



TRABAJO

DERECHOS

MANUAL DE SINDICALIZACIÓN



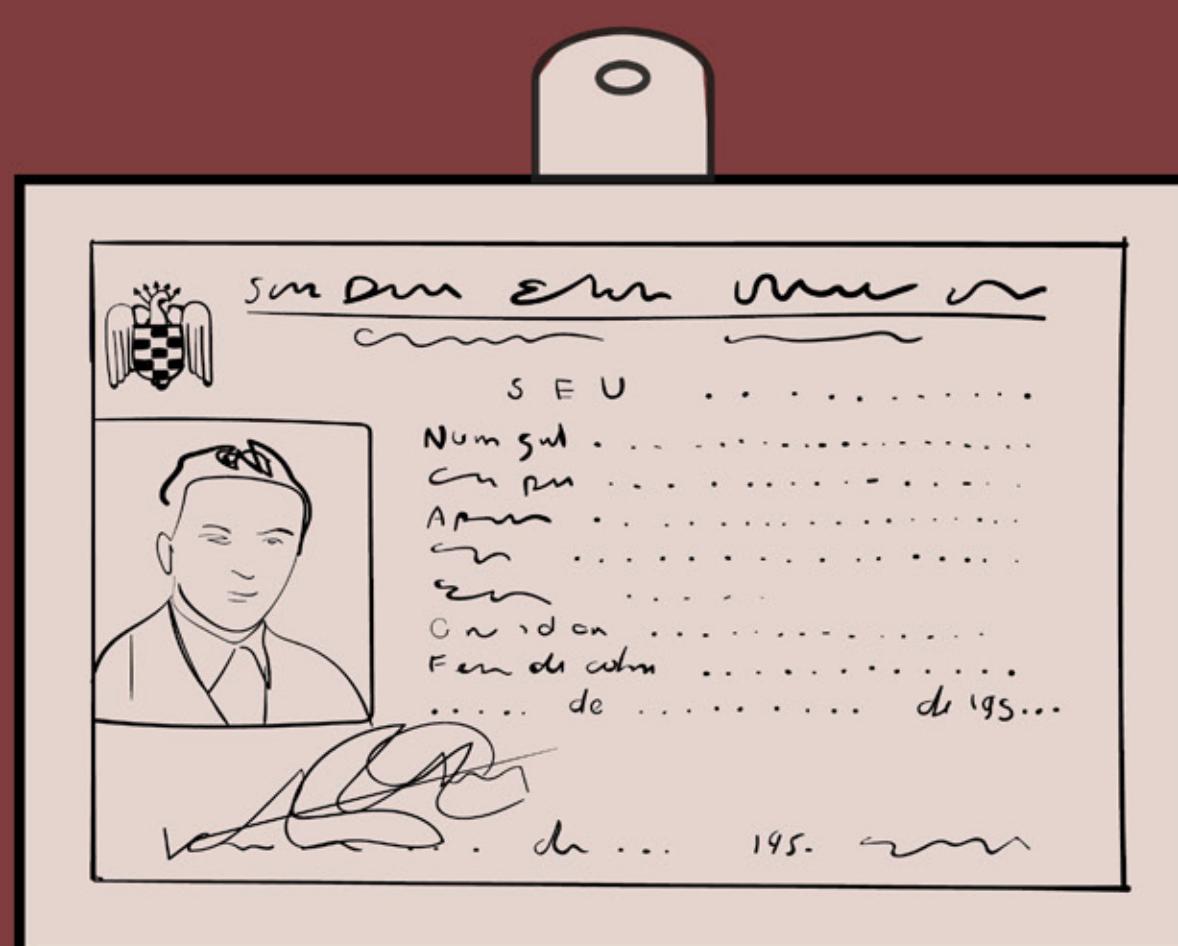
EN COLABORACIÓN CON:

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**


ILDIS

¿QUÉ ES LA LIBERTAD SINDICAL?

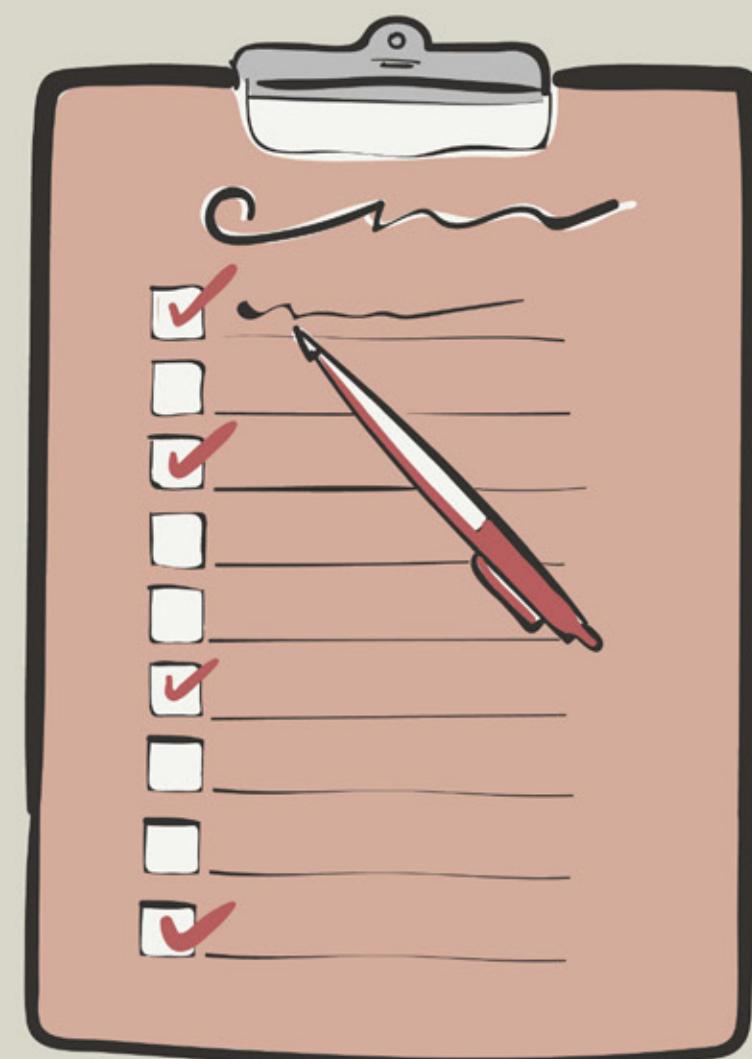
Es el derecho de todas las personas trabajadoras a constituir organizaciones sin autorización o intervención de ningún tipo



Cada trabajadorx puede determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la organización

DERECHOS VINCULADOS A LA LIBERTAD SINDICAL

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

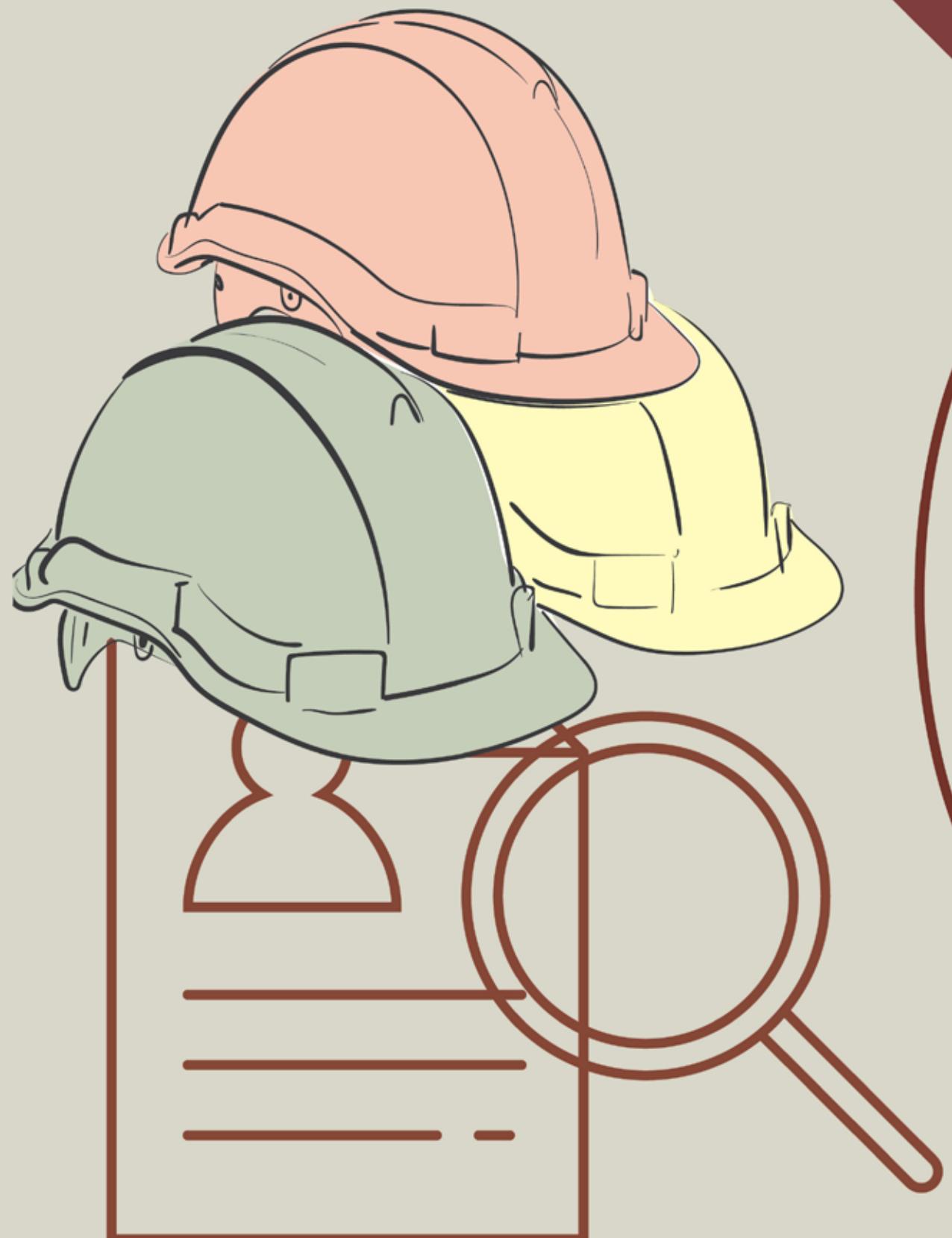
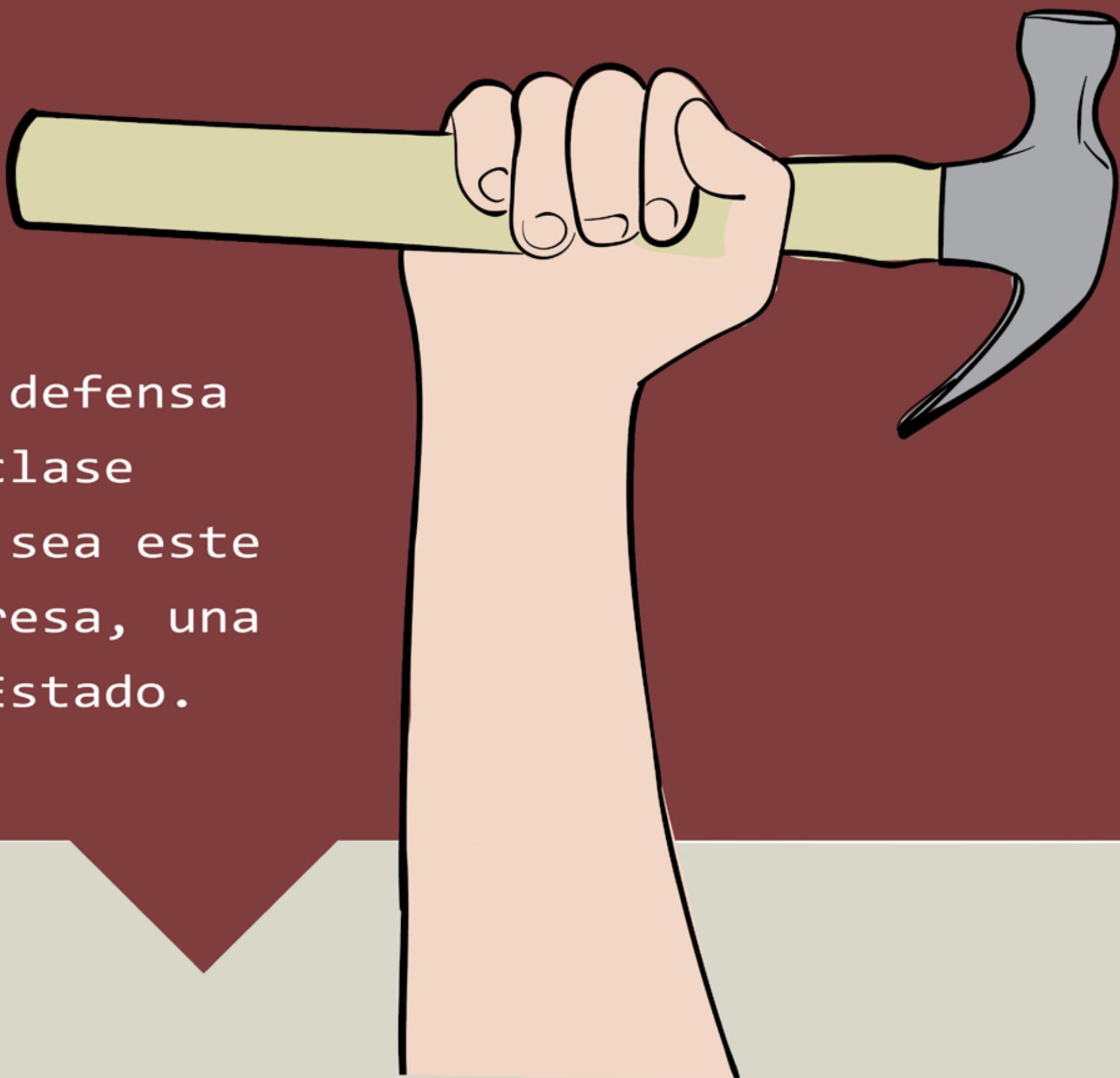


Nadie puede limitar o entorpecer el ejercicio de estos derechos

Las y los empleadores también tienen derecho a organizarse

¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?

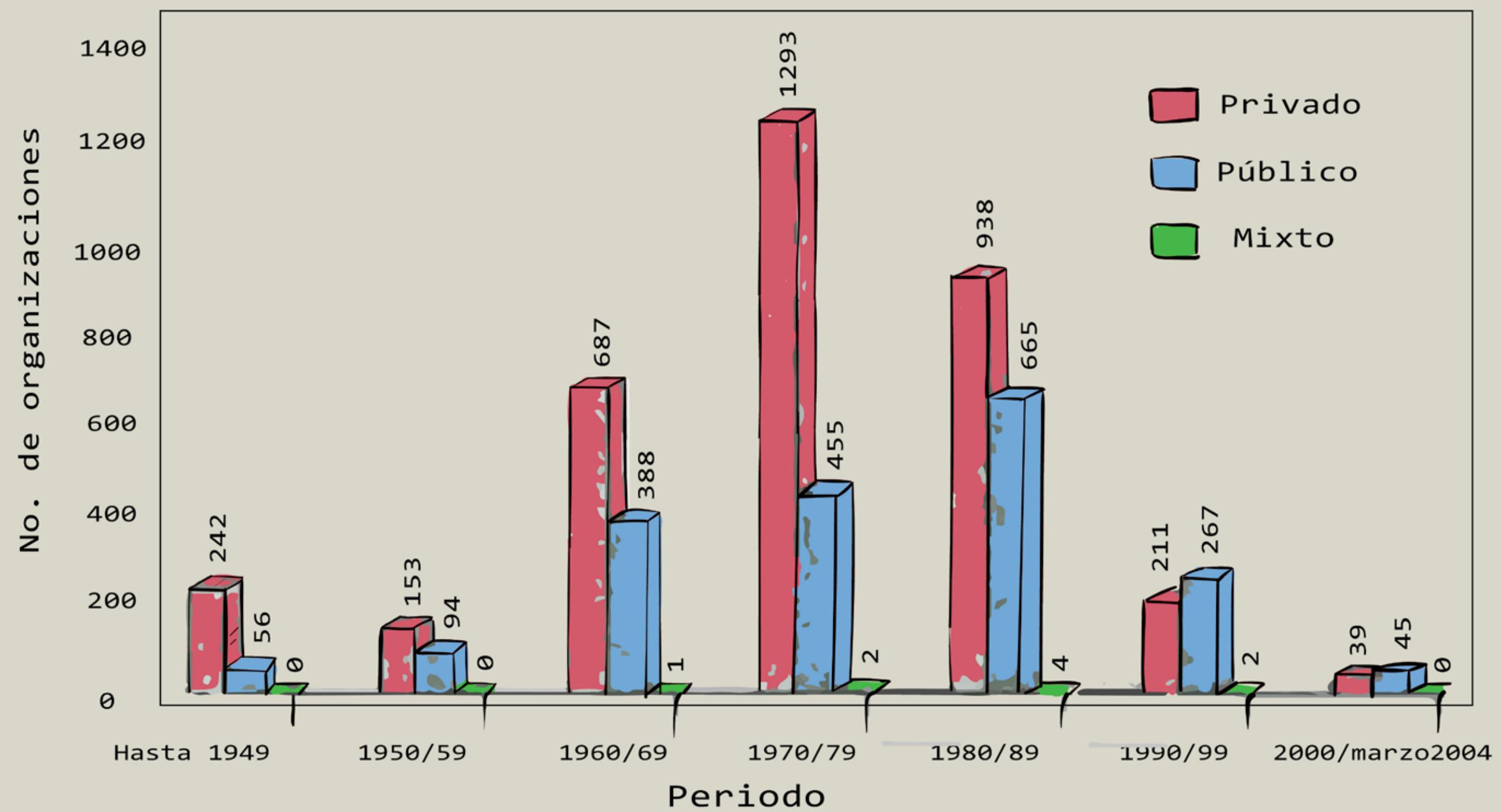
Es toda organización de trabajadorxs, que luchan colectivamente para la defensa de sus intereses de clase frente al empleador, sea este una persona, una empresa, una junta patronal o el Estado.



En el Ecuador existen 3 tipos de organizaciones de trabajadorxs:
Sindicatos de Trabajadorxs,
Comités de Empresa y
Asociaciones de Empleadxs.

SITUACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL ECUADOR

Ecuador: organizaciones sindicales legalmente constituidas por sectores de la economía
Periodo 1934- Marzo 2004



Declive de la sindicalización en el país:

- En el 2004 existían 5.506 organizaciones (Darlic, 2004)
- En el 2014 existían 4000, de las cuales el 80% eran sindicatos públicos (El Telégrafo, 1/5/2014)
- En el 2018 existían 5.864 organizaciones, entre confederaciones, centrales, federaciones y en su mayoría sindicatos, que llegaron a los 2.569 (El Universo, 2018)





A nivel global, según la Organización de Cooperación Económica (OCDE), la participación de lxs trabajadorxs en grupos sindicales en los países que forman parte de ella se redujo a casi a la mitad entre 1985 y 2018. Pasó del 30% al 16%

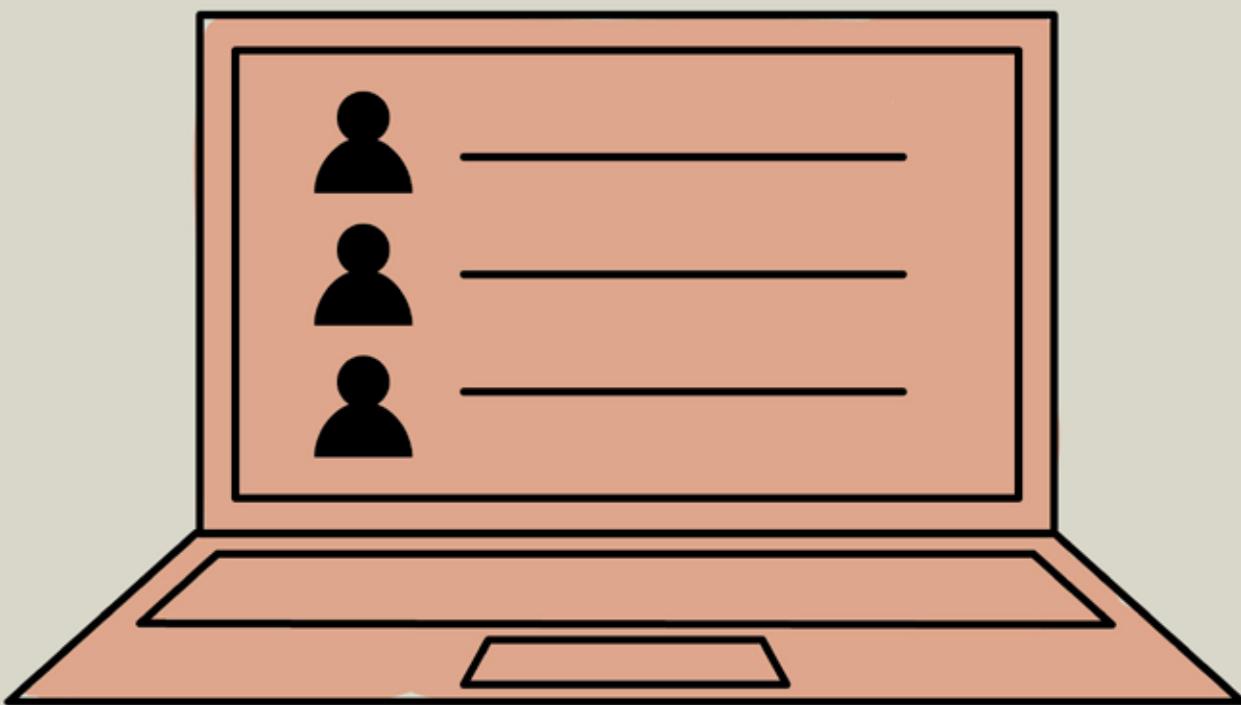


En el 2010, de acuerdo con la Confederación Sindical de las Américas (CSA), la tasa de sindicalización a nivel de las Américas era del 15%; y, en el Ecuador era del 2%.

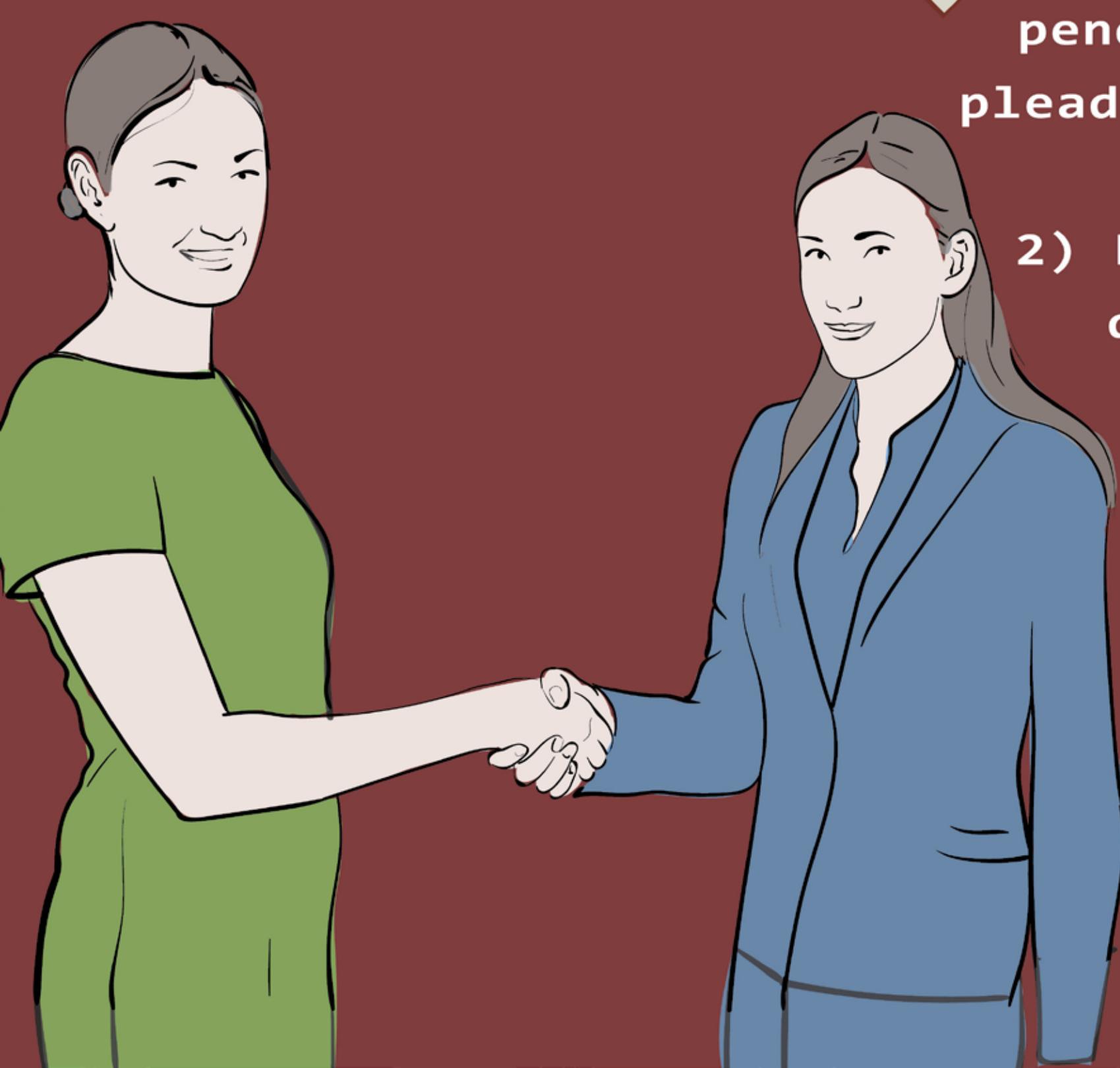
Es una de las tasas más bajas en el mundo.

REQUISITOS PARA CONSTITUIR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

El único requisito es la voluntad expresa de organizarse



Sin embargo, la legislación ecuatoriana limita el ejercicio de la libertad sindical al establecer ciertas condiciones adicionales para constituir organizaciones sindicales:



- 1) Tener relación de dependencia con un mismo empleador, en todos los casos.
- 2) Número mínimo de trabajadorxs:
 - Para Sindicatos y Asociaciones: 30 trabajadorxs.
 - Para Comités de Empresa: la mitad más uno de todxs lxs trabajadores, siempre que sean más de 30 en total.

SINDICALIZACIÓN POR RAMA

A pesar de que la Constitución garantiza la aplicación directa de los derechos contenidos en convenios internacionales donde se garantiza la sindicalización por rama o sector, el Estado ha negado sistemáticamente la constitución de organizaciones sindicales por rama o sector de trabajo, en donde lxs trabajadorxs no tienen relación de dependencia con un mismo empleador.



PASOS PARA CONSTITUIR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Asamblea de constitución:

Acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital



La Asamblea de constitución se integra de cierto número de personas:

30 para Sindicatos y Asociaciones

Mitad + 1 para Comités de Empresa

Aprobación del Estatuto



Elección de la Directiva Provisional

PASOS PARA CONSTITUIR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Solicitud de registro al Ministerio de Trabajo:

La documentación deberá ingresar por:

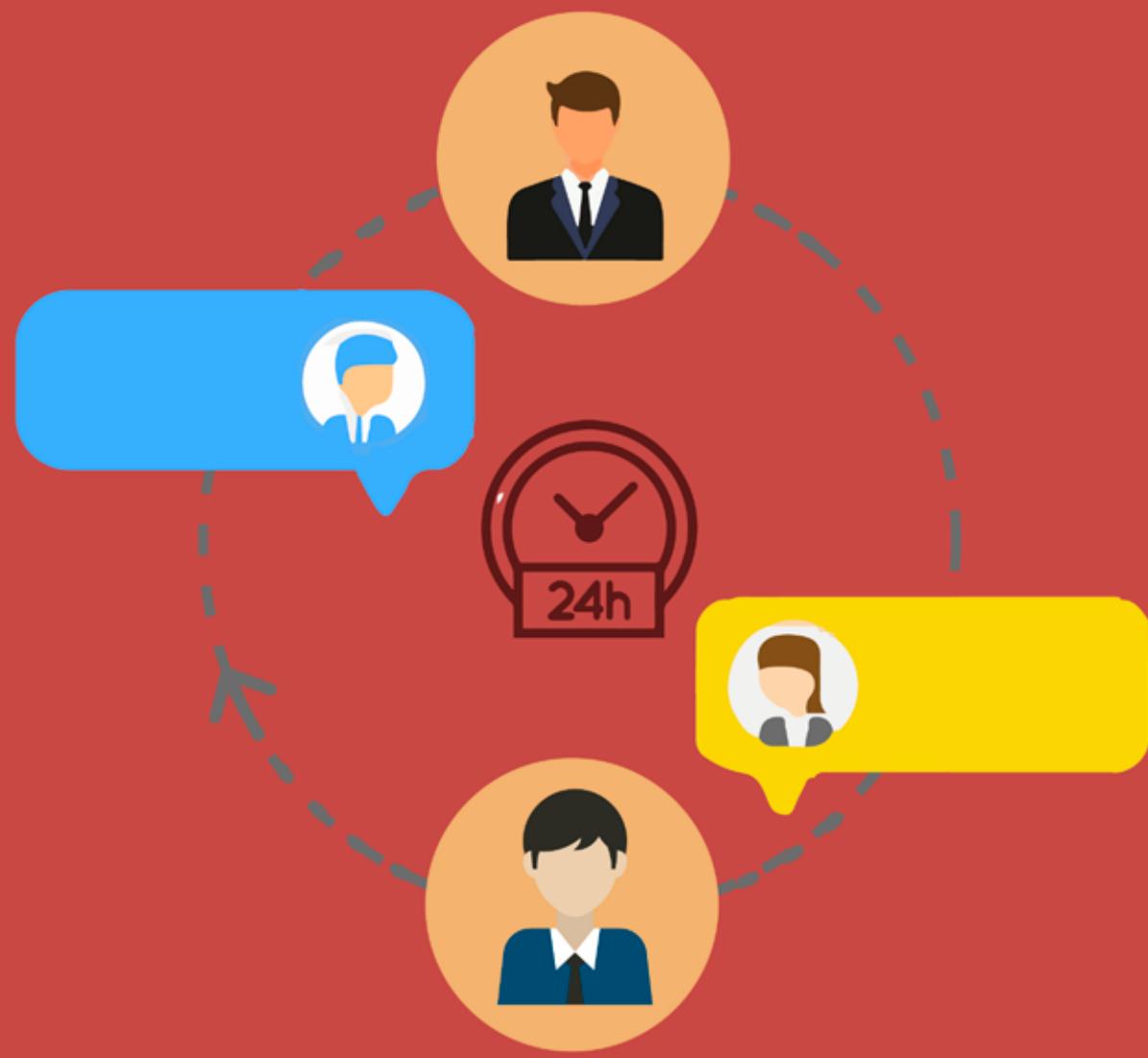


Secretaría General de la Dirección Regional de Trabajo



o
En la Inspectoría de la Jurisdicción que corresponda

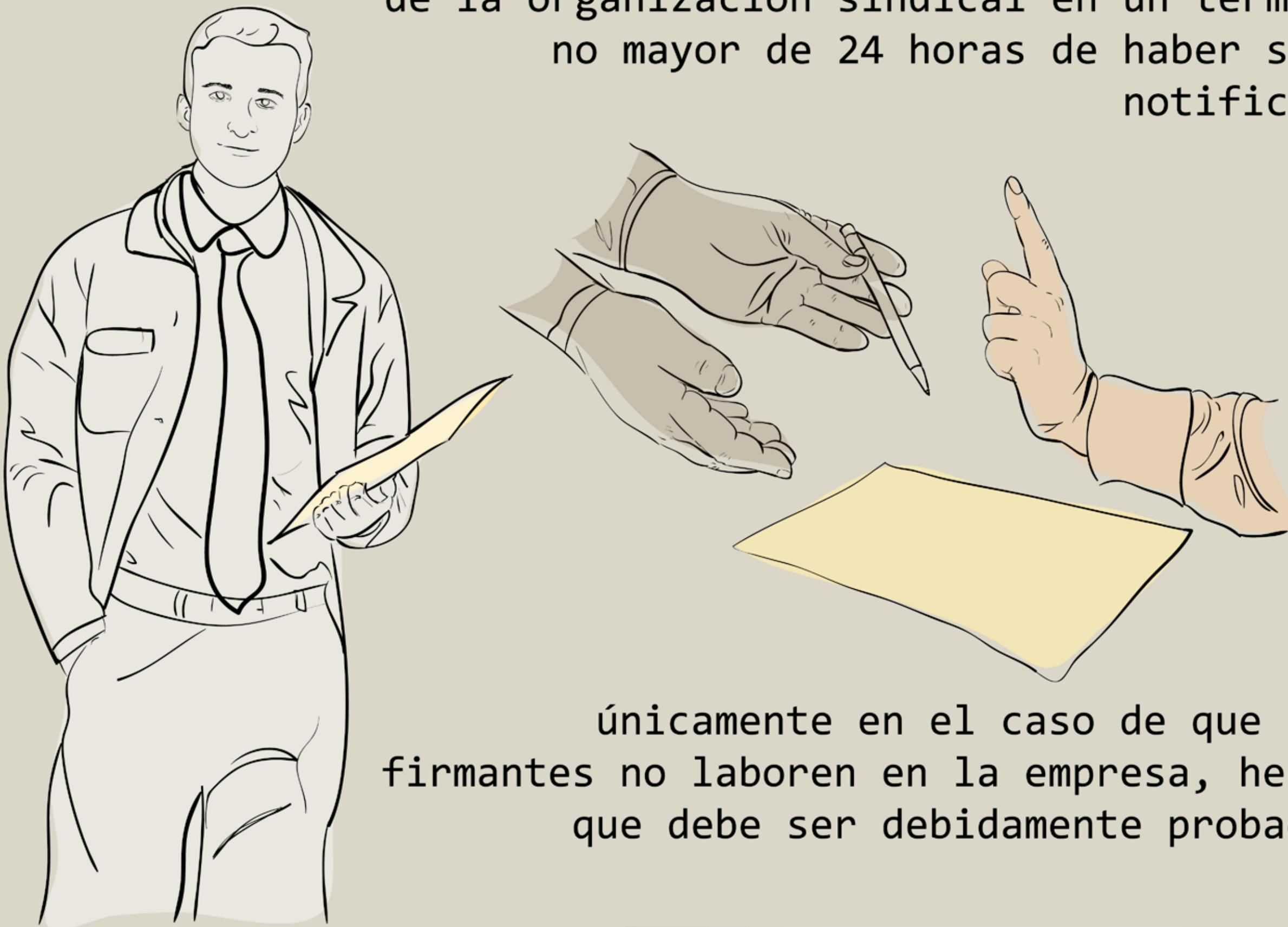
Dentro de las veinticuatro horas de ingresada la documentación



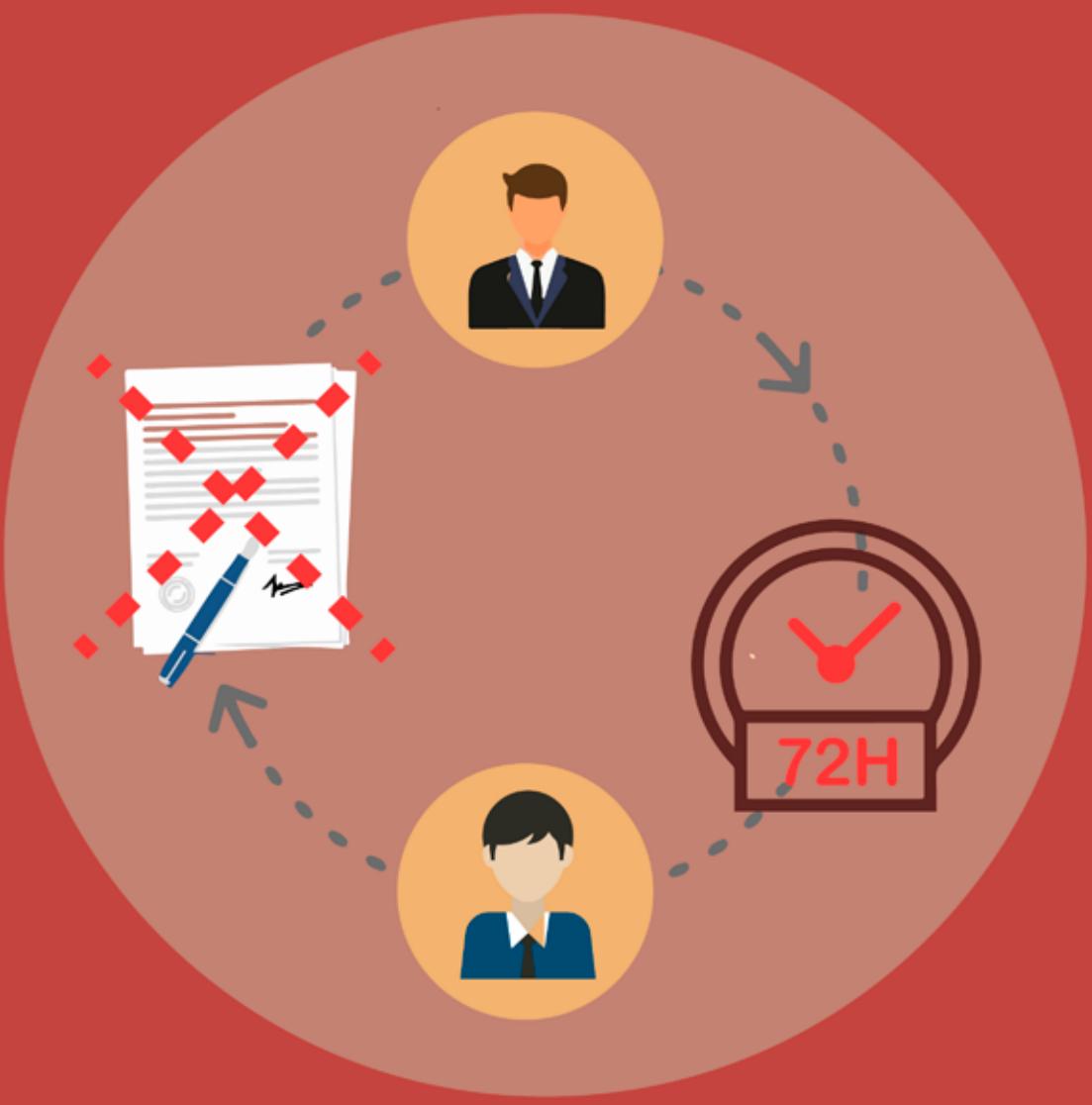

La Inspectoría de Trabajo procederá a notificar al empleador solo con fines informativos.

PASOS PARA COSTITUIR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

El empleador podrá impugnar la constitución de la organización sindical en un término no mayor de 24 horas de haber sido notificado



únicamente en el caso de que los firmantes no laboren en la empresa, hecho que debe ser debidamente probado.



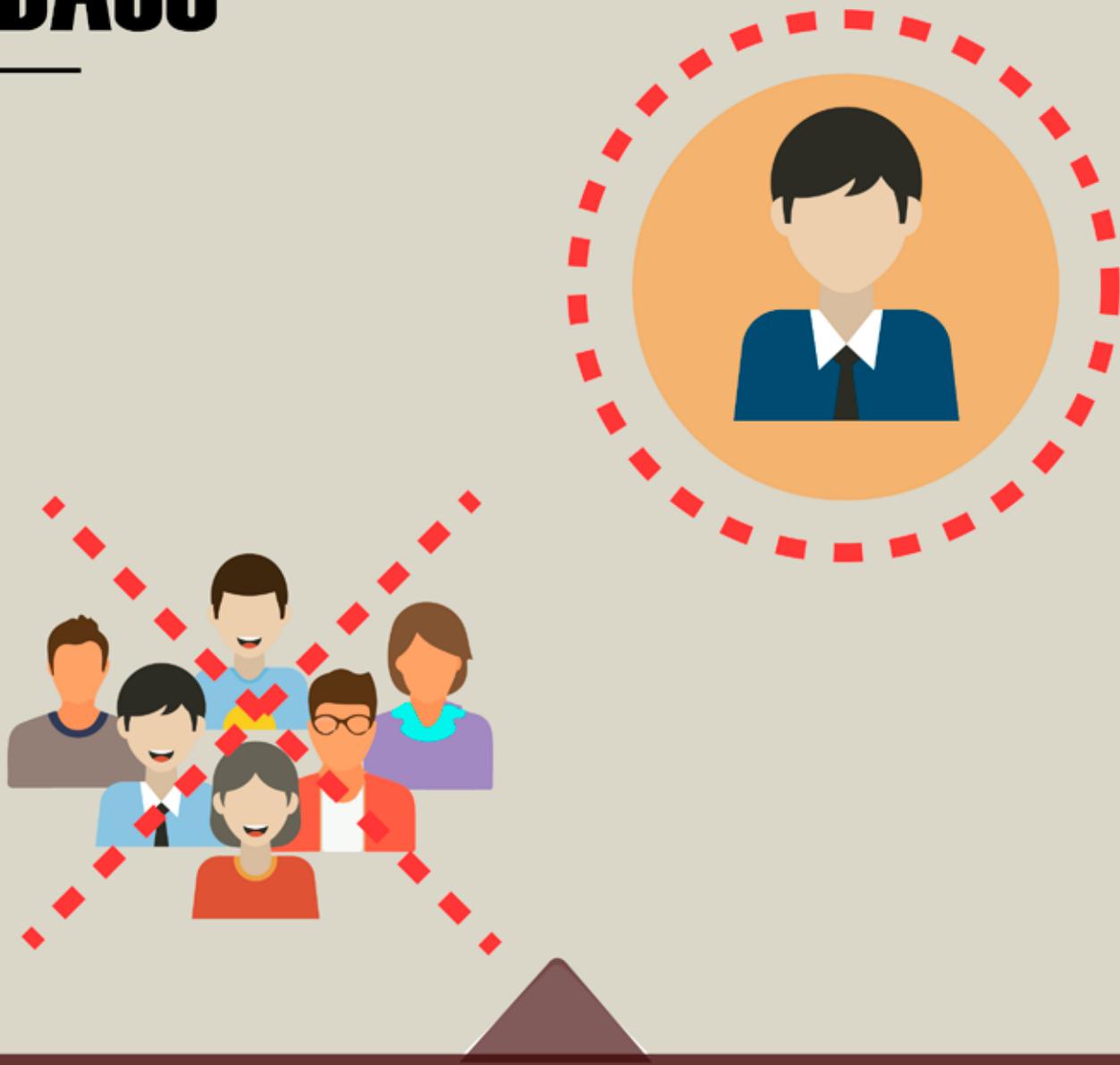
La impugnación será resuelta en un término no mayor de 72 horas.

El Ministerio tiene un plazo máximo de treinta días para ordenar el registro del nombre y características en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.

DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El Estado debe abstenerse de:

Disolver o suspender por vía administrativa a las organizaciones sindicales



El Estado debe garantizar a las organizaciones sindicales:

Negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo.

La representación por medio de un personero legal, judicial o extrajudicialmente.

Incorporar más miembrxs a la organización sindical.

Afiliarse a organizaciones o centrales sindicales provinciales, nacionales o internacionales.

Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo.



DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Derechos de las y los dirigentes sindicales:



Permisos sindicales

Protección especial en caso
de despido injustificado

A group of workers in a protest, holding a large white banner. The banner features the text 'ORGANIZARSE ES UN DERECHO' in bold, black, sans-serif capital letters. The workers are shown from the waist up, wearing various work clothes like jackets and shirts. Some have their fists raised in the air. The background is a solid maroon color.

ORGANIZARSE
ES UN DERECHO

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Pliego de peticiones

- Suscitado un conflicto, lxs trabajadores pueden presentar ante la inspectoría del trabajo un pliego de peticiones concretas.
- La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

- Si no hubiere contestación al pliego de peticiones o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de lxs trabajadorxs
- El Ministerio del Trabajo deberá convocar a las audiencias de mediación que sean necesarias.

FASE DE MEDIACIÓN

- Si los empleadores o trabajadorxs no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el **Tribunal de Conciliación y Arbitraje**.
- Si no se llegara a un acuerdo se constituirá Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Tribunal de Conciliación y Arbitraje

- Se conforma dentro de 48 horas el Tribunal con lxs vocalxs principales y suplentxs de las dos partes. Lo preside unx delegadx del Ministerio de Trabajo.
- Se convoca a mediacion obligatoria.
- De no haber acuerdo, el Tribunal decide en primera instancia. La sentencia se puede apelar.
- Para resolver la apelación, se conforma un nuevo Tribunal, que resuelve en segunda instancia. Esta sentencia se ejecutoría.



Es la suspensión colectiva del trabajo por lxs trabajadorxs colegiadxs. Podrá ser declarada por el Comité de empresa o, en caso de no existir el Comité, por la mitad más unx de lxs trabajadorxs.

HUELGA



Derechos de lxs trabajadorxs que se declaran en huelga:

- Permanecer en los lugares de trabajo mientras se desarrolla la huelga.
- Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadorxs sustitutos.
- Recibir su remuneración durante los días de huelga, salvo algunas excepciones.
- Terminada la huelga volverán a sus puestos de trabajo y quedará garantizada su permanencia por un año.

PROCEDIMIENTO PARA DECLARAR LA HUELGA

-Declarada la huelga, se deberá notificar al Ministerio de Trabajo. La inspectoría de trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes

- recepción de los bienes.

-En el caso de huelga declarada en empresas de servicios públicos se deberá garantizar el funcionamiento de servicios mínimos con al menos el 20 % del personal.



TERMINACIÓN DE LA HUELGA



1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores.
2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes.
4. Por fallo ejecutoriado.

La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidizarse con las huelgas de lxs trabajadorxs de otras empresas. (huelga solidaria)

Negociación colectiva

¿Quiénes pueden negociar y suscribir contratos colectivos de trabajo?

En el sector privado

-> con el Comité de Empresa.

De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadorxs afiliadxs, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de lxs trabajadorxs de la empresa.



En las instituciones del Estado

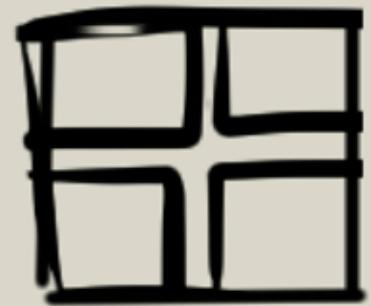
, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública -> con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichxs trabajadorxs.

-Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público están sujetos a techos de negociación.



PASOS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

-Presentar ante el/la inspectox del trabajo el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador en el término de 48 horas.



-Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación, que deberá concluir en 30 días



-Si transcurridos los plazos previstos, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitrajes

PD: podrán solicitar al Ministerio del Trabajo que instaure un proceso de mediación para la negociación colectiva.

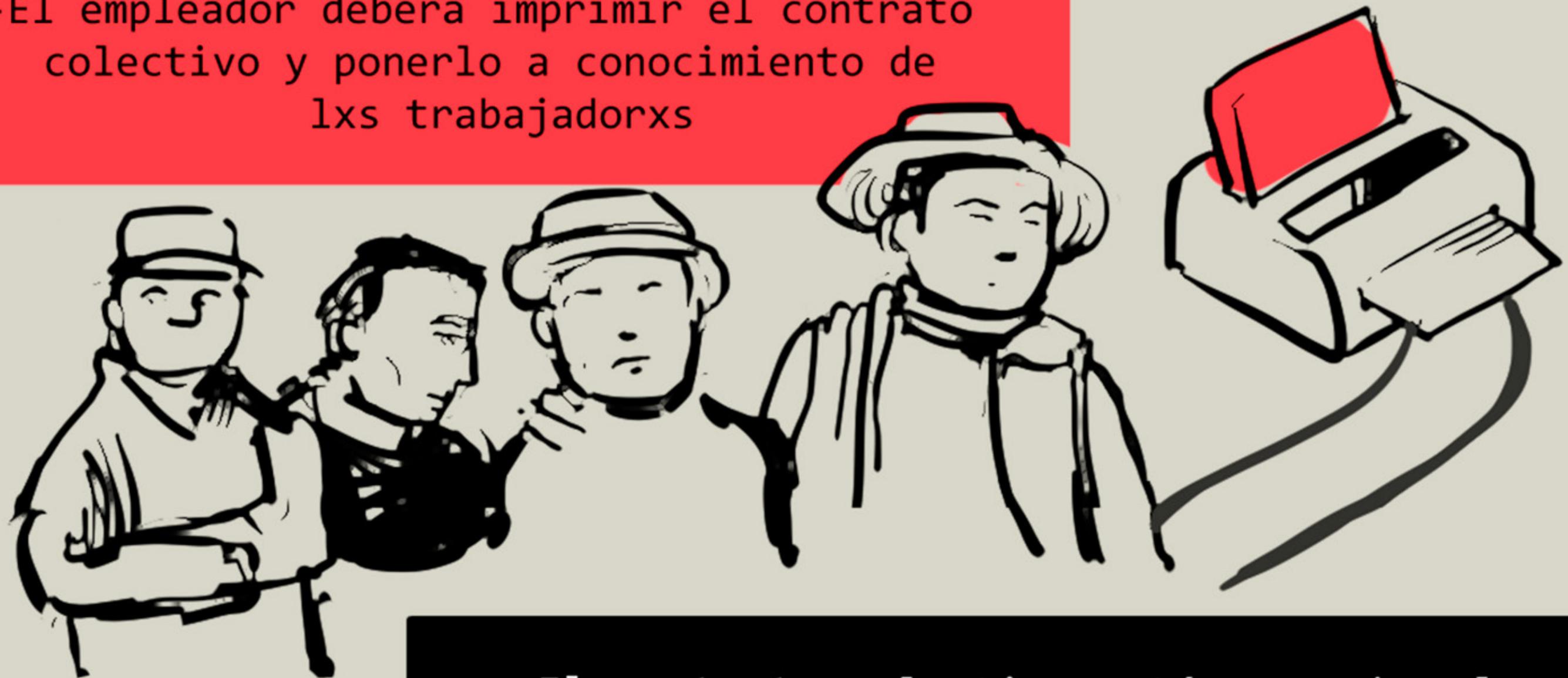


PASOS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA



-El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante la Dirección Regional del Trabajo, y a falta de éste, ante unx inspectork del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad.

-El empleador deberá imprimir el contrato colectivo y ponerlo a conocimiento de lxs trabajadorxs

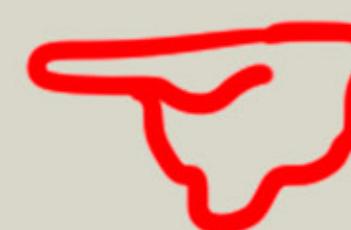
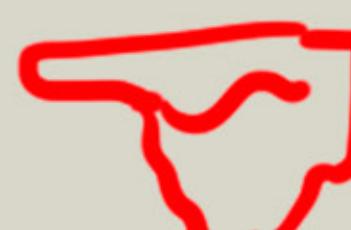
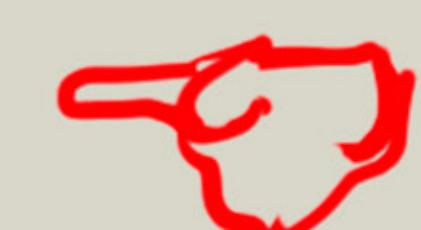


El contrato colectivo está por sobre las disposiciones de los contratos individuales de trabajo y el Código de Trabajo; y, cubre por igual a todxs lxs trabajadorxs, independientemente de que estén o no afiliadxs a la organización sindical



Obligaciones de las organizaciones sindicales

-Defender los derechos de clase trabajadora



-Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre lxs miembrxs del comité, la directiva y la asamblea general

-Sostener procesos de formación sindical permanente

-En caso de que la organización esté afiliada a otra de segundo o tercer grado, aportar con la correspondiente cuota sindical

-Todas las obligaciones tributarias que derivan de la constitución de la organización



Textos:

Angie Toapanta Ventura

Sylvia Bonilla Bolaños

Ilustración y Diagramación:

Natalia Pilaguano  lia_lia_studio

Axel Rogel  apxel_

Darío Caiza  borrego_



EN COLABORACIÓN CON:



NOV
15
1922

CRUCES
SOBRE EL
AGUA
NUNCA
MAS

