el 6 de enero de 2024. <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiSiith.xhtml>.

Te lo ReCordamos. 2009. Enlace Ciudadano # 103. [Video]. Cuba. <https://www.youtube.com/watch?v=xRB21TF2Glc>.

Te lo ReCordamos. 2009. Enlace Ciudadano # 106 [Video]. Ecuador. <https://www.youtube.com/watch?v=ZGAbULQwSOk>.

Te lo ReCordamos. 2009. Enlace Ciudadano # 188. [Video]. Ecuador. <https://www.youtube.com/watch?v=o1JxsKfcb2A>.

Te lo ReCordamos. 2009. Enlace Ciudadano # 122. [Video]. Ecuador. <https://www.youtube.com/watch?v=vOWPxPMkP1c>.

Te lo ReCordamos. Enlace Ciudadano # 84. [Video]. Ecuador. <https://www.youtube.com/watch?v=r9v6AAoasdU>.

Te lo ReCordamos. 2012. Enlace Ciudadano # 272. [Video]. Ecuador.
<https://www.youtube.com/watch?v=Yp0ytU5r7FQ&t=1380s>.

“253 días: trabajadores en resistencia”, Doménica Montaña, 6 de abril de 2021, <https://cerosetenta.uniandes.edu.co/253-dias-trabajadores-en-resistencia/#>.

