

---

# La agenda de las organizaciones sindicales en el Ecuador

## Informe de Investigación

Paola Sánchez  
Tomás Quevedo  
Nataly Maya



# **La agenda de las organizaciones sindicales en el Ecuador. Informe de investigación**

Paola Sánchez, Tomás Quevedo, Nataly Maya\*

---

*Portada:* Galo Paguay

\* Investigadores del Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico, de la Universidad Central del Ecuador. Este trabajo ha sido realizado con apoyo de la Oficina Región Andina de la Fundación Rosa Luxemburg.

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	3
<b>Antecedentes para pensar la agenda de las organizaciones sindicales en el Ecuador</b> .....	4
Momento de formación .....	4
Momento de transición .....	5
Momento de consolidación .....	6
Momento de crisis y redefinición .....	8
<b>Sindicalismo y perspectivas sobre el trabajo</b> .....	10
<b>Democracia interna y dinámica organizativa de los sindicatos</b> .....	14
Jóvenes y recambio generacional .....	15
El trabajo de mujeres y disidencias .....	17
Representación y división en las instancias de segundo y tercer nivel .....	18
<b>Relación tripartita: sindicatos, Estado y sector empresarial</b> .....	20
Relación con el sector empresarial .....	22
El Estado como operador político dentro del sindicalismo .....	23
El Estado en su rol de empleador.....	25
<b>La agenda del sindicalismo para el trabajo</b> .....	26
La propuesta del Código de Trabajo del FUT.....	29
Semiautonomía: debate por una tercera forma de relación laboral en el nuevo Código.....	32
La agenda sindical del presente, analizada a la luz del pasado.....	34
<b>El sindicalismo frente a lo nacional: articulación con otros sectores sociales</b> .....	35
<b>Articulaciones con organizaciones internacionales</b> .....	38
<b>Conclusiones</b> .....	38
<b>Bibliografía</b> .....	41
<b>Anexos</b> .....	44

## Introducción

Trabajar sobre la agenda de las organizaciones sindicales en el Ecuador implica pensar al movimiento de los trabajadores en referencia a sus dinámicas organizativas, sus aspiraciones políticas, sociales y económicas. Este documento es un primer paso para comprender los elementos que fortalecen y limitan al movimiento sindical en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo. Así también, se indaga en los puntos que pueden ser motivo para la unidad de un movimiento aquejado por la fragmentación.

Este estudio exploratorio comprende la reflexión sobre el proceso histórico del sindicalismo ecuatoriano, en el que se distinguen al menos cuatro etapas. La primera, marcada por agrupamientos artesanales que surgen hacia mediados del siglo XIX como una forma de asociación y cuidado mutuo. La segunda, hasta 1944, cuando se crea la Central Unitaria de Trabajadores (CTE), que marcó la pauta para el fortalecimiento y la formación de organizaciones de carácter sindical. La tercera, que está determinada por el auge de la lucha del movimiento sindical que dio forma al Frente Unitario de Trabajadores (FUT) durante los años ochenta, y la cuarta, que se relaciona con su debilitamiento, producto de la arremetida neoliberal y sus políticas antisindicales, así como de las propias contradicciones de las organizaciones y de su relación con los distintos gobiernos.

En estas etapas las organizaciones sindicales desarrollaron acciones que democratizaron la sociedad y, al mismo tiempo, permitieron ganar derechos mediante la movilización social y el fortalecimiento de su proceso organizativo. El problema central es que gran parte de esos derechos ganados en el siglo XX están bajo amenaza debido a la arremetida del neoliberalismo. En el marco de esa amenaza al que está sometido el empleo adecuado se vuelve necesario entender la situación actual de las organizaciones sindicales y su agenda para defender el derecho al trabajo digno.

Para cumplir con este objetivo, se propone esta reflexión colectiva, que muestra los resultados del diálogo con dirigentes sindicales y expertas en derecho laboral. A estos se les propuso una entrevista que recoge sus experiencias personales, su encuentro y militancia en el sindicalismo, así como sus criterios sobre las agendas, su relación con el Estado y los gobiernos, y un diagnóstico sobre la situación actual del sindicalismo y sus problemas internos. En suma, las temáticas propuestas en este estudio surgen de las voces de los entrevistados y entrevistadas, y del análisis de patrones realizado por el equipo de investigación responsable de este estudio.<sup>1</sup>

Desde el Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico (OTyPC) se resalta el papel de las organizaciones sindicales en la defensa del trabajo digno. A la vez, se busca generar una reflexión crítica que puede ser usada como

<sup>1</sup> Además del equipo de investigadores del OTyPC, en este estudio han colaborado como asistentes de investigación María Elisa Vizcaíno y Cindy Anahí Proaño, estudiantes de la carrera de Sociología de la Universidad Central del Ecuador.

un insumo para los diálogos internos de los actores sindicales y para el conocimiento del público en general sobre la situación actual del movimiento de los y las trabajadoras.

## **Antecedentes para pensar la agenda de las organizaciones sindicales en el Ecuador**

Los estudios sobre organización sindical en el Ecuador tuvieron su fase de mayor desarrollo entre los años setenta y ochenta, al calor del fortalecimiento del movimiento obrero. La extensa producción del periodo se distingue por su rasgo militante o de simpatía con el movimiento (Achig y Neira, 1989; Albornoz Peralta, 1983; Dávila Loo, 1995; Ibarra, 1984; León, Ibarra e Icaza, 1983; Ycaza, 1983). A estos autores hay que añadir el trabajo del Centro de Estudios y Difusión Social (Cedis), cuya labor permitió conservar una detallada reconstrucción histórica de las principales luchas populares en el Ecuador hasta los años ochenta. Tomando como punto de partida la revisión de esta literatura, en este acápite se propone comprender al movimiento sindical en cuatro momentos.

### **Momento de formación**

Se ubica este periodo entre mediados del siglo XIX e inicios del siglo XX. En el plano económico encontramos que el auge cacaotero permitió el proceso de acumulación originario de capital para el desarrollo del capitalismo (Moreano, 1976), el cual tuvo un carácter regional. Mientras en la Costa se

articulaban actividades de exportación y se desarrollaron relaciones salariales, en la Sierra predominaban las haciendas de carácter precapitalista, lo que implicó la continuidad de la subordinación a las poblaciones que se encontraban dentro de ellas (Chiriboga, 1979, 2013; Guerrero, 1975, 1994).

Las organizaciones creadas durante esta etapa tuvieron un carácter gremial-artesanal, con poca diferenciación de clase, y más bien funcionaron como espacios de aglutinamiento profesional (Albornoz Peralta, 1983; Ibarra, 1984; Ycaza, 1983). Este tipo de organizaciones estuvieron bajo la influencia liberal y conservadora. Una de las organizaciones más importantes de este periodo, en el caso de la Sierra, fue la Sociedad Artística Industrial de Pichincha (SAPI-1892). Mientras que en la Costa varios gremios que se crean durante este periodo confluyeron en la fundación de la Confederación Obrera del Guayas (COG-1905), bajo influencia del liberalismo (Cedis, 1985c).

En esta primera etapa las demandas de la COG fueron las siguientes: abolición de impuestos sobre artículos de primera necesidad; leyes de protección contra accidentes de trabajo, institucionalidad sobre trabajo; educación para adultos, y libre importación de herramientas. Mientras que la agenda de la SAIP estuvo marcada, en un primer momento, por factores ético-religiosos, de lo cual se desprende su programa, que apunta a la ayuda mutua, el amor por el trabajo, el fortalecimiento de la moral cristiana y el perfeccionamiento de las artes y oficios. En su mayoría, son organizaciones que apuestan por el socorro y la ayuda mutua (Cedis, 1985c; Ibarra, 1984).

Entre 1906<sup>2</sup> y 1921 se dio un estallido de organizaciones, a la par de la diversificación de actividades económicas producto del desarrollo de un incipiente capitalismo en la Costa, y de la ampliación de las actividades administrativas y de mantenimiento de la ciudad de Guayaquil; esto visibilizó desde el inicio la importancia de las organizaciones de trabajadores municipales.<sup>3</sup> Para este periodo la COG fortaleció algunas demandas anteriores y planteó cuatro puntos de acción: buscar la unidad de la clase trabajadora, combatir el analfabetismo y la vagancia, estudiar leyes que protejan al obrero y establecer cooperativas de consumo (estas resoluciones se tomaron en la Asamblea posterior a la primera marcha del primero de mayo, realizada en el Ecuador en 1913). La SAIP, por su lado, estaba en un proceso de transición y redefinición. Hay que destacar que en 1916 llevó al Gobierno a declarar el descanso obligatorio los domingos y fechas cívicas, la jornada de ocho horas y el desahucio de un mes (Achig y Neira, 1989).

### **Momento de transición**

Este periodo comprende entre 1922 y 1943, es decir, abarca la masacre de noviembre, la crisis política y económica producto de la caída en la exportación de cacao, la revolución Juliana y la expedición de las primeras leyes modernas sobre el trabajo. Para este momento la base gremial del periodo anterior se había fortalecido y también habían entrado en la escena política nuevas corrientes

como el anarquismo y el socialismo, que disputaban el espacio de conformación y dirección de las organizaciones (Páez, 1986, 2017; Rodas, 2006).

Bajo la influencia del anarquismo se creó la Federación de Trabajadores Regional Ecuatoriana (FTRE-1922), la cual tuvo como objetivo “combatir el mutualismo porque impedía la emancipación del proletariado, proponiendo una alternativa de organización laboral de carácter sindical” (Achig y Neira, 1989, 127). Ese mismo año se desarrolló la primera manifestación obrera en noviembre, cuyo desenlace fue nombrado como el “bautizo de sangre de la clase obrera” (Aguirre, 2006; Cedis, 1985c).

Este acontecimiento fue central en la historia del movimiento obrero, ya que radicalizó las tendencias y fortaleció la articulación con los sectores medios que fueron protagonistas centrales en la revolución Juliana (Cedis, 1985b; Ibarra, 1984), la cual marcó un avance significativo en términos de leyes sobre el trabajo. Algunas de leyes que se dictaron bajo el impulso de esta revolución fueron las siguientes: Ley de contrato individual de trabajo, Ley de duración máxima de la jornada de trabajo y de descanso semanal, Ley de trabajo de mujeres y menores y de protección a la maternidad, Ley de desahucio del trabajo, Ley de responsabilidad por accidentes de trabajo y Ley de protección de accidentes. En este mismo proceso se crearon la

2 En el periodo entre 1906 y 1909 los trabajadores ferroviarios de Bucay desarrollaron tres huelgas enmarcadas en demandas como el pago de salarios y seguridad para sus vidas, dado que cuando abrían vías había varios accidentes. En 1908 se movilizaron también los cacahueros, quienes demandaban libertad de organización y aumento salarial. En esta huelga murió Tomás Briones, nombre que será adoptado después por esta organización (Cedis 1985c, 3:14)

3 En el primer Congreso Nacional Obrero estuvieron presentes 11 organizaciones sindicales relacionadas con varios municipios del país.

Inspección General de Trabajo y la Junta Consultora de Trabajo (Albornoz Peralta, 1983, 40-41).

Este contexto y la radicalización de las organizaciones de trabajadores y campesinos fue la base para que las posiciones de izquierda decantaran en la fundación del Partido Socialista, en 1926, y del Partido Comunista, en 1931 (Ibarra, 2013; Páez, 2017; Rodas, 2000, 2006). Además, se desarrolló el trabajo por la sindicalización indígena y campesina, donde se destacaron dirigentes históricos como Jesús Gualavisí, Dolores Cacuango y Amadeo Alba. Esta lucha se expresó en sindicatos como Pan y Tierra y Tierra Libre, que realizaron la toma de las haciendas y las sublevaciones locales contra la administración abusiva de hacendados, el despojo y acaparamiento de tierras, y por la mejora de salarios. Entre 1932 y 1938 se registran 11 sublevaciones en distintas provincias de la Sierra. En el campo costeño, en 1928, se creó el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y Campesinos Pobres y Obreros Rurales del Guayas (Sacporg), la Central Campesina de Milagro y el Sindicato Agrícola de Naranjal (Cedep, 1984; Cedis, 1985b).

El hito de este periodo fue la formación del sindicato de la fábrica textil La Internacional, en diciembre de 1933, ya que significó “el inicio de los sindicatos de empresa e igualmente la célebre huelga del 4 de marzo de 1934 [esto señaló] el comienzo de la huelga como práctica del movimiento obrero” (Cedis, 1985b; Ibarra, 1984, 80). Entre 1934 y 1938 se registran 14 huelgas, varias de ellas en solidaridad con los trabajadores de La Internacional. Las otras centran sus demandas en la vigencia de las ocho horas de trabajo (Cedis, 1985b).

Las huelgas se desarrollan en varios sectores como los proveedores de madera para actividades mineras, los trabajadores del algodón y otras empresas textiles. En este marco se intentó generar, con mediación de los partidos de izquierda, articulaciones regionales como el III Congreso Nacional de Trabajadores, que elaboró el proyecto de Código de Trabajo, que fue aprobado por la Asamblea en 1938 con clara oposición empresarial, cuyos representantes señalaban que “su vigencia significa la ruina de la economía nacional” (Albornoz Peralta, 1983, 52). En este mismo periodo las corrientes conservadoras, que tenían fuerte influencia en el obrerismo católico, dieron forma a la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos (Cedoc-1938) (Cedis, 1985b; Ibarra, 2013).

En síntesis, este periodo es significativo porque dio pie al desarrollo de un debate sobre la identidad de la clase trabajadora (Achig y Neira, 1989). Se cuestionaron las bases del proceso organizativo anclado a lo gremial, mediante el impulso de sindicatos que fueron tomando protagonismo conforme se desarrollaron varios acontecimientos relacionados con la crisis económica y política. A la vez, es un periodo de avance significativo para la clase trabajadora, ya que se consiguieron varias reivindicaciones que decantaron en cuerpos legales, en especial, con la expedición del Código de Trabajo en 1938.

### **Momento de consolidación**

El momento de consolidación se ubica entre 1944 y 1988, y está marcado por varios factores como la revolución de la Gloriosa, el *boom* bananero y una breve etapa de estabilidad

política (1948-1956). Esta será interrumpida por continuos gobiernos militares y el *boom* petrolero a partir de los años setenta, que marcó el incremento de las actividades industriales, a lo que se suma la masacre de los trabajadores del ingenio Aztra en 1977. El resultado organizativo de la Gloriosa fue la formación de la Central de Trabajadores

del Ecuador (CTE-1944), así como la conformación de la Unión Nacional de Educadores (UNE-1944) y la Federación Ecuatoriana de Indios (FEI-1944). Durante todo este periodo se dio también el fortalecimiento en general del movimiento sindical desde varias tendencias de la izquierda, como lo muestra la ilustración 1.

**Ilustración 1. Primeras centrales sindicales en el Ecuador**



Estas centrales sindicales se encargaron de dinamizar la agenda reivindicativa de las y los trabajadores, asumiendo el protagonismo en esta etapa. Entre 1961 y 1963 se cuentan alrededor de 10 huelgas: compañía Simar, los choferes de Guayaquil, Ingenio San Carlos, trabajadores bancarios, en la Compañía de Industrias y Comercio C.A., trabajadores municipales de Ambato, trabajadores del ferrocarril Quito-Guayaquil, Concejo de Guayaquil (Cedis, 1985a). Las demandas van desde la estabilidad laboral, el pago de sueldos

atrasados, la reincorporación de trabajadores despedidos y las alzas salariales. Además, hay acciones reivindicativas tanto en el sector privado como en el público, lo que deja ver el crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Este fortalecimiento se evidenció, sin embargo, entre finales de los setenta y la década de los ochenta, en la cual se cuentan cerca de 18 huelgas y paros de trabajadores entre 1975 y 1988 (Albornoz Peralta, 1983; Cedis, 1985a; Dávila Loor, 1995; Ycaza, 1983).

**Ilustración 2. Principales huelgas, actores y demandas del periodo 1975-1982**

<b>N.º de huelga</b>	<b>Fecha</b>	<b>Participantes</b>	<b>Gobierno</b>	<b>Plataforma de lucha</b>
1	13 de noviembre de 1975	CTE, Cedoc, Ceosl	Gral. Rodríguez Lara	Reforma agraria integral, aumento salarial, nacionalización del petróleo
2	18 de mayo de 1977	CTE, Cedoc, Ceosl	Triunvirato Militar	La misma plataforma de 1975
3	13 de mayo de 1981	CTE, Cedoc, Ceosl (FUT)	J. Roldós	Aumento salarial, contra el alza de los combustibles y pasajes, estatización del transporte público
4	9 de diciembre de 1981	CTE, Cedoc, Ceosl (FUT)	O. Hurtado	Los mismos que en 1981, más la democratización de la educación superior
5	22 y 23 de septiembre de 1982	CTE, Cedoc, Ceosl (FUT)	O. Hurtado	Derogatoria del Reglamento de Ley de Reforma Agraria, derechos humanos y reivindicaciones de barrios urbanos
6	21 de octubre de 1982	CTE, Cedoc, Ceosl (FUT)	O. Hurtado	Contra el alza de los combustibles y las imposiciones del FMI

*Fuente:* Dávila Loor, 1995.

Como se observa, las centrales sindicales se convirtieron en articuladoras no solo de demandas centradas en el movimiento sindical, sino también en articuladoras con otros movimientos sociales como estudiantes, campesinos, pueblos y nacionalidades, y movimientos de pobladores urbanos. Es decir, la potencia política del movimiento sindical —en particular— y del campo de organizaciones sociales en el Ecuador ha estado en la articulación con las demandas y actores del campo popular.

**Momento de crisis y redefinición**

Esta etapa comprende desde 1989 hasta la actualidad y está definida por la crisis general de la izquierda, debido a la pérdida del referente soviético y por la arremetida neoliberal. Esto implicó desarrollar políticas antisindicales como la flexibilización laboral y el aumento en el número de trabajadores para la formación de sindicatos, medida dictada durante el gobierno de Rodrigo Borja, mediante la Ley 133 que reformaba

el Código de Trabajo (Porras, 2013, 26). Se intentó, además, construir una visión que apuntaló la invisibilización del trabajo y de las organizaciones sindicales, pese a que la conflictividad laboral continuó persistiendo (Sánchez, 2013), en un contexto donde los nuevos movimientos sociales (indígena, de mujeres, de diversidades sexuales) ponen en la agenda pública nuevas demandas.

En lo laboral, las organizaciones del periodo anterior continuaron siendo protagonistas en la lucha contra el modelo neoliberal y en especial en la defensa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Aunque sin modificar sus formas organizativas, sus formas de construcción de la política sindical y con la consolidación de una dirigencia sindical que se mantiene hasta la actualidad.

En el llamado periodo progresista se produjo la regularización del trabajo doméstico, la eliminación de la tercerización laboral, los cuales fueron hitos importantes en el acceso de derechos, aunque el progresismo no modificó la política antisindical de gobiernos anteriores (Maya, Sánchez y Quevedo, 2022; Herrera, 2015). De hecho, la distancia entre el progresismo y las organizaciones sindicales tradicionales se evidenció en la creación (por iniciativa estatal) de organizaciones de trabajadores paralelas como la Confederación de Trabajadores de la Seguridad Social, la

Confederación de Trabajadores del Sector Público, la Central Única de Trabajadores (CUT), la Confederación Sindical del Ecuador (CSE), el Parlamento Laboral Ecuatoriano (PLE), cuyas actuaciones como aparatos de Estado se encaminaron a fragmentar el movimiento sindical, y sin una agenda política clara se han convertido en aliados del gobierno de turno.

Durante este periodo, la arremetida estuvo encaminada para el sector público a limitar la representación sindical y a la contratación colectiva institucionalizada a partir de la aprobación de la Ley Orgánica de Servicio Público (Losep), de 2010, y las enmiendas constitucionales de 2015. Además, se incrementó el número de servidores públicos con contratos de prestación de servicios profesionales, y con el Decreto Ejecutivo N.º 1114, de 2012, se autorizó y reguló la externalización y subcontratación para prestación de servicios a entidades públicas.<sup>4</sup>

Por su parte, para el sector privado con la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo de 2016, se permite liberalizar la jornada laboral en varios sectores económicos, que será paulatinamente ampliada a otros sectores económicos a partir de acuerdos ministeriales definidos por el Ministerio de Trabajo.

4 “Una vez que entró en vigencia la Constitución del 2008, por ejemplo, se dividió a las y los trabajadores en obreros y servidores, para que exclusivamente los primeros puedan ejercer el derecho humano a la Libertad Sindical, previsto en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; no así los segundos, a quienes se los encasilló en un régimen de carácter estatutario, como la Losep o la LOEP, en donde no pueden organizarse sindicalmente, no pueden negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y peor hacer ejercicio del derecho a la huelga; misma que ni siquiera, en el caso de los denominados obreros, es posible ejercerla por la serie de trabas y requisitos que legal y normativamente se han impuesto” (Diego Cano, 2022; comentario a la Agenda Sindical).

## Sindicalismo y perspectivas sobre el trabajo

En el marco del análisis realizado a partir de las entrevistas a dirigentes de diversas organizaciones sindicales, así como del recorrido histórico tanto del sindicalismo como de las modificaciones del mercado de trabajo en Ecuador, nos hemos preguntado ¿cómo actualmente los sindicatos procesan sus instancias organizativas para responder a la dinámica de permanente precarización laboral?

El proceso de desregulación del mercado laboral, que en el mundo comienza desde la década de los setenta como respuesta a la desaceleración del crecimiento económico (Pagura, 2014), tiene una incidencia en Ecuador y la región desde la década de los ochenta, como parte de los ajustes estructurales del neoliberalismo, que define, sin duda alguna, una nueva complejidad en la organización del trabajo y, por ende, en las formas organizativas de las y los trabajadores.

El despliegue de políticas de flexibilización facilitó la tercerización y la contratación eventual, ocasional y por temporada. Esto se oficializó en Ecuador con la Ley 133 de 1991, en el gobierno socialdemócrata de Rodrigo Borja, y, como se mencionó, no solo representó un duro golpe a la organización sindical, puesto que restringió la conformación de sindicatos al pasar de un mínimo de 15 a 30 trabajadores para legalizarse, sino que evidenció una marcada modificación en la estructura del mercado laboral. Si bien Ecuador se ha caracterizado históricamente

por contar con un mercado laboral precario —la hacienda y sus formas serviles de trabajo son quizá el ejemplo más claro de esta estructura histórica—, en lo contemporáneo las reformas al Código del Trabajo de 1991 provocaron que los avances generados en cuanto a derechos laborales se desvanecieran frente a los cambios y reestructuración de la economía nacional, que se evidencia en el crecimiento del sector informal.

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), entre 1998 y 2001 el sector informal se incrementó en un 24 %, a diferencia del sector formal, que lo hizo apenas en un 12 % (Baquero, Freire y Jimbo, 2004). Este crecimiento se da con mayor fuerza a partir de la crisis de 1999 —que no ha sido revertida hasta la actualidad—, de allí que para el primer trimestre de 2022 se estima que la población ocupada en el sector informal es del 51,1 % (INEC, 2022).

Esta tendencia no es exclusiva del Ecuador; de hecho, como menciona De la Garza, mientras la crisis del trabajo industrial se gestaba en los países desarrollados, con la reducción de salarios y la pérdida de fuentes de empleo debido al desplazamiento de la producción a países fundamentalmente del Asia por el poco control de la legislación laboral, en América Latina lo que sucedía era “la crisis del empleo en las unidades de tamaño intermedio, pequeñas y medianas y el crecimiento en la microunidades, sean estas de servicios o manufactureras, de autoempleo o no” (De la Garza, 2001, 28).

Si, por un lado, la pérdida de empleo en el sector formal obligaba a la población a insertarse en el sector informal, en muchos casos desde estas microunidades que menciona el autor, por otro, la flexibilización laboral generaba un campo de trabajo informal al interior del sector formal, con población que no es registrada en la seguridad social, que trabaja jornadas laborales inadecuadas y recibe salarios menores a los reglamentados, que no cubren sus necesidades fundamentales (Carrión, 2021). De acuerdo con David Almeida, secretario general de la Asociación Nacional de Trabajadores de las Empresas de la Energía y el Petróleo de Ecuador (Antep) —organización de rama—, la precariedad tiene origen en el escaso desarrollo industrial, que se explica por la falta de acción de “una burguesía cómoda en su condición de socio minoritario del capital transnacional”. Además considera que el Estado tampoco muestra interés en legislar para la población que vive en precariedad (Almeida, 2022).

En este marco, y frente a la pregunta propuesta inicialmente, en las entrevistas realizadas a dirigentes sindicales y especialistas en temas laborales, ha sobresalido una problemática: la restricción normativa. Esta se evidencia en la limitación de la organización sindical con un mínimo de 30 trabajadores que, en el marco de la deslocalización y fragmentación empresarial, coartaría la conformación de sindicatos por empresas<sup>5</sup> (Espín, 2022; Bedoya, 2022). Además, la legislación actual

carece de instituciones clave como el *fuero sindical*, lo que limita la plena libertad de sindicalización y la prohibición de prácticas antisindicales como la persecución de las y los dirigentes sindicales (Espín, 2022; Bedoya, 2022; Porras, 2022). De igual manera, no se contaría con mecanismos procesales que garanticen la protección de los derechos laborales (Porras, 2022), lo que provoca que el Ministerio de Trabajo, como ente rector, maneje de manera arbitraria procesos tanto de reclamo de derechos como de registro de organizaciones. (Espín, 2022; Ramírez y Hevia, 2022). Tal es la problemática que el Acuerdo Ministerial N.º 130 (publicado en agosto de 2013) para reglamentar el registro de organizaciones sindicales ha sido observado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT y la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones, dado que evidencian el “control gubernamental en las organizaciones sociales en general y en las de los trabajadores en especial” (OIT, 2014).

Otro elemento problemático tiene que ver con la relación que los sindicatos establecen con las diversas y varias formas de trabajo. Si bien desde estos se reconoce el contexto de precarización en una estructura de mercado laboral eminentemente informal, la forma de sindicato por empresa empuja a que las discusiones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, seguridad social, entre otros, se centren en la situación de las y los trabajadores en relación de dependencia, es decir, del sector formal.

---

5 Es importante mencionar que esta actuación empresarial ha sido una tónica a nivel mundial pues esta respondería a una nueva dinámica de acumulación de capital como plantea Pagura (2014, 192): “La disminución del tamaño de las empresas muestra, más que un retroceso en el poder de las grandes compañías, un modo de organización diferente, en el que la gran empresa estructurada verticalmente en su interior se desestructura en una red de firmas”.

Con ello, las condiciones básicas de aquella amplia población que se encuentra en el sector informal quedan por fuera de las demandas que los sindicatos reivindican de manera histórica. Para ello, queremos problematizar algunos elementos evidenciados en las entrevistas.

Aun cuando se menciona que, por ejemplo, los trabajadores autónomos siempre han tenido cabida en el movimiento sindical por considerarlos parte de los trabajadores, según uno de los entrevistados, luego de la década de los noventa, frente a la imposibilidad de las organizaciones sindicales de responder a las necesidades de este sector, en el marco de los procesos de reordenamiento urbano de las principales ciudades del país que limitaba y perseguía la actividad informal, muchas asociaciones de trabajadores y comerciantes autónomos han terminado por distanciarse de las organizaciones y centrales sindicales (Espín, 2022).

En esta medida, las dos estructuras organizativas —aquellas ligadas al sindicalismo tradicional articulado a los trabajadores del sector formal y las de corte gremial, definidas por federaciones de pequeños comerciantes autónomos (Caicedo, 2022)— no logran una articulación efectiva y con agendas comunes a mediano y largo plazo. Esto debilita la organización de trabajadores y, por ende, la demanda de derechos en términos integrales, es decir, que contemple a la multiplicidad de trabajadores precarizados.

Algo similar ocurre con lo que se podría denominar un nuevo sector de trabajadores, que en los últimos años ha despuntado en el escenario político con la reivindicación de sus derechos: las y los trabajadores de plataforma. Como se ha analizado en varias ocasiones, el actual discurso empresarial que aboga por la “autonomía” e “independencia” —esa noción de ser “tu propio jefe”— ha legitimado que este amplio grupo de trabajadores se encuentre por fuera de las formas tradicionales de sindicalismo en Ecuador. Al no mantener una relación con un mismo empleador, se les ha negado desde el Estado de manera reiterada la posibilidad de sindicalizarse y se desconoce su condición como trabajador. Sin embargo, esta limitante no se expresa únicamente en la intencionada actuación del Estado, sino también en los propios sindicatos. De allí que las y los trabajadores de plataformas expresan no sentirse representados por las centrales sindicales, pues estas “nunca hablan de los trabajadores de plataforma”, o, en muchos casos, se los mira como autónomos, cuando una de las principales reivindicaciones de las y los trabajadores ha sido que se reconozca la relación laboral existente (Ramírez y Hevia, 2022).<sup>6</sup>

Un elemento clave es que más allá de la disputa normativa, que sin duda alguna es necesaria para garantizar la libertad sindical restringida desde el Estado, la perspectiva política de los sindicatos se ha visto coartada en la posibilidad no solo de incluir a diversos trabajadores en situación de precarización,

6 Valga la pena mencionar, como plantea Pagura (2014), que “el capital, incluso cuando adopta nuevas tecnologías e innovaciones organizacionales que [en apariencia] disminuyen el tiempo de trabajo, no deja de depender del trabajo para su valorización”.

sino también en generar un debate nacional sobre la importancia de develar las formas de ocultamiento de la relación laboral en estos diversos sectores económicos.

En esta medida, si bien se reconoce la incidencia que la articulación Estado-capital ha tenido históricamente para contener las demandas de las y los trabajadores, en las organizaciones sindicales existe un retroceso no solo en la legitimidad que estos puedan tener para con las y los trabajadores, sino con las dinámicas que generan doble esfuerzo por parte de quienes aspiran a construir sus propias representaciones. Quizá los casos de las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar, así como de trabajadores del sector agrícola, pueden ejemplificar lo planteado.

Las dirigentas de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (Untha), primer sindicato por rama del país y que actualmente forma parte de la Ceosl, reconocen la importancia de esta central sindical para que la organización se posicione políticamente en espacios de negociación tripartita y alcance varios derechos que protegen su situación laboral. Sin embargo, mencionan que las dificultades para que se las reconociera como organización se relacionan con que las centrales sindicales las consideraran trabajadoras, dado que no existía una relación de dependencia con el empleador y presentaban dificultades para dar sus aportes sindicales debido a la falta de recursos económicos (Quiroz, 2022).

Los trabajadores agrícolas que forman parte de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (Astac)

ha tenido su proceso de sindicalización por rama de manera independiente. Esto se debe a la desconfianza de las y los trabajadores de este sector hacia el sindicato de empresa y, por ende, de las centrales sindicales de las cuales forma parte. Esto en los casos en los que existía algún tipo de representación de los trabajadores, pero, además, porque muchos se encontraban imposibilitados de conformar un sindicato dado el reducido número de trabajadores (Acosta, 2022). Actualmente este constituye el segundo sindicato por rama reconocido como tal en Ecuador, después de una larga disputa legal para ello.

Sin duda, esta debilidad del sindicalismo responde a que, dada la arremetida neoliberal, las organizaciones sindicales han replegado sus demandas para sostener los derechos alcanzados, lo que ha conllevado limitar sus perspectivas para problematizar tanto los nuevos o reencauchados mecanismos de explotación laboral, así como plantearse nuevas formas de sindicalización (Espín, 2022; Porras, 2022; Bonilla y Toapanta, 2022). Esto a pesar de que, como plantean algunas expertas en temas laborales, ya desde la década de los ochenta los sindicatos postulaban la necesidad de normar el sindicalismo por rama como una opción organizativa en Ecuador. Sin embargo, esta bandera de lucha se ve relegada en la disputa que las organizaciones emprenden contra los comités de empresa reglamentados en la década de los noventa con la Ley 133 (Bonilla y Toapanta, 2022).

Efectivamente, la forma de organización sindical tradicional no ha rebasado la visión de la propia noción de “trabajo asalariado”,

aquel que se define por la relación laboral de un solo empleador que centraliza la organización de trabajo. Sin embargo, desde las mismas centrales sindicales se plantea que el sindicalismo por rama puede ser un mecanismo de revitalización y fortalecimiento, al permitir organizarse a un amplio número de trabajadores que se encuentra en el sector informal.

Sin embargo, es importante mencionar que aún es necesario generar un debate profundo sobre este tema, porque, si bien no existe una norma expresa que prohíba la conformación de sindicatos por rama, tampoco se ha normado con claridad mecanismos fundamentales como el contrato colectivo, el tratamiento de los conflictos laborales o incluso el tema de la cuota sindical (Otero, 2021). En este sentido, David Almeida considera que, aunque exista cierta normativa, es difícil que las bases de trabajadores se acerquen al sindicalismo de rama, pues “no existen legalmente beneficios adicionales para trabajadores en situación precaria agremiados”, es decir, que la agremiación no garantiza el acceso a derechos laborales como la contratación colectiva (Almeida, 2022). Además, es necesario ampliar la perspectiva sobre la noción de trabajo hacia una que responda a la estructura de mercado laboral nacional, lo que implica reconocer la relación laboral que las y los trabajadores mantienen en el propio sector informal.

### **Democracia interna y dinámica organizativa de los sindicatos**

La democracia interna es un tema ausente en las estrategias políticas de una parte mayoritaria del sindicalismo ecuatoriano.

La poca o nula presencia de jóvenes y mujeres; la ausencia del recambio generacional; una relación vertical y autoritaria dentro y fuera de las instancias sindicales, y la división de organizaciones no son problemas aislados. Estos fenómenos son síntomas de una crisis profunda que vive el obrerismo ecuatoriano desde los ochenta.

Si bien las causas de la crisis del sindicalismo tienen origen en la burocratización del derecho laboral, el avance de las políticas neoliberales en el mundo del trabajo y la sucesión de gobiernos antisindicales de derecha y de izquierda, las dirigencias y las bases de sindicatos y centrales también tienen una cuota de responsabilidad en esta crisis. Las visiones más críticas consideran que la consolidación de una burocracia sindical ha sido fundamental para que la democracia interna haya disminuido en el movimiento de los trabajadores. En esta línea, Washington Espín, sindicalista de larga data, considera que la democracia sindical “hace años que desapareció”, de la mano de la formación de una burocracia sindical que se consolidó en Ecuador a lo largo de los noventa (Espín, 2022).

De acuerdo con esta lectura, las capas dirigenciales no representan “los intereses de los trabajadores”, pues han promovido un rol de “mediación entre los empresarios y los trabajadores” para las organizaciones. Además, la consolidación de esta función supuso eliminar o debilitar las asambleas generales que se organizaban mensualmente entre la década de los setenta y la primera mitad de los ochenta. Estas instancias, aparte de ocuparse de “la relación obrera-patronal” o de consultar a las bases, formaban parte de la

planificación de la producción de las empresas. De esta manera, los puestos de “mandos medios” fabriles se decidían en el seno de la organización sindical y no, como hoy ocurre, en los comités de empleadores de calidad total (Espín, 2022).

No obstante, existe una consciencia más o menos generalizada de los problemas que aquejan al sindicalismo, que, aunque no siempre se traduce en acciones o estrategias, ha permitido identificar los problemas más severos de esta crisis y de algunas de sus causas. En esta línea hay corrientes que han apostado por incluir mujeres y jóvenes tanto en las organizaciones como en sus directivas y han dado pasos para el esperado recambio generacional. Ronda también la necesidad de fortalecer las organizaciones a través de estrategias como la “formación y el financiamiento de organizadores profesionales” (Almeida, 2022). La representatividad de instancias de segundo y tercer nivel, así como la división de organizaciones, son todavía asuntos pendientes que se deben considerar en el sindicalismo ecuatoriano.

### **Jóvenes y recambio generacional**

Las tasas de participación de jóvenes son bajas en el mundo sindical. Todos los entrevistados y entrevistadas concluyeron que existe un desinterés generalizado de los trabajadores jóvenes por sindicalizarse y hacer vida organizativa. Si bien hay una cultura neoliberal predominante que plantea al desarrollo individual como único objetivo, también es cierto que hay causas estructurales para esta ausencia. En ese sentido se pueden esbozar algunas aristas de este problema.

Desde un punto de vista, sobre la situación del empleo, se puede señalar que un porcentaje muy reducido de jóvenes accede a trabajos formales que permiten la sindicalización. De hecho, el grupo más golpeado por el desempleo son los jóvenes de entre 15 y 24 años que buscan activamente un trabajo; en este grupo la cifra de desempleo asciende al 11 % “del total de la población económicamente activa (PEA)” (Coba, 2021). Frente a estos datos, es evidente que la agravada situación del empleo juvenil influye en la cantidad de jóvenes que se sindicalizan, en términos de relación estadística.

Además, en cuanto a los aspectos legales, no existen garantías para que un trabajador se sindicalice y no sea sancionado por parte del empleador. En este sentido, el “fuero sindical en nuestro código es mínimo”, pues no sanciona los “comportamientos antisindicales” que ocurren por “discriminación en razón de la afiliación” (Porras, 2022), tanto por parte de la patronal como por otros trabajadores y sindicalistas amarillos (Espín, 2022). Frente a estas amenazas, los trabajadores jóvenes suelen temer perder su empleo en un contexto nacional de desempleo y empleo inadecuado generalizado.

Además de estas causas estructurales, que no dependen de las organizaciones de trabajadores, los jóvenes se han “desencantado” del sindicalismo por las prácticas de las dirigencias, que constituyen su “desgaste” (Bastidas, 2022). Dentro de los sindicatos se han identificado “conductas” que obstaculizan la llegada de los jóvenes a las “dirigencias sindicales” e impiden el anhelado “relevo generacional” (Porras, 2022). Por ejemplo,

aunque, las organizaciones de segundo y tercer nivel cuentan con elecciones (Quiroz, 2022), en la práctica, los liderazgos de centrales sindicales han durado tres y hasta cuatro décadas (Porrás, 2022). Una explicación compleja propone que el asedio que viven los sindicatos por fuera de su organización hace que sean “poco democráticos” al interior (Porrás, 2022). De esta manera, las dirigencias construyen barreras para cuidar sus organizaciones. Desde la perspectiva de Angélica Porrás, no existen las condiciones para que los “jóvenes hagan carrera sindical” dentro ni fuera de las organizaciones (Porrás, 2022). La falta de relevo generacional se agrava aún más por causas externas a los sindicatos, como la naturalización de una cultura individualista, las restricciones normativas y los altos niveles de desempleo.

A pesar de este panorama adverso, las organizaciones han ideado acciones para incluir jóvenes en las organizaciones. Hay estrategias de inclusión que se plantean como actividades llamativas. Por ejemplo, Astac realiza campeonatos de fútbol para promover la participación de jóvenes (Acosta, 2022). También hay estrategias orientadas a brindar espacios de decisión a los jóvenes sindicalistas. Por ejemplo, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) tiene un comité de jóvenes y la coordinación de la organización está conformada por un cuerpo colegiado, donde participan un hombre, una mujer y un delegado de jóvenes (Bastidas, 2022). Otras estrategias se orientan a retomar trabajo en territorio y reducir el trabajo de oficina. En este aspecto, la dirigente de Untha, Lenny Quiroz, plantea que es fundamental dejar de esperar que las jóvenes “vengan a oficinas” y retomar el

trabajo de base, que en su caso realizaban en las escuelas y colegios nocturnos donde asistían muchas jóvenes trabajadoras remuneradas del hogar (Quiroz, 2022).

Además de educar a los jóvenes e incluirlos en las instancias de decisión, es fundamental caminar hacia crear condiciones para salvaguardar la sindicalización de esta población. Uno de los elementos fundamentales para proteger a las nuevas generaciones de sindicalistas sería la “indemnidad sindical”, que consiste en no registrar los nombres de quienes denuncian a sus jefes por abusos laborales (Porrás, 2022). Esta es una figura que no existe en la normativa laboral ecuatoriana pero que se ha probado en otros lugares del globo y ha evitado la discriminación de sindicalistas en nuevos trabajos. En general, hace falta una legislación que proteja a dirigentes y trabajadores que denuncian corrupción de los empleadores y que, en consecuencia, son perseguidos a nivel político y judicial. Así también, defender la libertad sindical protegería la integración de jóvenes y la creación de nuevos sindicatos.

Por último, cabe tomar en cuenta que la propuesta de Código de Trabajo, presentada en 2021 por el FUT, retoma dos aspectos para proteger el empleo joven. El primero es un contrato de pasantías, que es el único de tipo flexible pero que garantiza afiliación e ingresos en proporción a las horas de trabajo. El segundo es que los contratos de jóvenes que se regulan actualmente a través de acuerdos ministeriales y formas contractuales flexibles pasarían a ser regulados por el Código de Trabajo —cuyo contrato tipo es el contrato indefinido—, si se aprueba la propuesta del FUT (Bonilla y Toapanta, 2022).

## El trabajo de mujeres y disidencias

La participación de las mujeres en el sindicalismo es minoritaria. Al igual que en el caso de los jóvenes, existen barreras estructurales para incorporarlas a la vida organizativa. Es importante considerar que las mujeres que forman parte de la PEA tienen menos empleo adecuado que los varones (Coba, 2021). Es decir que estructuralmente las mujeres tienen menores posibilidades de tener un trabajo en relación de dependencia y, por lo tanto, de acceder a la sindicalización. Es más, en el empleo adecuado también hay pocos sectores cuya proporción de trabajadoras mujeres es mayoritaria. Evidentemente esto repercute en la caracterización de la población sindicalizada (Bedoya, 2022). No obstante, también es cierto que los sindicatos no han avanzado de esa limitación para agrupar masivamente a las mujeres que se encuentran por fuera del sector formal.

El trabajo de mujeres puede ser visto desde dos aspectos: el trabajo productivo, es decir el trabajo en el espacio público, y el trabajo reproductivo, o sea, el trabajo de cuidado. Lamentablemente, el trabajo de cuidado es uno de los temas ausentes en las preocupaciones de las organizaciones laborales. En el mejor de los casos, se señala que este trabajo debe ser reconocido, protegido y remunerado (Espín, 2022), pero no existen acciones concretas o planes para incluirlo en el mundo del sindicato.

Esto se debe a que las formas sindicales en el contexto ecuatoriano son fabriles y en esa línea se ocupan de manera muy particular de la organización del trabajo dentro de todo

tipo de empresas. Pero también porque en los sindicatos “el trabajo está concebido en un modelo androcéntrico”, alimentado en el machismo, que no siempre reconoce el valor del trabajo de cuidado (Porrás, 2022). Además, existe cierto resquemor de abordar el aspecto de “género” dentro de los sindicatos, pues se teme que las “reivindicaciones de clase” sean vistas como secundarias frente a la problemática del género, que se considera “interclasista”; en todo caso, se reconoce que “las organizaciones sindicales deben estudiar esta problemática con seriedad” (Almeida, 2022). En ese sentido, hace falta un largo camino para que se reconozca la doble o triple jornada de las mujeres trabajadoras como un aspecto a abordar por parte del sindicalismo y como un asunto concerniente al trabajo.

En cuanto al trabajo productivo, sí hay acciones concretas para fortalecer la participación de mujeres en las organizaciones laborales, como la educación sindical para hombres y mujeres, con componentes de equidad de género, como sucede en Astac (Acosta, 2022). O conformar cuerpos colegiados donde participen mujeres, para coordinar organizaciones de segundo y tercer nivel, como sucede en la Internacional de Servicios Públicos (ISP) (Bastidas, 2022). No obstante, estas organizaciones observan que la violencia y el machismo que sufren las mujeres es una primera barrera que impide que participen en la vida sindical. Por ejemplo, Jorge Acosta, de Astac —organización de los trabajadores bananeros— indica que sus compañeras todavía se enfrentan a “la prohibición del esposo” de participar en su organización (Acosta, 2022).

A pesar de brindar espacio al fortalecimiento de la participación de mujeres, organizaciones como Astac plantean que se debe avanzar con cuidado en este campo, pues no se busca crear grupos que dividan a la organización al interior. Para evitar esto, Astac realiza programas de educación sindical sobre feminismo y género para hombres, porque buscan encontrarse en el respeto a “los derechos de la mujer” sin dividir a la organización (Acosta, 2022).

La experiencia de mujeres sindicalistas de larga data, como Lenny Quiroz, muestra que en las organizaciones sindicales ha habido cambios por parte de hombres y de mujeres. Quiroz recuerda que “los compañeros [...] eran duros” para que su “organización y como mujeres pertenezcamos [a la Ceosl]”, quienes querían que las mujeres actuaran como secretarías o atendieran a los integrantes varones. En el presente, cuenta Quiroz, los varones han ido aceptando la participación de las mujeres y las propias compañeras se han mirado a sí mismas en un rol diferente al de servicio (Quiroz, 2022).

Finalmente, cabe considerar que la propuesta de Código de Trabajo del FUT, al respecto de la protección del trabajo de mujeres, propuso ampliar el periodo de maternidad y lactancia a 16 semanas. Además, en cuanto a diversidades, promueve el cupo laboral trans, que supone contratar personas transgénero en un 1 % de la plantilla de cada empresa; es decir, la misma lógica de acción afirmativa implementada para las personas con discapacidad (Bonilla y Toapanta, 2022). Lamentablemente, estas propuestas solo tendrían alcance para

los sectores cubiertos por el Código de Trabajo, y no para la mayor parte del trabajo en el servicio público, regido por la Losep. Especialmente el tema del cupo laboral trans generó debate en las centrales sindicales de FUT, pues esta demanda no es propia del sindicalismo, sino que se promovieron acertadamente desde el Centro Investigación y Defensa Derecho al Trabajo.

### **Representación y división en las instancias de segundo y tercer nivel**

Un tema fundamental de la vida sindical en el Ecuador es la estructura nacional del sindicalismo. Por lo general, las organizaciones de trabajadores se agrupan en federaciones cantonales o provinciales. Estas estructuras son organizaciones de segundo nivel. A su vez, las federaciones se agrupan en centrales sindicales, por lo general de carácter nacional, aunque las hay también regionales. Estas son instancias de tercer nivel. El espacio unitario más reconocido que agrupa a organizaciones de tercer nivel es el FUT, donde participan al menos tres centrales sindicales. Estas son: la Ceosl, la Cedocut, UGTE; y dos federaciones nacionales como la UNE y la Fetmyp. Todas estas organizaciones son herederas de un bagaje histórico que data de la segunda mitad del siglo XX.

No obstante, de estas centrales históricas se han separado un importante número de organizaciones que más tarde se conforman como instancias de segundo y tercer nivel. Por ejemplo, la Central Única de Trabajadores (CUT) y el Parlamento Laboral Ecuatoriano (PLE) son espacios que se formaron en la década de 2010, bajo la tutela política del gobierno

de Rafael Correa. Ambas organizaciones se han aliado con los gobiernos subsiguientes y su agenda ha estado definida por lógicas clientelares (Bonilla y Toapanta, 2022). De acuerdo con Washington Espín (2022),

la existencia de esa multitud de organizaciones de centrales sindicales es parte de la descomposición del movimiento sindical porque ninguna representa una tendencia [...] política, una tendencia que represente determinado carácter de movimiento sindical, sino que inclusive se han dado [...] por aspiraciones personales de algunos dirigentes sindicales y por la posibilidad que ellos tienen de poder decidir y controlar la organización sindical.

Según Espín (2022), este fenómeno está relacionado con la existencia de burocracias sindicales, que controlan “de manera mafiosa [...] los sindicatos de base”. Como se expresaba en un inicio, la división de organizaciones es solo un síntoma de una crisis que se puede rastrear desde los ochenta. Además, la división de organizaciones se debe, de acuerdo con Porras (2022), a la precariedad del movimiento de trabajadores, que no posee “metas políticas a largo plazo”, sino que a través de su trabajo y gestión busca mantener lo que ya se tiene y que está en un claro riesgo de perderse. De ahí que las centrales sindicales se construyan alrededor de figuras personales

que mantienen liderazgos rígidos (Porras, 2022). La forma de hacer política de este tipo de organizaciones reproduce el autoritarismo y la verticalidad que buena parte del sindicalismo busca cambiar en el ámbito del trabajo.

Aunque las divisiones recientes se conocen más, el fenómeno de la separación de centrales es de “muy larga data” y lo más lamentable es que no siempre ocurre por posiciones políticas, sino que sucede por “peleas personales” (Bonilla y Toapanta, 2022) y acaparamiento de espacios de poder. Se estima que existen nueve centrales de carácter nacional<sup>7</sup> (Bastidas, 2022; Bonilla y Toapanta, 2022) que se arrojan la representación de la totalidad o de la mayor parte de los trabajadores (Bastidas, 2022). Esta “polarización” o “fraccionamiento” de las organizaciones de trabajadores han mermado la capacidad de “enfrentar a los gobiernos en los temas del derecho a la organización sindical” (Bedoya, 2022).

Una buena parte de estas centrales no fue constituida a partir de nuevas organizaciones de base, sino que surgió de la división de las centrales tradicionales e incluso de las nuevas. Esa situación ha sido criticada por la mayoría de los informantes de esta investigación. Por ello, se reconoce como un “problema de fondo” que no exista la creación de nuevos “espacios sindicales” dentro de la agenda de las organizaciones existentes de trabajadores (Bonilla y Toapanta, 2022).

7 Estas son: Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas y Unitarias de Trabajadores (CedocUT); Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE); Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (Ceosl); Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE); Confederación de Organizaciones de la CLAT (CedocLAT); Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación de Trabajadores del Sector Público (CTSP); Confederación de Trabajadores y Organizaciones de la Seguridad Social (Cetoss); Confederación Sindical del Ecuador (CSE).

Las salidas que se proponen para esta situación parten de lo obvio, que es “sindicalizar nuevos espacios” (Bonilla y Toapanta, 2022; Porras, 2022) y retomar el trabajo de base o “en territorio” (Quiroz, 2022). No obstante, en el horizonte de la clase obrera del presente no figura caminar hacia crear instancias de unidad nacional que perduren bajo acuerdos y programas políticos del sindicalismo. Esto lo reconoce David Almeida cuando señala que “no se puede hablar de que el sindicalismo haya creado estrategias para frenar la división, porque los divisionistas están también incrustados en el movimiento”. De acuerdo con esta visión, la infiltración es un trabajo sostenido durante años que ha promovido el sector empleador; no obstante, “la política de la base es unitaria” y busca concretar “la aspiración de unidad” (Almeida, 2022).

En un acto de crítica y resistencia a las centrales, algunos sindicatos de rama de hecho, como FrenApp, o de derecho, como Astac, han escogido no afiliarse a ninguna instancia de segundo y tercer nivel. Los representantes de Astac, por ejemplo, han preferido establecer “una línea de lucha propia” y no ser “tutelados por ninguna Central Sindical” (Acosta, 2022). Por su parte, FrenApp también ha decidido no pertenecer a ninguna central sindical, pues no se consideran representadas en estas instancias (Ramírez y Hevia, 2022). Sin denigrar la historia de las centrales sindicales, estas nuevas organizaciones desconocen la legitimidad y la representación de la forma política de las organizaciones de segundo y tercer nivel (Bonilla y Toapanta, 2022).

La división de organizaciones no sirve al movimiento de las y los trabajadores, sino

que es funcional para los empleados y para el Estado, y funciona como una herramienta de clase. De este peligro advierten los representantes de organizaciones como la ISP (Bastidas, 2022), Untha (Quiroz, 2022) y Antep (Almeida 2022).

### **Relación tripartita: sindicatos, Estado y sector empresarial**

La cooperación tripartita es un principio que permite la gobernanza a nivel del mundo del trabajo, y se basa en el diálogo y el acuerdo entre Estado, trabajadores y empleadores, como mecanismos para generar política pública en relación con el empleo y temas afines. Este principio reconoce que existe un conflicto entre los intereses de empleadores y trabajadores, y sitúa al Estado como mediador y garante de derechos de los trabajadores, quienes son la parte más débil de la relación laboral. Varios son los análisis, así como las disposiciones internacionales, que argumentan la importancia de contar con espacios de negociación tripartita que permitan establecer acuerdos y decisiones justas para las y los trabajadores, en igualdad de condiciones entre el Estado, representantes de trabajadores y sector empresarial (OIT, 2017 Otero, 2021).

En Ecuador, existían como instancias tripartitas el Consejo Nacional de Salarios, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (Secap) y la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (Conepti) (Bedoya, 2022). Sin embargo, desde 2015 el Secap eliminó su directorio y pasó a formar parte del Sistema Nacional de

Cualificación, a través del Decreto Ejecutivo N.º 860; el Conepti no ha funcionado desde 2017, y se sustituyó al Consejo Nacional de Salarios por el Consejo Nacional de Trabajo y Salario (Ministerio de Trabajo, 2015). Actualmente existen pocos espacios tripartitos vigentes, entre ellos el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios y el Consejo Directivo del IESS. En este sentido se puede observar una tendencia a afectar al principio de tripartismo como línea transversal de la gobernanza en materia de trabajo.

El Estado, como un mediador de la relación entre empleadores y trabajadores, debería cumplir un rol importante para fortalecer los derechos laborales en el marco de una sociedad democrática. Sin embargo, en el caso ecuatoriano, el Estado, de manera sostenida a lo largo de diferentes gobiernos, no ha actuado ni actúa como un garante de derechos laborales.

En este sentido, la ausencia de espacios tripartitos democráticos deja, de alguna manera, un estrecho margen para el debate sobre las diversas problemáticas que afrontan los trabajadores a nivel nacional. Además, limita la posibilidad de acciones encaminadas a mejorar sus condiciones, inclinando la balanza en desmedro de las y los trabajadores, pues se ven abocados a establecer negociaciones directas con las empresas, en condiciones de desigualdad para el caso de los trabajadores del sector formal, pues existe una relación asimétrica de poder.

Y, por otro lado, el Estado se desentiende de su papel como ente rector que debe garantizar condiciones dignas de trabajo y construir política pública para favorecerlo. Por ello,

desde las organizaciones sindicales se ha demandado históricamente la existencia de estos espacios, así como de mecanismos para conformarlos, dado que de ello depende su posibilidad efectiva de representación.

Es necesario mencionar, sin embargo, que desde los distintos gobiernos se ha promovido la construcción de mesas de diálogo o negociación, normalmente generadas luego de procesos de movilización, pero que debido a su falta de institucionalidad, y al encontrarse sometidas a las arbitrariedades del Estado, no logran perdurabilidad ni resoluciones claras frente a las demandas planteadas por las organizaciones. Este ha sido el caso de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, conformada en 2018 y que jugó un papel importante, al decir de la representante de la Untha, durante la emergencia sanitaria de 2020. Sin embargo, con la posesión del nuevo Gobierno la mesa no ha vuelto a instaurarse (Quiroz, 2022).

De igual manera ha sucedido con la mesa de diálogo que se instauró en marzo de 2022 entre el gobierno de Guillermo Lasso y el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) para discutir sobre las reformas laborales y la seguridad social. Sin embargo, esta no llegó a acuerdos (Bedoya, 2022) y se rompió antes de la convocatoria al paro nacional de junio de 2022.

Frente a la ausencia de estos espacios nacionales, muchas organizaciones han encontrado en instancias internacionales tripartitas, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), algo de respaldo para la lucha

por la legalización de sus organizaciones, tal es el caso de Untha, Astac y FrenApp, que además por su propuesta de sindicato por rama han enfrentado mayor bloqueo por parte del Estado y el sector empresarial. Asimismo, han encontrado apoyo para defender los derechos laborales o frente a la vulneración de estos.

A nivel organizativo, la fragmentación del movimiento de los trabajadores ha dado cabida al desconocimiento de las representaciones de trabajadores en los escenarios de diálogo tripartito que aún subsisten, como el Consejo Directivo del IESS y el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios. En estas instancias, aprovechando la debilidad y la fragmentación del movimiento de los trabajadores y trabajadoras, el Estado se ha arrogado la función de conocer o desconocer a los representantes sindicales.

Sobre este hecho, Silvia Bonilla y Angie Toapanta, abogadas laborales, señalan que “el Estado tiene el monopolio de decidir qué organizaciones son las que representan a los trabajadores” (Bonilla y Toapanta, 2022). En su rol de operador político, cada gobierno ha negociado para colocar como representantes de los trabajadores a dirigentes de organizaciones clientelares u organizaciones que solo existen en papeles; de esta manera han obstruido el derecho de los trabajadores a ser representados en esos espacios. En suma, “no existe instancia tripartita que valide de alguna manera los procesos de acercamiento o de debate de las propuestas tanto del sector empresarial como del sector laboral y esa es una debilidad que tiene el país en estos momentos” (Bedoya, 2022).

Esta dinámica ha desmerecido el valor de las instancias tripartitas. Además, un sector importante del sindicalismo es crítico de esa figura, que, aunque existe nominalmente, no tiene cabida real en el campo laboral ecuatoriano. A pesar de ello, Bonilla y Toapanta plantean que la discusión de fondo no es si eliminar las instancias tripartitas o no, sino qué mecanismos democráticos se pueden establecer para designar a los representantes de trabajadores en las instancias tripartitas (Bonilla y Toapanta, 2022).

### **Relación con el sector empresarial**

Si bien las instancias bipartitas (empresas – organizaciones de trabajadores) son importantes para establecer acuerdos sobre derechos fundamentales como el contrato colectivo, la inexistencia de espacios tripartitos pone en desventaja a las y los trabajadores para alcanzar acuerdos en condiciones de igualdad. Además, de acuerdo con algunas de los entrevistados, con el debilitamiento de las federaciones y centrales sindicales, las organizaciones de primer nivel tienen una mayor preponderancia en las negociaciones directas con el sector empresarial, lo que facilita su cooptación y las vuelve funcionales a los empleadores y parte del engranaje de la nuevas formas de organización del trabajo (Espín, 2022).

Ahora bien, a este elemento se suma la dinámica que las empresas han tenido a lo largo su historia en cuanto a las restricciones que establecen para conformar sindicatos, como ya se vio, a partir de la estrategia de fragmentación de las empresas, que impide cumplir con el número de trabajadores, además de

los mecanismos de persecución a miembros y dirigentes sindicales. Porras (2022) plantea que la inexistencia en la legislación nacional de la “indemnidad sindical”, que implica la imposibilidad de adoptar represalias contra la libertad sindical, es clave para favorecer la persecución a aquellos trabajadores que han demandado o se encuentran relacionados con sindicatos, puesto que aparecen en el sistema judicial o en las denominadas “listas negras” que imposibilitan acceder a un empleo (Porras, 2022; Espín, 2022; Bedoya, 2022).

Por su parte, los trabajadores del sector público no están por fuera de estas relaciones complejas con su empleador: el Estado. Al igual que las dinámicas implementadas por el sector empresarial, los distintos gobiernos han utilizado no solo mecanismos que restringen la conformación de sindicatos, determinada en la normativa de la Losep, sino desde la persecución y despidos a dirigentes sindicales (Bastidas, 2022). Frente a esto, ha sido limitada la posibilidad de actuación de las distintas organizaciones del sector público. Asimismo, al carecer de instancias de negociación, su situación se ve invisibilizada, más aún con la propaganda política del Gobierno, por un lado, sobre el “Estado obeso”, que intenta legitimar la reducción del Estado, vulnerando derechos fundamentales y, por el otro, con la arremetida mediática a la libertad sindical.<sup>8</sup>

En cuanto a la lucha abierta por el reconocimiento de los sindicatos por rama, y concretamente para el proceso que lleva Astac, el sector empresarial se encuentra en franca oposición, pues aduce que esto “no solo vulnera el derecho a la seguridad jurídica sino que hace temer que este caso abra cauce a problemas en las relaciones laborales a nivel nacional en todos los sectores productivos”.<sup>9</sup> Efectivamente, los representantes de las distintas cámaras empresariales, así como empresas concretas como las relacionadas a plataformas digitales, se encuentran en un amplio proceso de *lobby* político para que, desde el Estado y la Asamblea Nacional, se limite el derecho a la libertad sindical en la forma en que las y los trabajadores consideren pertinentes.

### **El Estado como operador político dentro del sindicalismo**

Diversas voces coinciden en que las élites empresariales han capturado el Estado ecuatoriano y el Ministerio de Trabajo (Oxfam, 2021). En esta línea, los gobiernos han desarrollado acciones para cooptar organizaciones, generar mecanismos para limitar la organización y la libertad sindical, y crear condiciones que benefician y facilitan el despido. La clara posición a favor de los empleadores por parte del Ministerio se visibiliza tanto en la labor cotidiana de la institución, como en la

8 En las observaciones emitidas por la OIT en 2014 ya se alerta sobre este tema. “Se solicita la constitución de una Misión Tripartita de Alto Nivel que visite el país para verificar in situ la situación de los derechos sindicales en el sector público y el riesgo potencial de extensión de la regresión laboral al sector privado y establecer un mecanismo de diálogo institucional, permanente y representativo con la asistencia técnica de la OIT para el cumplimiento de las observaciones y recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical” (OIT, 2014).

9 *Amicus curiae* interpuesto por el Comité Empresarial Ecuatoriano, la Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador, la Federación Nacional de Cámaras de Comercio del Ecuador y la Federación Ecuatoriana de Exportadores del Ecuador el 8 de noviembre de 2021 sobre la acción de protección dada a Astac para su conformación como sindicato por rama. Agradecemos a Jorge Acosta, coordinador general de Astac, quien nos proporcionó este documento.

generación de política pública respecto al trabajo. Sobre esto, Espín (2022) indica que

la acción del propio Ministerio del Trabajo, que se ha constituido en un factor que impide a través de trabas burocráticas la constitución de los sindicatos o que facilita el despido de los trabajadores que se organizan, de tal manera que el empleador puede despedir a los trabajadores y el Ministerio simplemente se hace el de la vista gorda. Entonces, esas son políticas desde el Estado y desde la organización gremial de la burguesía de los empresarios que han impedido que los trabajadores se organicen.

Coincide Edwin Bedoya (2022), quien considera que

el Ministerio de Trabajo se ha vuelto un ministerio que más bien ha trabado la posibilidad de continuar con la organización sindical. Que cuando uno se va a hacer legalizar una organización sindical piden una serie de requisitos que no existían antes y nos mandan [...] a ver si es que son trabajadores de la empresa [a través de] una certificación de personal y ustedes saben que personal el empleador no nos da o se demora en entregarnos esa certificación.

Como se aprecia en este testimonio, la institucionalidad estatal ha generado una práctica que legitima el incumplimiento de los derechos de los trabajadores. Pero, además, el marco legal presenta retos en cuanto a los procesos del Estado para garantizar que se cumplan los derechos y se castiguen

las conductas ilegales en materia de empleo y afines. De acuerdo con la lectura de Angélica Porras (2022), es una limitación que procesos de “libertad sindical, contratación colectiva, conflicto colectivo y huelga”, es decir derechos que se cuentan en “el ámbito colectivo del trabajo” sean gestionados o resueltos por el Ministerio del Trabajo sin que exista un “código procesal”.

En la práctica, la ausencia de un código procesal se traduce en que los inspectores del Ministerio de Trabajo, “a su buen entender”, determinan la existencia, o no, de una falta en el cumplimiento de derechos (Porras, 2022). Algunas veces los inspectores se guían por normas técnicas, pero la mayoría de las veces no. Esta situación se complejiza en el sector público, cuando los inspectores del Ministerio asumen un rol de juez y parte, por lo que en muy pocos casos se resuelven a favor de los trabajadores. En ese sentido, la falta de legislación beneficia al Ministerio de Trabajo en su rol de operador político dentro del sindicalismo, que, a cambio de dar paso al cumplimiento de trámites de derecho laboral colectivo, incide en la política interna de las organizaciones sindicales que así se lo permiten (Porras, 2022).

Esto se corrobora con lo expresado por Iván Bastidas (2022), quien manifiesta que en la Dirección de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo hay “temas represados por más de tres años”, que incluyen trámites tan simples como crear organizaciones o renovar directivas. Bastidas considera que el Estado mira la organización de los trabajadores como una “amenaza para el régimen de turno”.

Los testimonios analizados coinciden en que existe una dinámica histórica entre los distintos gobiernos y las organizaciones sociales de cooptación de dirigentes, que terminan representando a los sectores laborales en papeles, pero defienden sus intereses. De hecho, de acuerdo con Espín, “no es raro tampoco, ni excepcional la existencia de dirigentes sindicales que abiertamente trafican con el sindicalismo”; señala que esa fue la causa por la cual su corriente, lo que ahora es el Frente de los Trabajadores del Ecuador (FTE), se separó de la CTE y de la CUT (Espín, 2022). Este factor es central para comprender la relación transaccional entre Estado y sindicatos, ya que buena parte de las dirigencias han desarrollado procesos permanentes de negociación, en parte de los cuales han cedido a las presiones por parte del Estado.<sup>10</sup>

Por último, el desmantelamiento del Estado, propio del neoliberalismo, aunado a la cooptación del Ministerio de Trabajo por parte de las élites empresariales, ha derivado en la disminución de su capacidad para controlar que se cumplan los derechos laborales, como la

afiliación a la seguridad social, la firma de un contrato de trabajo, la estabilidad o el pago de décimos. Esta situación afecta especialmente a sectores como el trabajo remunerado del hogar, que contaba con muy pocos años de haber sido incorporado al sector formal. En este aspecto, Untha observa “un retroceso de veinte años” en los derechos de empleadas domésticas y afines (Quiroz, 2022).

### **El Estado en su rol de empleador**

Se puede observar entonces que el Estado y su máxima instancia relacionada con el trabajo han generado, de manera histórica, una práctica antisindical que limita el desarrollo de organizaciones no solo en el sector privado, sino también en el público.<sup>11</sup> Esta situación es aún más delicada, pues en esos casos el Estado, a través del Ministerio del Trabajo, además de tener un carácter antisindical, es también el empleador de las y los trabajadores que forman parte de organizaciones de trabajadores. Es decir que, si el Estado debe resolver demandas en su contra, a través de la institucionalidad del Ministerio

10 “No es de admirarse, por ejemplo, de los entendimientos que existen entre ciertas dirigencias sindicales y los ministros del Trabajo o los gobiernos. Tengan en cuenta que muchos de los actuales dirigentes de las centrales sindicales han sido partícipes de los gobiernos —ya sea el de Lucio Gutiérrez o el de Rafael Correa—. Hay un entendimiento un pacto explícito-implícito de la dirigencia sindical con los gobiernos pero además de eso también, hay entendimientos con los gremios empresariales. Por ejemplo, los gremios empresariales toleran a las centrales sindicales que prácticamente se han constituido en un engranaje más de las nuevas formas de organización del trabajo del capitalismo, es decir, son una nueva parte del engranaje en cuanto a los procesos de calidad y de reingeniería de procesos que ha impulsado el capital en los últimos treinta años en el Ecuador” (Espín, 2022).

11 “Cuando se crean estas leyes administrativas para diferenciarlas del Código del Trabajo que empezó a ocurrir en el Ecuador en el año 1996, porque antes sí existía que mayoritariamente el servidor público era parte del Código del Trabajo, es para decir que el servidor público no es trabajador, y lo que hace es quitarles la protección del Código de Trabajo. Lo que se hizo en esta diferenciación de las leyes administrativas y el Código de Trabajo es crear una falsa diferencia entre servidores públicos y obreros de sector público, y esto les ha dado resultado porque en el sector público, regido por las leyes administrativas, existe estabilidad absoluta, lo que quiere decir que a ti no te pueden sacar de tu empleo si no es a través de un sumario administrativo o una supresión de partidas, por eso el Estado no abre los concursos y te mantiene sin estabilidad a través de contratos ocasionales, pero cuando tienes estabilidad, la estabilidad es absoluta en el ámbito de las leyes administrativas; en el Código de Trabajo la estabilidad es relativa porque te pueden botar en cualquier momento pagándote la indemnización. Este doble régimen logra en la práctica diferenciar a los trabajadores y el servidor público que no tiene contratación colectiva” (Porras, 2022).

de Trabajo, es muy poco probable que falle contra sí mismo.

Esto sucede de tal manera que las organizaciones tienen la percepción, muchas veces comprobada, de que ya no se puede acudir a las “instancias nacionales” y temen que los “órganos de control estén cooptados” (Bastidas, 2022). Para algunas organizaciones ha sido más fácil hacerse escuchar en instancias internacionales como la OIT que en el Consejo Nacional de Salarios o en el Ministerio del Trabajo, instituciones a las que consideran cooptadas (Bastidas, 2022).

En síntesis, se puede concluir que el Estado muestra una clara tendencia a favorecer a los empleadores, ya sea por los vacíos legales, las prácticas de cooptación o aprovechando las contradicciones internas de las mismas organizaciones sindicales. En este sentido, el Estado funciona como el garante jurídico de las condiciones de reproducción del capital, de defensa del sector empresarial, e incluso de la defensa de sí mismo como empleador, y no como un defensor o garante de los derechos laborales.

## **La agenda del sindicalismo para el trabajo**

En la agenda del sindicalismo ecuatoriano se puede hablar de la distinción de dos conjuntos de demandas en torno al trabajo. Las primeras son generales, que pueden incluirse en la agenda de todas o casi todas las organizaciones laborales. Y, en segundo lugar, se encuentran las demandas particulares que

tienen que ver directamente con el trabajo, pero que son muy específicas de los sectores en los que se gestan.

Esta agenda de las organizaciones sindicales responde a las necesidades de particulares de garantizar y proteger los derechos laborales ya existentes. Sin embargo, también se puede percibir una intención por ampliar lo que se concibe como trabajo, ya que estas demandas provienen de sectores donde los trabajadores no necesariamente laboran bajo relación de dependencia, pero sí son dependientes de su fuerza de trabajo, y están encadenados con procesos productivos, o comerciales, de industrias más grandes.

Las demandas particulares se enfocan en proteger el trabajo autónomo; ampliar el crédito para autoempleados, especialmente para sectores como agricultura, pesca, ganadería, que también demandan control de precios para sus productos; establecer un plan de carrera y régimen laboral único en el sector público, y regular las relaciones laborales en plataformas digitales. En este sentido, se promueve proteger el trabajo autónomo, en especial se busca

garantizar el derecho al trabajo de los pequeños comerciantes, de los vendedores ambulantes, que no se debe confiscar su mercadería. [...] El Estado, los gobiernos seccionales deben garantizar y debe haber una línea de crédito; este debe garantizar la libre actividad de estos compañeros y debe existir una línea de crédito no solo desde el Estado sino de la banca privada (Espín, 2022).

Estos mismos sectores, tradicionalmente vinculados al campo, demandan mejores precios para sus productos y que se los controle. Por ejemplo, en el caso del banano,

la reducción de la exportación es del 5 %, algo normal que puede pasar de año a año, pero con eso les han bajado el salario a los trabajadores, están en la quiebra decenas o centenas de pequeños agricultores de banano, entonces, ¿quién controla eso? Eso debería ser tarea de los sindicatos (Acosta, 2022).

Por su parte, los funcionarios públicos expresan la necesidad de un plan de carrera dentro del servicio público que permita el ascenso, movilidad y estímulo. Esto debido a que en las instituciones las posibilidades de ascenso son muy bajas. Iván Bastidas (2022) grafica esta situación con un ejemplo: “Si yo entré como servidor público 1 con un salario de USD 540 posiblemente muera como servidor público 1, no existe ese plan de carrera”.

A esto se añade la demanda de unificar del régimen laboral para los servidores públicos, pues la división entre funcionarios contratados

por el Código de Trabajo y por la Losep ha creado jerarquías en las instituciones. En ese sentido se busca que todos los trabajadores del Estado sean amparados por la ley “que más favorezca al trabajador como dice la Constitución” (Bastidas, 2022).

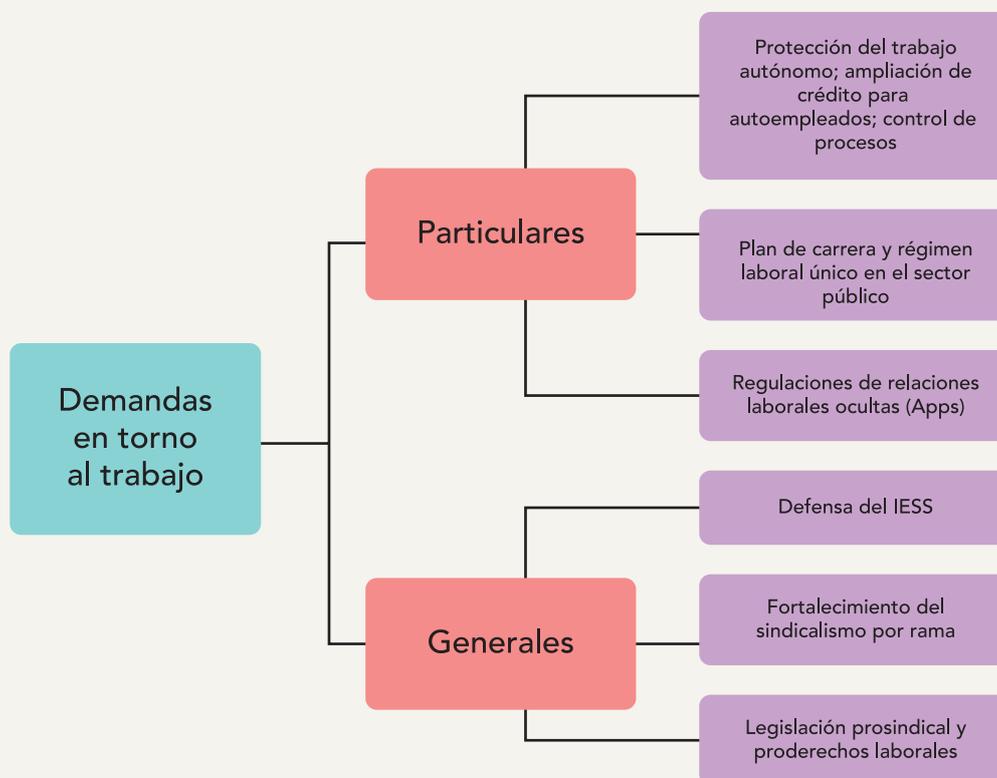
Por otro lado, las demandas generales pueden llegar a considerarse banderas de lucha comunes que se encuentran presentes en casi todas las tendencias del sindicalismo ecuatoriano. Estas son defender el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), fortalecer el sindicalismo por rama y que la legislación favorezca crear organizaciones sindicales y amplíe los derechos laborales.

En este sentido, se puede observar que un elemento que persiste como “factor de unidad” es la lucha por la defensa y sostenibilidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).<sup>12</sup> La posibilidad de privatizar este sector es cada vez más frecuente en un contexto nacional de avance de las políticas antilaborales. Por lo tanto, la defensa del sistema de seguridad social puede ser un factor importante que aglutine, en el marco de las diferencias, al movimiento sindical en una lucha común.<sup>13</sup>

12 “Ahora mismo que está en un peligro muy grande debemos discutir esos temas las organizaciones, desde una perspectiva en que las generaciones que vengan puedan tener esos beneficios” (Bastidas, 2022).

13 Como expresa una dirigente sindical, “es el momento de unirnos de estar juntos y luchar por un objetivo en sí, una de las cosas que nos unía era no a la privatización del IESS, ahí teníamos que estar todos, los que estaban sindicalizados y los que no estaban sindicalizados porque éramos amigos los que no nos podíamos ver ese es el momento de luchar y de unirnos” (Quiroz, 2022).

### Ilustración 3. La agenda del sindicalismo para el trabajo



Un elemento relevante en relación con este tema es que los dirigentes sindicales explican una parte de la crisis de la seguridad social como consecuencia de la precarización del trabajo y la arremetida contra la estabilidad laboral. En palabras de Acosta (2022), “la explotación laboral es la madre del desfinanciamiento del seguro social y la falta de empleo”.

Como un camino para revitalizar el sindicalismo, todas las organizaciones coinciden en que es importante fortalecerlo por rama, para que posibilite organizarse a trabajadores de sectores donde predomina el autoempleo, como la pesca artesanal o la producción bananera. El líder de Astac, Jorge Acosta (2022), señala que “hoy por hoy estamos motivando que se forme el sindicato de rama de los trabajadores de la pesca artesanal y de las trabajadoras de plataformas digitales”.

Esta demanda está estrechamente ligada con la de una legislación que favorezca crear organizaciones sindicales y amplíe los derechos laborales. Esta legislación debe favorecer la “sindicalización de todos los trabajadores, no solo en aquellas empresas en que existan más de treinta trabajadores, el derecho a la seguridad social universal, el derecho a la libertad sindical es decir, el no ser despedidos” (Espín, 2022). Además, se busca una institucionalidad que garantice el respeto a las leyes que regulan el trabajo para impedir el “fraude laboral”. Los sindicalistas señalan que los empleadores “no respetan todas estas leyes, son ellos los que no respetan el derecho a contratación colectiva, son ellos los que incumplen con las actas transaccionales, entonces, nosotros consideramos que debemos llegar a un Estado en que estos derechos sean respetados realmente” (Espín, 2022).

Más allá de las agendas que podrían unir a las organizaciones sindicales, una necesidad que se plantea en común es también fortalecer el trabajo con las bases. De acuerdo con Acosta (2022), no está mal que los sindicatos tengan visiones sobre el país; sin embargo, es fundamental que se ocupen del trabajo en sí mismo y de las demandas de sus bases, pues eso puede marcar la diferencia en la capacidad de convocatoria que tenga el movimiento de los trabajadores. Acosta cree que es fundamental que las organizaciones defiendan a sus bases cuando “no les están pagando el salario adecuado”, cuando fumigan a los trabajadores, cuando se discrimina a las mujeres en el ámbito laboral. Esto es importante porque

eso necesita el trabajador, ahí vamos a fortalecer el movimiento sindical. Pero si los dirigentes nos ponemos a hablar de temas macro que parecemos que estamos dando clases o estamos en la posición de estadistas, yo creo que se está haciendo poco y ahí es donde se demuestra el 3 % de sindicalización que hay en el país. Los sindicatos no se están preocupando de las bases, ese es un problema (Acosta, 2022).

### **La propuesta del Código de Trabajo del FUT**

La canalización más concreta de la demanda por una legislación que proteja el empleo y los derechos laborales se expresa en la propuesta del Código de Trabajo realizada por el FUT. Como se señaló en la primera parte, el Código de Trabajo vigente es una normativa que data de 1938 y fue el resultado de la lucha de las organizaciones de trabajadores en la primera mitad del siglo XX en el país.

Al respecto, actores empresariales, sindicales, gubernamentales y otros relacionados con el mundo del trabajo coinciden en la necesidad de actualizar o avanzar hacia la aprobación de uno nuevo. Esto debido a que el Código de Trabajo vigente, si bien ha contado con varias reformas, sigue teniendo un sentido obrerista, es decir, se pensó en relación con el modelo fabril y bajo la forma de relación laboral de dependencia. Esto han dejado por fuera formas de trabajo autónomas o de servicios que se han incrementado de forma vertiginosa en lo que va del siglo XXI. Además, no norma de manera clara sectores como el agrícola o la pesca. Al respecto, Angélica Porras (2022) señala que

el modelo del Código del Trabajo (vigente) es un modelo obrerista, es decir, está pensado para la relación de dependencia y obviamente eso deja por fuera a muchas otras formas de trabajo, y, sobre todo, deja por fuera a aquellas formas de trabajo que no se realizan en la fábrica como los servicios, o estas nuevas formas de trabajo que tienen que ver con la tecnología, teletrabajo, o estas nuevas formas de trabajo relacionado con las plataformas.

En este sentido, el punto de partida para pensar nuevas maneras de regular el trabajo son las falencias del actual Código de Trabajo, pero además se suma el problema de que no “hay institucionalidad para hacer cumplir ese Código”. De hecho, se considera que si el “Código vigente se cumpliera otra sería la historia del empleo en el Ecuador, sin embargo esto no sucede” (Bonilla y Toapanta, 2022).

Sobre la base de estos cuestionamientos, desde 2012 el FUT inició un proceso de discusión y construcción de una nueva normativa para el trabajo en el país, que fue modificada hasta llegar a su versión definitiva en 2021. Según Silvia Bonilla y Angie Toapanta, abogadas laborales y asesoras sindicales que dirigieron la elaboración de la propuesta del Código de Trabajo presentada por el FUT,

el Código del Trabajo fue una propuesta que nació en 2021 cuando la Cedocut [por turno] estaba en la presidencia del FUT, en ese momento es que asumieron este trabajo, crearon una nueva propuesta del Código al menos tres abogados en ese momento Julio César Trujillo, Alfredo Borja y Joaquín Viteri. Entonces, se creó una comisión que fue ampliada a más instancias [...]. Este proyecto fue archivado —después— por la Asamblea Nacional.

El mismo proyecto pasó por cada presidencia de turno del FUT y sufrió modificaciones cada vez que caía en una presidencia. Entonces, hay el proyecto original que fue en 2012, hay un proyecto en 2014, y al menos un proyecto en 2017 y un proyecto último anterior al que nosotras trabajamos que es el proyecto de 2018, que sufrió algunas modificaciones en estos procesos. Desde la Ceosl se propuso hacer la reforma integral al Código del Trabajo —un nuevo Código del Trabajo—.

Nosotras, desde el centro [CIDDT], lo que hicimos fue retomar esta propuesta —el último borrador del año 2018 del

Código del Trabajo— e irlo adecuando. Esto se hizo en reuniones —pocas— con las centrales sindicales, con los dirigentes sindicales de las centrales y con asesores jurídicos de las centrales sindicales, entonces tuvimos varias reuniones donde se fue revisando capítulo por capítulo, unos capítulos nos demoramos más tiempo y otros casi ni se topó lo que nosotros habíamos propuesto. Pero, en todo caso, sí hubo algún tipo de proceso de socialización, el que más hubo participación fue el de derecho colectivo del trabajo, que tiene que ver con las organizaciones sindicales y las formas de constituir las, las huelgas, etc. (Bonilla y Toapanta, 2022).

Como puede apreciarse en este testimonio, el desarrollo de la nueva propuesta de Código de Trabajo está anclado a las centrales sindicales que conforman el FUT y tiene como objetivo responder a “las demandas de los compañeros trabajadores que están siendo sacados de sus trabajos” y que son presas de la precarización (Quiroz, 2022). El proyecto de Código lleva cerca de 10 años de trabajo y ha sido presentado a la actual Asamblea Nacional por el legislador de Pachakutik, Salvador Quishpe —quien forma parte de la Comisión de Derechos de los Trabajadores—. Para quienes participaron en la elaboración de esta propuesta, el sentido del nuevo Código es sostener los derechos de las y los trabajadores frente a las reformas que se han anunciado por parte del Gobierno, como el proyecto de Ley de Creación de Oportunidades.

Entre los principales elementos propuestos en el Código de Trabajo, está la posibilidad

de que más personas puedan sindicalizarse, reduciendo el número de integrantes necesarios para formarlo y apuntalando el sindicalismo por rama. Establece al contrato indefinido como el contrato tipo y como excepcionalidad a otros tipos de contratos a plazo, se reforman los fondos de reserva y la jubilación patronal. Además, considera regularizar el teletrabajo, del desarrollado en plataformas digitales, así como trabajo remunerado del hogar, entre otras reformas (Bonilla y Toapanta, 2022); sin embargo, no alcanza a regular todos los sectores de la economía, sobre todo los relacionados con la informalidad. Esto considerando que en el país más de dos tercios de la PEA trabajan de manera autónoma; además se critica que la propuesta de Código no busca ampliar derechos, sino preservar los ya existentes (Porras, 2022). En esto coinciden también sus proponentes (Bonilla y Toapanta, 2022), quienes plantan que el proyecto busca “sostener” los derechos vigentes, como salarios, salud, seguridad social (Bedoya, 2022). En todo caso el proyecto de Código abraza algunos de los planteos que se han analizado en este espacio.

No obstante, las corrientes del sindicalismo que no participaron en su elaboración son críticas, puesto que plantean que el momento es poco adecuado para discutir una nueva ley, dado que no hay representantes de las organizaciones sindicales en la Asamblea. Esto lleva a depender de las posibilidades de unidad entre los sectores de los llamados progresismos —UNES— y de Pachakutik, como plantea Washington Espín (2022):

Simplemente exigir y luchar para que se mantenga el actual Código de Trabajo

y se normen aquellas nuevas formas de trabajo que han ido apareciendo fundamental aquellas vinculadas al trabajo digital, es decir, el teletrabajo, el trabajo de las economías de plataforma [...]. Estos trabajos, estas nuevas formas deben ser reguladas y deben ser reguladas en el marco de las conquistas centenarias de la ley laboral vigente.

A esto se suma el criterio de la jurista Angélica Porras, para quien las organizaciones sindicales, y el propio modelo de organización sindical, presentan límites que deben ser superados. En especial, en lo relacionado con la posibilidad de normar y regularizar el trabajo autónomo y de servicios entendiendo las particularidades de estos sectores, como ella plantea:

Una de las razones por lo que nos hemos quedado en esta percepción, un poco mutilada digamos, del trabajo es por la forma del sindicato, porque está pensado en sindicato de empresa, esa es una cuestión; una segunda cuestión, que es también importante, es el tema del trabajo autónomo, que no está regulado. Tú tienes el Código Civil, tienes la Ley de Artesanos y hasta ahí llegó. Entonces no se ha considerado que todas las centrales sindicales en el Ecuador tienen grupos de trabajadores autónomos, pero el debate sobre, por ejemplo, las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, el salario mínimo, las jornadas laborales son debates que se hacen sobre el trabajo como relación de dependencia.

Entonces, no es que en los sindicatos se ha abierto un espacio del debate para ver cuál es la forma del trabajo autónomo. Si todos tienen asociaciones de trabajo autónomo sobre todo comerciantes autónomos, entonces esta es una categoría específica del trabajo autónomo. Los comerciantes autónomos, y sobre todo los microcomerciantes autónomos, por ejemplo, los comerciantes que venden golosinas fuera de las empresas, de los colegios o las escuelas —todos tienen esos tipos de asociaciones—. Como las asociaciones de bananeros, asociaciones de productores de arroz, pero no es que el sindicato esté pensando o analizando cuál es el trabajo que ahí se produce y cómo se produce la explotación, cómo se da la apropiación de plusvalía que genera ese trabajo [...].

Sí están reconociéndolos, yo diría, formalmente como trabajadores, pero no se ha logrado construir ahí una identidad de clase, entonces creo que ahí hay una cuestión que sería interesante saber qué dicen ellos; de lo que yo te puedo decir es que ese debate no se ha hecho, se ha llegado al punto de decir son trabajadores, muy bien, están en nuestra organización y hasta ahí ha llegado el punto (Porrás, 2022).

En esta línea, es fundamental entender la estructura del mercado de trabajo y desde ahí generar una reforma completa a la normativa laboral. Esta debe plantearse universalizar los derechos laborales, incluyendo al sector informal de la economía, y unificar los criterios legales a través de los que se norma el trabajo,

para que deje de existir una multiplicidad de leyes que deriva en diferencias en cuanto al acceso a derechos laborales, especialmente en el sector público. Caso contrario, el sindicalismo seguirá pensando el modelo obrerista, que, si bien se adecúa a un sector de la clase trabajadora, deja por fuera a la mayor parte de trabajadores que no están dentro de relaciones de trabajo industriales.

### **Semiautonomía: debate por una tercera forma de relación laboral en el nuevo Código**

La semiautonomía o la semidependencia reconoce que la relación laboral posee componentes de ambos regímenes y brinda una cierta protección a los trabajadores que pueden acogerse a esta figura, especialmente en cuanto a la seguridad social. En Ecuador no existe ningún régimen similar, e inicialmente el proyecto de Código del Trabajo presentado por el FUT contenía este nuevo concepto, “pensado para regularizar a todas las personas que trabajan como falsos autónomos (semiautonomía) decíamos: vendedores por catálogo o de quienes distribuyen BonIce, Vive 100, etc.” (Bonilla y Toapanta, 2022). Sin embargo, en el marco de los debates al interior de la Asamblea Nacional y con la posibilidad de que los proponentes realicen cambios en la propuesta, se plantea su eliminación puesto que esta figura puede tener repercusiones, ya que

sabemos que en términos legales todo se puede ajustar y todo se puede modificar para irnos a la categoría que más nos convenga, si ponemos una tercera categoría, como ocurre ahora en otros países, está

funcionando más bien como una cosa de autonomía con afiliación a la seguridad social o con autonomía con dependencia económica que no resulta tener los mismos niveles de protección para los trabajadores (Bonilla y Toapanta, 2022).

El debate de una tercera forma de trabajo, diferente a la dependencia y a la autonomía, ha surgido a nivel internacional en un contexto de políticas neoliberales que promueven la flexibilización laboral. Esto se enmarca en lo que Harvey denomina “acumulación flexible”, y que determina “altos niveles de desempleo estructural, rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones, módicos aumentos (si los hay) en el salario real y el retroceso del poder sindical” (2017, 173). En la actualidad el trabajo en plataformas digitales es posiblemente uno de los más icónicos, pero no el único, puesto que ocupa importantes sectores del mercado de trabajo y ha promovido relaciones laborales deficitarias en el cumplimiento de los derechos laborales.

Este debate invita precisamente a reflexionar y caracterizar la “relación de dependencia”. De acuerdo con Toapanta, el Código de Trabajo actual establece tres criterios que demuestran la dependencia, estos son “prestación personal de servicios [...], la remuneración y [...] la dependencia” (Bonilla y Toapanta, 2022). Además, la noción de dependencia o subordinación supone que el empleador brinda directrices al trabajador, tanto de carácter técnico como de las condiciones del trabajo —como horario, disponibilidad de tiempo o sitio de trabajo—. Además, son criterios clave la capacidad de empleadores de controlar y sancionar a sus trabajadores (Porras, 2022).

No obstante, esa relación —que tiene más de cien años— se ha transformado, tal como lo ha hecho el trabajo. Los criterios de sanción, por ejemplo, han pasado de amonestaciones graduales al despido. Así también, el control se ha transformado desde la figura del supervisor a los círculos de calidad (Porras, 2022).

Frente a las nuevas formas de trabajo en el mundo contemporáneo, la dependencia puede y debe ser concebida desde una perspectiva más amplia y actual. Es el criterio de Angélica Porras que la dependencia debería darse por hecho si el empleador establece “el marco de organización del trabajo”. En ese sentido, el trabajador debe adaptarse a la organización del trabajo o será sancionado y simplemente dejará de trabajar (Porras, 2022).

A partir de ese concepto, se puede entender que una población de trabajadores que podría ser incluida en la figura de la semi-dependencia son, en realidad, dependientes cuya relación laboral está oculta; es decir, son lo que se conoce como “falsos autónomos”. Este es el caso de los y las trabajadoras de plataformas, de trabajadores ilegalmente tercerizados o de trabajadores autónomos pero cuya dependencia económica se concentra en un solo empleador; por ejemplo, los vendedores ambulantes que por contrato pueden expender una sola marca, o los trabajadores rurales autónomos cuya producción está comprometida para un solo destinatario (Bonilla y Toapanta, 2022; Porras, 2022).

En este camino, y con las experiencias de las legislaciones de otros países, el punto clave se centra en definir una política que regularice las

relaciones laborales que no están dentro del paraguas de lo legal, y con ello la sanción del ocultamiento de las relaciones laborales con dependencia y de la simulación contractual, estos últimos elementos que están considerados en la propuesta presentada por el FUT (Bonilla y Toapanta, 2022). En esa medida, es fundamental establecer mecanismos que eviten ocultar o la degradar una relación laboral dependiente a través de la figura de semidependencia.

Una vez abordado este dilema, cabe preguntarse por los mecanismos para incluir a estos trabajadores en los sistemas de seguridad social. Será fundamental que participen trabajadores, empleadores mayoritarios y Estado, pues, debido a la precariedad de ingresos, la economía de autónomos podría verse seriamente afectada si la carga de la seguridad social recae solamente en ellos. Eso ocurre actualmente con las figuras destinadas a la afiliación de independientes, como la afiliación voluntaria o la de empresa unipersonal. Así también será prudente pensar en cómo se garantiza que se cumpla el derecho de estos trabajadores al descanso semanal, vacaciones, licencias remuneradas y otros aspectos propios del derecho laboral.

### **La agenda sindical del presente, analizada a la luz del pasado**

Existen diversos niveles en los que se puede expresar la agenda sindical. Esto quiere decir que hay una agenda a nivel de acciones, a nivel de discursos en general y a nivel de documentos o propuestas unitarias. En el pasado, especialmente en el periodo de huelgas, que va desde 1975 hasta 1982, las platafor-

mas de lucha concentraron las demandas del sindicalismo en documentos que explicaban el porqué de su accionar político. En este sentido la agenda del sindicalismo se expresaba a nivel de acciones de hecho —como la huelga— y de documentos unitarios. Y, con seguridad, se puede rastrear la agenda a un nivel discursivo, por ejemplo, a través de medios de comunicación.

Para finales del siglo XX e inicios del XXI, la acción política de las organizaciones sociales está hegemonizada por el movimiento indígena, que irrumpe con fuerza en el escenario político; mientras que el movimiento sindical se encuentra en descenso. A pesar de esto, el sindicalismo participa de las acciones contra las políticas neoliberales y en defensa de los servicios públicos. Las acciones del movimiento sindical contra el neoliberalismo de entre siglos, como parte del campo popular ecuatoriano, están documentadas y estudiadas.

En el presente, esta tarea es un poco más compleja, pues la situación del movimiento de las y los trabajadores ha hecho que las acciones e instancias unitarias sean más débiles que en el pasado, y que incluso el acuerdo entre centrales sindicales sea coyuntural y no siempre se sostenga a través de documentos escritos u otro tipo de registros. No obstante, persisten las preocupaciones y las acciones en común, que se han visibilizado a través de las reflexiones propias de actores relevantes del sindicalismo, generadas en este estudio. Además, una corriente importante del sindicalismo representada en el FUT ha propuesto un nuevo proyecto de Código de Trabajo que está en debate en la Asamblea Nacional y que concentra la visión del FUT en torno

al trabajo y las necesidades del sindicalismo tradicional.

Con base en estos elementos, se puede señalar que, desde los setenta, la agenda del sindicalismo ha atravesado un proceso de transformación que responde a factores internos y externos a este, pero que, en general, conserva la atención a la situación del trabajo formal en el Ecuador y a la defensa de los derechos laborales.

En este sentido, entre los setenta y ochenta se observa que las plataformas buscaban reivindicaciones de los trabajadores como aumentos salariales, pero principalmente se posicionaban sobre la realidad nacional, de tal forma que entre sus demandas constan la reforma agraria integral, nacionalizar el petróleo, estatizar el transporte público, democratizar la educación superior, respetar los derechos humanos, reivindicar barrios urbanos. Además, se manifiestan contra el alza de los combustibles y pasajes, y contra las imposiciones del FMI.

A este periodo le sigue la profundización del modelo neoliberal y, en este contexto, el sindicalismo actuó y se posicionó contra la privatización de los servicios públicos y en defensa de la seguridad social. Este último elemento, junto a la preservación de un enfoque prosindical y proderechos en la legislación, se conserva hasta el presente, pues la seguridad social sigue siendo uno de los principales puntos de conflicto entre el proyecto de las élites y el campo popular. Una demanda propia del momento actual, además, es que se reconozca y se fortalezca el sindicalismo por rama.

En suma, se puede observar un proceso largo de desgaste de la agenda del sindicalismo, que responde a una diversidad de factores. El mismo movimiento de los trabajadores, la acción del Estado y de las élites han debilitado su capacidad política, tanto a nivel de su accionar como también en su habilidad para posicionarse de manera unitaria frente a la realidad nacional. Además, el empobrecimiento de la agenda muestra que la capacidad del sindicalismo para recrear alternativas y para usar a la organización como puente para construir mejores días está afectada. Sin embargo, quedan banderas en común no solo para todas las centrales sindicales, sino para la población en su conjunto. La defensa del IESS, el fortalecimiento del sindicalismo de rama y el camino hacia una legislación que proteja los derechos de los trabajadores pueden dar paso a la construcción de estrategias unitarias.

### **El sindicalismo frente a lo nacional: articulación con otros sectores sociales**

La agenda sindical históricamente ha rebasado las demandas exclusivamente en torno al ámbito laboral. Como observamos, desde 1975 las organizaciones sindicales amplían su espectro a otros actores y movimientos sociales. Para la década de los noventa, a este campo popular ingresa un actor fundamental, el movimiento indígena, que hegemoniza la lucha social y articula una agenda nacional en contra de las políticas neoliberales. Las organizaciones sindicales pliegan a esta agenda, que se concentra en rechazar la

privatización de empresas estatales del sector estratégico, el alza de los combustibles, así como a que se instaure la base militar estadounidense en Manta. Esta agenda, para inicios de los 2000, se amplía a la oposición al Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) y, posteriormente, a los tratados de libre comercio bilaterales (Sánchez, 2013).

Por su parte, durante los primeros años del gobierno de Rafael Correa la agenda nacional se debilita a partir de la Constituyente de 2008, en la cual las organizaciones actúan de manera gremial, y posteriormente debido a la alta inversión social que desmoviliza a un amplio sector organizado. Sin embargo, durante este periodo se redefinen las agendas particulares de los movimientos sociales y de las organizaciones sindicales, las cuales centran nuevamente su atención en contra de la política laboral, que debilita fundamentalmente los sindicatos públicos (Ospina, 2011).

La Marcha por el Agua, la Naturaleza y la Dignidad de los Pueblos realizada en 2012 restablece la rearticulación de los movimientos sociales y organizaciones sindicales en un pliego petitorio de 19 puntos, que contemplaba demandas sobre las problemáticas del

agro, de la extracción petrolera y minera, de la economía social y solidaria, de la defensa al IESS y de los derechos laborales (Conaie, 2012). Actualmente, la nueva arremetida neoliberal ha mantenido la articulación de las agendas de lucha de las distintas organizaciones populares, ejemplo de ello sin duda son las movilizaciones de octubre de 2019. Además, algunas entrevistas para esta investigación fueron realizadas en el contexto del paro nacional de junio de 2022, lo que permitió generar un diálogo con los representantes sindicales sobre la articulación de la lucha social.

Existe una visión generalizada sobre la importancia de promover espacios y agendas comunes, dado que la lucha de los sindicatos es también política (Bedoya, 2022), de allí que muchas de las organizaciones plegaron a la movilización nacional y acogieron los 10 puntos planteados por el movimiento indígena, dentro de los cuales se encuentra uno relacionado directamente con la situación laboral precarizante.

En esa medida, se identificaron cuatro puntos comunes que articulan la agenda sindical para el contexto nacional (ilustración 4).

#### Ilustración 4. Agenda sindical para el contexto nacional



*Fuente:* Espín, 2022; Bedoya, 2022; Quiroz, 2022; Bastidas, 2022.

Existen tres puntos que, si bien no fueron concordantes para todos los entrevistados, vale la pena mencionar, porque evidencian la perspectiva política de las organizaciones. Por un lado, la importancia de articularse a la lucha de las mujeres para posicionar el trabajo y la economía de cuidados y su reconocimiento, planteando la obligatoriedad del Estado de garantizar condiciones mínimas como remuneración y acceso a la seguridad social (Quiroz, 2022; Espín, 2022).

Por otro lado, se menciona la articulación con organizaciones barriales para demandar el financiamiento estatal que permita, fundamentalmente, promover actividades artísticas y culturales que generarían no solo opciones de trabajo, sino que además integrarían a las y los jóvenes para la ocupación del

espacio público y para construir relaciones de solidaridad (Espín, 2022). Además, se menciona la importancia de articular la demanda por políticas para la redistribución adecuada de la tierra, con insumos, con crédito para los pequeños y medianos productores que permitan desarrollar este sector y mejorar las condiciones de vida de la población (Bedoya, 2022).

Finalmente, es importante mencionar la situación planteada por el Frente de Trabajadores de Plataformas Digitales (FrenApp), quienes manifiestan que, aun cuando apoyan el pliego de 10 puntos planteado por el movimiento indígena, su situación como un sindicato, con una dirigencia y una población de trabajadores fundamentalmente migrante, limita la posibilidad de posicionarse públicamente

de manera política frente a la situación que se vive a nivel nacional. Esto evidenciaría que, además de la vulneración de sus derechos como trabajadores, se restringe su derecho fundamental a la protesta (Ramírez y Hevia, 2022).

## **Articulaciones con organizaciones internacionales**

La internacionalización de la lucha de los trabajadores ha sido un componente clave en las agendas de las organizaciones sindicales. Esto se evidencia de manera clara en el hecho de que todas son filiales de algún sindicato internacional como la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas (CSA), la Internacional de Servicios Públicos (ISP), Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), entre otras. También se evidencia en una articulación con sindicatos nacionales de otros países, por ejemplo, la Unión de Trabajadores de Plataformas de Colombia (Unidapp) u organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar de Bolivia y Perú.

Al igual que las relaciones que las organizaciones establecen con la OIT, en tanto instancia tripartita internacional, para este caso, también se evidencia una mayor importancia de estas articulaciones para los los sindicatos por rama, que demandan su reconocimiento desde el Estado (Acosta, 2022; Ramírez y Hevia, 2022). Así, apelar a organizaciones

internacionales, muchas de ellas de la misma rama, ha posibilitado visibilizar la situación de precarización en la cual se encuentran las y los trabajadores, y con ello hacer frente a la posición del Estado. Pero también ha permitido definir agendas coordinadas para trabajar sobre las demandas que afectan a los trabajadores a nivel mundial.

## **Conclusiones**

A partir del diálogo con dirigentes sindicales y expertas laborales, queremos poner en la mesa de debate tres elementos claves que dan cuenta de ciertas problemáticas dentro de las organizaciones sindicales, con el objetivo de apuntar soluciones conjuntas.

### **1. La centralidad del trabajo formal: la visión obrerista de la organización sindical**

Las modificaciones en el campo laboral, que se presentan en el mundo desde la década de los setenta y a nivel nacional desde los ochenta, ha implicado un paso del predominio industrial al de servicios; ha conllevado mecanismos de externalización del empleo, que limitan la posibilidad de sindicalización, y ha promovido y ampliado el trabajo informal, que actualmente constituye, de alguna manera, la principal característica del mercado laboral en Ecuador. Esta realidad pone como elemento clave de análisis la perspectiva política de los sindicatos y su capacidad de dar respuesta a esta modificación del mercado laboral.

Para ello, se debe mencionar que el predominio de la visión del trabajo formal o en relación de dependencia limita la posibilidad de aglutinar en las organizaciones a un sinnúmero de trabajadores que se encuentran en la informalidad, pensando a esta no solo como el trabajo del microcomercio o ambulante, sino incluso dentro del propio sector formal. Pero, además, se ha restringido la posibilidad de develar las formas de ocultamiento de la relación laboral en diversos sectores económicos.

Tal es la situación al respecto, que entre una de las demandas fundamentales para un amplio grupo de trabajadores se encuentra que se los reconozca como tales. Esto parecería paradójico para la lucha de las organizaciones de trabajadores; sin embargo, en la actualidad, con el despliegue de nociones como “colaboradores” y “autonomía”, las empresas apuntan a desconocer la relación laboral, generando una absoluta desprotección sobre población, y frente a lo cual los sindicatos no han dado mayor respuesta. Si bien se reconocen las múltiples embestidas del Estado-capital para contender la libertad sindical y con ello la demanda de derechos laborales, se requiere un análisis interno concienzudo de cómo el sindicalismo ecuatoriano puede y debe responder a las demandas de una población de trabajadores cada vez más precarizada.

El sindicalismo por rama se vislumbra como opción para revitalizar el sindicalismo, lo cual evidencia, de cierta manera, el agotamiento de la forma tradicional del sindicato por empresa. Sin embargo, no solo queda un largo camino en la lucha contra las

barreras que tanto el Estado como las cámaras empresariales han desplegado hacia la organización por rama, sino también en los debates internos que la garanticen como una opción viable y no como un mero enunciado de la normativa. Entre estos debates se encuentran los mecanismos efectivos para temas como contrato colectivo y cuota sindical, pero, sobre todo, para promover el reconocimiento de las relaciones laborales que los trabajadores mantienen con los distintos sectores productivos, que es el argumento fundamental dentro de los discursos de los representantes empresariales.

Por ello, es importante mencionar que aún es necesario generar un debate profundo sobre este tema, así como ampliar la perspectiva sobre la noción de trabajo hacia una que responda a la estructura de mercado laboral nacional, elementos que sirvan como anclaje a las propuestas de reformas a la normativa que regulan el trabajo, así como a los mecanismos procesuales para garantizar los derechos laborales.

## **2. Democracia sindical: entre las limitaciones impuestas por Estado y las dinámicas internas**

Es fundamental pensar la democracia interna de las organizaciones sindicales, más aún en un contexto en el que existe una amplia crítica por su verticalidad, clientelismo, la falta en la renovación de cuadros y poca participación de mujeres. Todos los actores partícipes de esta investigación han hecho hincapié en que mucho del accionar actual en las organizaciones sindicales es la respuesta a la arremetida de las políticas antisindicales promovidas por el Estado y el sector empresarial.

Esto se evidencia, en un primer punto, en la poca garantía de los dirigentes sindicales para no ser sancionados o despedidos de sus trabajos de manera arbitraria, que dificulta los relevos y recambios generacionales. A este componente se suma, en segundo lugar, uno de carácter estructural en relación con el apuntalamiento del individualismo y de la noción del “emprendedor”, que reduce la participación en general y más aún de los jóvenes en procesos organizativos, así para las nuevas generaciones; la organización sindical deja de ser un espacio que permite garantizar su condición laboral. En tercer lugar, debido a que la propia estructura del mercado laboral al cual apelan los sindicatos —mencionado líneas arriba en la centralidad del trabajo formal— genera poca participación de mujeres en los sindicatos, pues apenas el 25 % de estas cuentan con pleno empleo (INEC 2022).

En esta medida, si bien se reconoce que efectivamente los componentes externos inciden de manera determinante en la organización, existen también grandes retos en materia de democracia interna en las organizaciones sindicales. Algunos entrevistados han mencionado que prácticamente se han eliminado las asambleas mensuales que posibilitaban una participación más activa de las y los trabajadores, pero que, sobre todo, constituían espacios de decisión colectiva. Esto incide no solo dentro de las centrales sindicales, sino fundamentalmente en la clientelización de los sindicatos de base, que en muchos casos dejan de ser instancias de representación de las y los trabajadores, y terminan siendo funcionales a los beneficios de los empleadores.

En esta medida, es necesario volver los ojos a las dinámicas internas que actualmente se promueven en las organizaciones sindicales, para con ello promover una democratización de las organizaciones de segundo y tercer nivel. De esta manera, es posible construir liderazgos que sean capaces de rechazar las prácticas clientelares y que caminen hacia la unidad del movimiento de los y las trabajadoras.

A esto se suma la importancia de avanzar y dar respuestas a nuevas demandas que las y los trabajadores presentan. Una de estas tiene que ver con la ruptura de dinámicas machistas y discriminadoras que poco abonan para ampliar la sindicalización en Ecuador; así como en la importancia de reconocer la doble o triple jornada de las mujeres trabajadoras, debido al trabajo de cuidado, como un aspecto a abordar por parte del sindicalismo.

### **3. Las complejidades para renovar la agenda sindical: defender lo alcanzado**

Finalmente, queremos mencionar que una de las ideas que ha sobresalido en la conversación con las y los dirigentes sindicales, así como con las expertas en temas laborales, tiene que ver con el hecho de que las organizaciones sindicales han replegado sus demandas para sostener los derechos alcanzados. Esto ha limitado sus perspectivas para problematizar tanto los nuevos o reencauchados mecanismos de explotación laboral, así como en plantearse nuevas formas de sindicalización.

En este sentido, se evidencia que las organizaciones de trabajadores han abandonado sus demandas políticas a largo plazo y actúan

de manera reactiva a cada gobierno. Por ello, se evidencia, por un lado, que las demandas actuales son limitadas en un contexto de reconfiguración del capital, es decir carecen de propuestas que permitan comprender la relación capital-trabajo en las actuales condiciones; y, por otro lado, si bien presentan articulaciones con otros sectores populares, esta articulación es fluctuante, dependiente de los escenarios políticos y de la agenda gubernamental. En esa medida, consideramos que la articulación en una agenda nacional tiene una tendencia coyuntural, dada en los últimos años, fundamentalmente sobre el despliegue de políticas de corte neoliberal y su contención sobre las afectaciones que pueda generar a la población en su conjunto.

## Bibliografía

- Achig, L., y Neira, T. (1989). Movimiento obrero ecuatoriano y proceso sindical (Los orígenes: 1880-1938). *Orígenes del Movimiento Obrero Ecuatoriano. Homenaje a los trabajadores*, mayo de 1989.
- Acosta, J. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (Astac). Entrevistado por Paola Sánchez y Nataly Maya. Jitsi Meets.
- Aguirre, M. A. (2006). La masacre del 15 de noviembre de 1922 y sus enseñanzas. En *Ensayos escogidos*, 85-108. UNAP.
- Albornoz Peralta, O. (1983). *Breve síntesis. Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano*. LetraNueva.
- Almeida, D. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (Antep). Entrevistado por Paola Sánchez y Nataly Maya. Vía correo electrónico.
- Baquero, M., Freire, B., y Jimbo, G. (2004). Evolución de mercados laborales formales e informales en Ecuador: una definición alternativa. *Apuntes de Economía* 46. Banco Central del Ecuador.
- Bastidas, I. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (ISP). Entrevistado por Paola Sánchez y Nataly Maya. Jitsi Meets.
- Bedoya, E. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (CedocUT). Entrevistado por Paola Sánchez y Nataly Maya. Jitsi Meets.
- Bonilla, S., y Toapanta, A. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (CCIDT). Entrevistado por Paola Sánchez y Nataly Maya. Jitsi Meets.
- Caicedo, J. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (FTP). Entrevistado por Paola Sánchez y Nataly Maya. Jitsi Meets.
- Carrión, D. (2021). *Ampliación del Informe técnico: Impacto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Periodo: septiembre de 2019 a junio de 2021*. Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico-UCE.
- Cedep. (1984). *Las luchas campesinas 1950-1983. Movilización campesina e historia de la FENOC*. Cedep.
- Cedis. (1985a). *Historia de las luchas populares. De la constituyente a nuestros días*. Vol. 5. Cedis.

- Cedis. (1985b). *Historia de las luchas populares. De la revolución juliana a la gloriosa de 1944*. Vol. 4. Cedis.
- Cedis. (1985c). *Historia de las luchas populares. De la revolución liberal a la masacre de 1922*. Vol. 3. Cedis.
- Chiriboga, M. (1979). Emergencia y consolidación de la burguesía agroexportadora en el Ecuador durante el periodo cacaotero. *Revista Ciencias Sociales* 3 (10-11), 29-57.
- Chiriboga, M. (2013). *Jornaleros, grandes propietarios y exportación cacaotera 1790-1925*. Corporación Editora Nacional-UASB.
- Coba, G. (2021, 17 de abril). Más de 143.000 jóvenes buscan un empleo en Ecuador. *Primicias*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/jovenes-buscan-empleo-trabajo-ecuador/>
- Conaie. (2012). Los 19 puntos del mandato. Marcha Plurinacional por el Agua, por la Vida y por la Dignidad de los Pueblos, 2012.
- Dávila Loo, J. (1995). *El FUT trayectoria y perspectivas*. CDS-Corporación Editora Nacional.
- De la Garza, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro*. Buenos Aires.
- Espín, W. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (FTE). Entrevistado por Paola Sánchez y Nataly Maya. Jitsi Meets.
- Guerrero, A. (1975). *La hacienda precapitalista y la clase terrateniente en América Latina y su inserción en el modo de producción capitalista: el caso ecuatoriano*. Escuela de Sociología -UCE.
- Guerrero, A. (1994). *Los oligarcas del cacao. Ensayo sobre la acumulación originaria*. Editorial El Conejo.
- Harvey, D. (2017). *La condición de la posmodernidad. Investigaciones sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu editores.
- Ibarra, H. (1984). *La formación del movimiento popular: 1925-1936*. Cedis.
- Ibarra, H. (2013). Los idearios de la izquierda comunista ecuatoriana (1928-1961). En *El pensamiento de la izquierda comunista (1928-1961)*, 11-64. Ministerio de Coordinación de la Política y Gobiernos Autónomos Descentralizados.
- INEC. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - Enemdu, marzo, 65.
- León, J., Ibarra, H., e Icaza, P., eds. (1983). *Formación y pensamiento de la CTE*. Cedme.
- Maya, N., Sánchez, P., y Quevedo, T. (2022). *Conflictividad laboral y retorno del neoliberalismo en tiempos de pandemia (2017-2020)*. Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico-UCE/Fundación Rosa Luxemburgo.
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Acuerdo Ministerial MDT-2015-0240\_ECUADOR.pdf*. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/102788/124380/F-1998204783/Acuerdo%20Ministerial%20MDT-2015-0240\\_ECUADOR.pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/102788/124380/F-1998204783/Acuerdo%20Ministerial%20MDT-2015-0240_ECUADOR.pdf).

- Moreano, A. (1976). Capitalismo y lucha de clases en la primera mitad del siglo XX. En *Ecuador: pasado y presente*, 137-224. Editorial Universitaria-UCE.
- OIT. (2014). Caso individual (CAS) - Discusión: 2014, Publicación: 103ª reunión CIT (2014). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101\\_COMMENT\\_ID:4060448](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4060448).
- OIT. (2017). *Diálogo social tripartito del ámbito nacional*. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_548547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf).
- Ospina, P. (2011). La unidad de las izquierdas. *La línea de fuego*, 2011. <http://lalineadefuego.info/2011/09/08/la-unidad-de-las-izquierdas-por-pablo-ospina-peralta/>.
- Otero, G. (2021). Sindicalización por rama de actividad en Ecuador. *Trabajo y Justicia Social*. Ildis - CDDT.
- Oxfam, (2021). Crisis y captura: el descontento social en tiempos de pandemia en América Latina y el Caribe. Oxfam.
- Páez, A. (1986). *El anarquismo en el Ecuador*. Corporación Editora Nacional-INFOC.
- Páez, A. (2017). *Los orígenes de la izquierda ecuatoriana*. Casa de la Cultura Ecuatoriana.
- Pagura, N. (2014). *Hacia una teoría crítica del trabajo en el capitalismo actual: revisión de las tesis sobre el “fin del trabajo” e indagación de perspectivas alternativas*. Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título de Doctor de la Universidad de Buenos Aires en Filosofía, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. *Revista de Derecho* 19: 15-41.
- Porras, A. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (AJP). Entrevistada por Paola Sánchez y Nataly Maya. Jitsi Meets.
- Quiroz, L. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (Untha). Entrevistada por Paola Sánchez y Nataly Maya. Jitsi Meets.
- Ramírez, Y., y Hevia, C. (2022). Entrevista sobre la agenda sindical (FrenApp). Entrevistadas por Paola Sánchez y Nataly Maya. Jitsi Meets.
- Rodas, G. (2000). *La izquierda ecuatoriana en el siglo XX. Aproximación histórica*. Abya-Yala.
- Rodas, G. (2006). *Partido Socialista casa adentro. Aproximaciones a sus dos primeras décadas*. Ediciones La Tierra.
- Sánchez, P. (2013). Resistencia, consenso y disputa: reflexiones sobre el conflicto social en Ecuador (1990-2012). En *A quién le importa los Guayacanes*. IEE-CDES.
- Ycaza, P. (1983). *Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano*. Casa de la Cultura Ecuatoriana.

## Anexos

### Lista de entrevistados

<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Organización</b>
1	Edwin Bedoya	Confederación de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (Cedocut)
2	Washington Espín	Frente de Trabajadores del Ecuador (FTE)
3	Carolina Hevia	Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FrenApp)
	Yuly Ramírez	
4	Iván Bastidas	Internacional de Servicios Públicos (ISP)
5	Jorge Acosta	Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (Astac)
6	Lenny Quiroz	Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (Untha)
7	Silvia Bonilla	Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT)
	Angie Toapanta	
8	Angélica Porras	Acción Jurídica Popular (AJP)
9	Jhon Caicedo	Federación de Trabajadores de Pichincha (FTP)
10	José Chávez	Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (Ceosl)
11	David Almeida	Asociación Nacional de Trabajadores de las Empresas de la Energía y el Petróleo de Ecuador (Antep)

## **La agenda de las organizaciones sindicales en el Ecuador**

Autores: Paola Sánchez, Tomás Quevedo y Nataly Maya

Publicado por: Fundación Rosa Luxemburg Oficina Región Andina  
Miravalle N24-728 y Zaldumbide  
Teléfono: (593-2) 2553771

info.andina@rosalux.org / www.rosalux.org.ec  
Quito · Ecuador

Diseño: Freddy Coello  
Corrección del texto: María del Pilar Cobo  
Coordinación de la publicación: Ana Robayo  
Foto de la portada: Galo Paguay

Esta publicación es financiada con recursos de la FRL con fondos del BMZ (Ministerio Federal para la Cooperación y el Desarrollo Económico de la República Federal de Alemania). Esta publicación o algunas de sus secciones pueden ser utilizadas por otros de manera gratuita, siempre y cuando se proporcione una referencia apropiada de la publicación original.



Esta publicación opera bajo Licencia Creative Commons, atribución no comercial, sin Modificaciones 3.0.