

Committee on the Application of Standards

CAN/PV.2/Ecuador-C.98

Commission de l'application des normes

04.06.25

Comisión de Aplicación de Normas

113th Session, Geneva, 2025

113^e session, Genève, 2025113.^a reunión, Ginebra, 2025

Équateur (ratification: 1959)

Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Discusión por la Comisión

Président - J'ai l'honneur d'inviter l'honorable représentante du gouvernement de l'Équateur, Madame la ministre du Travail, à prendre la parole.

Representante gubernamental, (Ministra del Trabajo) - Muy buenas tardes, respetables señores de esta importantísima Comisión. En representación del Estado ecuatoriano comparezco ante ustedes, a fin de señalar y contestar lo siguiente: primero, con las debidas disculpas en razón de que el Estado ecuatoriano no ha comparecido ante la Organización Internacional del Trabajo por más de diez años. Después de diez años, retornamos como estado bajo el liderazgo del Presidente actual Daniel Noboa Azín y bajo la conducción de esta Ministra de Trabajo.

Los denunciantes señalan que en el Ecuador se viola recurrentemente la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación. Sin embargo, de las denuncias que el Estado ha examinado, no se encuentra de manera específica, particular o puntual, cuál es el caso de negación al derecho a la sindicalización. No consta documento alguno como parte probatoria que señale respecto a una resolución sea en sede administrativa, o en sede judicial, que se niega el derecho a la sindicalización. La legislación ecuatoriana señala en el Código Laboral, en su artículo 440 la garantía titulada «Libertad de asociación». De igual manera, la legislación ecuatoriana contiene en el artículo 441 la protección obligatoria que el Estado le da a los trabajadores como derecho a sindicalización. De igual manera se encuentra planteado en el artículo 326, desde 2008, como una garantía normativa en la Constitución de la República. Aquí, es importante señalar que, desde noviembre de 2023 en que asumimos la conducción del Estado ecuatoriano la mecánica de registro, tanto de directivas, así como de renovación de directivas de los sindicatos en el Ecuador, nos arroja la constitución de un sindicato por semana en el Ecuador. De hecho, es importante que ustedes conozcan, que cuando asumimos la conducción del Estado, y yo como Ministra de Trabajo, me encontré con un trámite administrativo de aprobación de estatuto para la conformación del sindicato en la presidencia de la República, y yo como Ministra de Trabajo procedí de manera inmediata, en febrero de 2024, a registrar por historia, el primer sindicato de una presidencia de la República en el Estado ecuatoriano. De todo lo que estoy diciendo, y señalando, consta debidamente la documentación presentada ante ustedes.

De igual manera, los denunciantes de manera reiterada expresan lo siguiente: primero, que en el Ecuador existe discriminación sindical. No consta de las denuncias presentadas ante ustedes, tampoco ninguna resolución administrativa, ni tampoco de justicia ordinaria o constitucional, que determine que el Estado ecuatoriano es responsable internamente por discriminación sindical. Aquí es importante establecer lo siguiente, nosotros tenemos un máximo organismo de interpretación constitucional que se denomina Corte Constitucional conformada desde hace 80 años. Ha tenido cambios respecto a su denominación, pero esta actual Corte Constitucional desde 2008, ha señalado los parámetros legales, judiciales y también constitucionales, al igual que los precedentes administrativos, en razón de señalar y determinar, cuándo existe una discriminación. Sin embargo, ante la imputación de que nosotros tenemos discriminación sindical, yo como Ministra de Trabajo y en representación del Estado, no logro determinar en las denuncias reiteradas quién ha señalado que existe discriminación sindical, ni tampoco un caso puntual que determine que a una persona o a un grupo de personas, por tener la condición o calidad de dirigentes sindicales, han sido discriminados, sea dentro de la organización o dentro del contexto de acción en el Estado ecuatoriano.

De igual manera, señalan que existen despidos antisindicales. Aquí, es importante establecer, y pongo de relieve lo siguiente, el Ecuador desde 2015 incorporó en el Código del Trabajo el artículo 195 numeral 9 del artículo 2. Es una figura jurídica donde reforzamos la garantía sindical para sus dirigentes y de igual manera la garantía de estabilidad para las mujeres en estado de lactancia y en estado de embarazo. Esta figura, que tiene alto relieve jurídico en el Ecuador, la denominamos despido ineficaz. Este referido artículo otorga, por tanto, a los dirigentes sindicales y a las mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, estabilidad permanente en su puesto de trabajo denominada en el derecho puro principio de inamovilidad. Además, para los dirigentes sindicales, el Código del Trabajo en el Ecuador, establece en el artículo 187 la garantía de estabilidad. Este importante principio jurídico tiene vigencia en el Ecuador desde hace diez años y doy un caso concreto. Cuando un dirigente sindical por su condición es despedido de manera inmediata acude, de acuerdo a la protección del principio de inamovilidad al sistema judicial, y el juez le otorga estabilidad y le otorga también una medida cautelar. Esto significa que regresa de manera inmediata a su puesto de trabajo hasta que finalmente en sede judicial se resuelva la situación jurídica.

Los denunciantes han señalado reiteradamente que en el Ecuador existen actos de extorsión en actos administrativos y judiciales. Sin embargo, no señalan cuál es el acto puntual o cuál es la denuncia o los nombres de las personas involucradas. Si así fuera el caso, un acto de esta naturaleza es penado porque la extorsión requiere ser denunciada ante la Fiscalía General del Estado para el proceso siguiente. Yo no encuentro, no encontramos como Estado y yo como Ministra de Trabajo que en las denuncias se mencionen cuáles son los casos y los nombres de las personas.

Señalan igualmente, un incumplimiento parcial de sentencias constitucionales por retorno a puestos de trabajo. La justicia constitucional tiene un trámite propio cuando se resuelve el retorno, sea de un servidor judicial, sea de un servidor administrativo o de un obrero trabajador o dirigente sindical, a quien le corresponde darle continuidad al cumplimiento de la sentencia, es al juez que emitió la sentencia en primer nivel, no es al Ministerio del Trabajo ni tampoco es al Estado como tal. El Ministerio de Trabajo remitió el 25 de julio de 2024 ante ustedes el concepto de aceptación en relación a la misión de contactos directos. Es importante señalar lo siguiente, en el Ecuador, de acuerdo con el Código del Trabajo existe una comisión que se denomina Consejo Nacional de Empleos y Salarios, que

tenía exclusivamente como competencia fijar el salario básico unificado. Eso lo hacían mediante una o dos reuniones al año efectuadas los primeros días del mes de diciembre. Sin embargo, nosotros hemos hecho una redirección a este tema y establecimos desde diciembre de 2023 que el Consejo Nacional de Empleos y Salarios, que es tripartito, se reúna cada 60 días. Nunca antes en la historia del Ecuador se había dado este hecho, de tal manera que nosotros nos reunimos de forma tripartita cada 60 días, y allí analizamos las denuncias que presentan quienes integran este Consejo Nacional de Empleos y Salarios. Debo señalar que en la última reunión que se efectuó en el mes de abril del presente año, decidimos unánimemente tratar una reforma laboral, hecho que no se había dado anteriormente. Es efectiva, entonces, la comisión tripartita con el redireccionamiento de no reunirse solo una vez al año sino reunirnos cada 60 días. De hecho, como Estado y como Ministra del Trabajo yo informo, de qué manera se van efectuando, no solo las inscripciones de los sindicatos de los comités de empresa, sino cómo vamos negociando los contratos colectivos, tanto en el sector público y en el sector privado y vamos viendo el crecimiento del empleo formal en el Ecuador.

Los denunciantes, han señalado desde hace mucho tiempo atrás, en mención a un hecho muy lamentable, que evidentemente nosotros nos solidarizamos, referido al asesinato del dirigente sindical Sr. Sandro Arteaga Quiroz ocurrido en 2022. El Ecuador enfrenta, desde hace más de 15 años, problemas de criminalidad producto del crimen organizado transnacional. El Estado determinó e identificó en febrero de 2024 a las 20 principales bandas criminales que operan en el Ecuador. Más allá del respeto e independencia de las funciones en este caso, tanto en la función ejecutiva, la función judicial y la función legislativa, quiero poner en conocimiento de ustedes, que el señor Presidente de la República procedió a dejar sin efecto el nombramiento de quien dirigía el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, porque se descubrió que 7 000 homicidios sucedidos en el periodo comprendido desde el 2007 hasta el 2017 fueron vilmente ocultados. De tal manera que la política del conocimiento de las imputaciones y responsabilidades de quienes están al frente operando en estas bandas criminales es una política constante del Estado ecuatoriano.

Otro de los hechos que se denuncian, es el excesivo número de trabajadores para constituir asociaciones de trabajadores. Desde 1988, en reformas laborales que se dieron en el Ecuador al Código Laboral se aumentó de 15 a 30 mínimos trabajadores para constituir sindicatos. Para tener una directiva conformada legalmente se requieren 15 personas que integren el sindicato, pero no se determina en esta queja cuáles son los problemas técnicos para disminuir el número de trabajadores en un sindicato. Sin embargo, se ha presentado un proyecto de ley ante el seno del Legislativo, que es el órgano competente para legislar, para reformar y para presentar nuevas disposiciones normativas o nuevos ordenamientos jurídicos de qué manera debe estar constituido un nuevo sindicato. Aquí es importante establecer, que la forma de reformar el ordenamiento jurídico en el Ecuador tiene que sustentarse en problemas eminentemente técnicos y jurídicos, así como los informes que nos lleven a todos a entender por qué tiene que hacerse una reforma. En la denuncia no se señala con cuántos trabajadores desean constituir un sindicato las razones y por qué. Sin embargo, el número de sindicatos que operan en el Ecuador ha sido eminentemente hacia el alza, es decir, constante no ha habido una paralización, ni tampoco una disminución.

Quiero finalmente señalar lo siguiente, como Ministra de Trabajo he procedido desde 2024 a emitir sendos acuerdos ministeriales a fin, básicamente, de garantizar uno de los principios básicos que fueron muy burdamente atentados en 2007 y 2008. Me refiero a la decisión que adoptó la Corte Nacional por disposición del entonces Presidente Correa Delgado que tanto, los contratos colectivos fenecen en la fecha en que fueron pactados, así como también las organizaciones sindicales. Yo en los acuerdos ministeriales, tal como los acompaño

desde el 2024, acuerdo ministerial número 12, estoy reconociendo el derecho de la ultra actividad.

Miembros empleadores - El Ecuador ratificó el Convenio en 1959, y, aunque los comentarios de la Comisión de Expertos han sido numerosos, los asuntos relacionados con este Convenio, que es un convenio fundamental de OIT se han visto en esta comisión en cuatro ocasiones desde 1987. Al respecto es importante destacar que varios de los hechos vinculados a este caso, se han tratado la última vez en 2024 en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por temas vinculados con aquel.

En primer lugar, quiero hacer referencia a que la Comisión de Expertos, lo mismo que esta Comisión, han visto con preocupación el hecho de que no se haya concretado una misión de contactos directos al país solicitada en 2022, ni que el Ecuador haya podido beneficiarse de la asistencia técnica de la Oficina para tratar algunos de los temas que aquí se cuestionan por inadecuación de la legislación nacional a los convenios de la OIT. Compartimos estas preocupaciones, agravadas por el hecho de que el Gobierno, reanudado su mandato electoral, no haya mandado información adicional al respecto y porque no percibimos, por ahora, una clara voluntad del Gobierno para buscar soluciones en forma tripartita, por lo que hacemos un llamado a las autoridades del Ecuador para obrar en este sentido. Eso, sin perjuicio, de lo informado hace unos instantes por la señora Ministra sobre lo resuelto por la Comisión de Diálogo Social de este país, en donde se aborda, nos dice, una propuesta de reforma al Código del Trabajo y de lo cual nos gustaría conocer más información.

Pasando a la materia del caso, primero, sobre la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, en el momento de acceso al empleo, quisiéramos manifestar que desde el sector empleador compartimos la importancia de contar con normas claras y aplicables, que promuevan procesos de contratación transparentes y basados en criterios objetivos, evitando cualquier forma de discriminación indebida. En cuanto a la promoción de la negociación colectiva, consideramos necesario reiterar algunos conceptos vertidos al estudiar este asunto en el pasado. Nos referimos, a continuación, a lo considerado por la Comisión de Expertos sobre lo que esta entiende como un excesivo número de trabajadores (30), para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa, y la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad.

Sobre los requisitos establecidos en el Código del Trabajo del Ecuador, y la petición de la Comisión de Expertos para enmendar las secciones relativas a estos aspectos, estamos de acuerdo con los conceptos vertidos por dicha Comisión, en el sentido de que los trabajadores deben poder crear libremente las organizaciones que estimen convenientes y que debe exigirse un nivel razonable de representatividad para firmar contratos colectivos. Es necesario destacar que la Comisión de expertos recomienda la revisión de normas que se refieren a una de las instituciones que integran el derecho colectivo del trabajo, sin entrar en consideraciones sobre las otras instituciones de este. Se debe hacer una revisión integral de todos los elementos que conforman el derecho colectivo de trabajo, de forma tal, que se mantenga coherencia interna en el sistema. Hemos dicho y reiteramos, que la modificación de una norma en forma aislada siempre tendrá repercusiones sobre las demás, con lo cual la reforma necesariamente debe ser integral so pena de convertir al sistema en poco funcional. Así las cosas, nos parece limitada la valoración aislada del número de personas necesarias para integrar un sindicato, sin atender a criterios de representatividad en la negociación colectiva, o de manera que se produzca una indeseable atomización de organizaciones sindicales. Además, es importante subrayar, que el marco legal ecuatoriano contempla mecanismos que permiten ciertas formas de representación y diálogo colectivo, incluso cuando no se alcanza el

número mínimo de trabajadores exigidos para constituir un sindicato. Asimismo, se deben considerar elementos adicionales del sistema que fortalecen los derechos colectivos, como la protección contra el despido de los representantes laborales y el carácter vinculante de los acuerdos suscritos por los comités de empresa, lo cual exige altos niveles de legitimidad y representatividad de quienes actúan en nombre del colectivo.

De cualquier forma, los comentarios de la Comisión de Expertos podrían servir como punto de referencia para una discusión tripartita a nivel nacional que, atendiendo a la cultura de negociación colectiva, sobre todo a nivel de empresa, que ha existido en el Ecuador, genere un sistema consistente de normas que responda a la voluntad de los trabajadores que quieran organizarse sindicalmente, todo ello sin mayores requisitos ni trabas, sin dejar de lado la representatividad necesaria que los habilite para negociar colectivamente, garantizando así a los empleadores de aquel país un sistema que ofrezca certeza jurídica y paz laboral.

En cuanto a los comentarios de la Comisión de expertos sobre la formación y representatividad de sindicatos de rama, es necesario recordar que las normas que rigen la negociación a nivel de empresa difícilmente se podrían aplicar directamente a la negociación colectiva en rama de actividad. Cabe al diálogo tripartito hacer una propuesta de legislación que trate adecuadamente este delicado asunto. Es importante también conocer el tratamiento de esto por los órganos jurisdiccionales ecuatorianos, particularmente la sentencia de segunda instancia en el caso del sindicato de rama denominado Asociación Sindical de Trabajadores Bananeros, Agrícolas y Campesinos (ASTAC). También entender mejor los alcances de la regulación de este tipo de sindicatos, por el reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho libertad y autonomía sindical contenido en el Acuerdo Ministerial 2024 número 12, de lo cual nos gustaría escuchar más por parte de la representante del Gobierno del Ecuador.

En definitiva, desde la perspectiva del sector empleador, entendemos que cualquier reforma en esta materia debe ser fruto de un proceso integral, equilibrado y coherente, que considere el conjunto del sistema y no se limite a la modificación de un solo aspecto. Cualquier cambio que no se fundamente en un análisis holístico, corre el riesgo de introducir disfuncionalidades que comprometan la estabilidad y previsibilidad del entorno laboral, aspectos fundamentales para el desarrollo económico y la generación de empleo formal.

Finalmente, en lo que respecta a la aplicación del convenio al sector público instamos al Gobierno a tratar los asuntos referidos a los funcionarios públicos en las instancias correspondientes.

Miembros trabajadores - Agradecemos a la Sra. Ministra la información proporcionada.

Lamentablemente debemos manifestar que los incumplimientos del Estado ecuatoriano respecto de este Convenio son reiterados, estructurales y de larga data.

No solo persisten sino que se han profundizado como consecuencia de una inacción normativa y una práctica institucional que obstaculiza activamente el ejercicio pleno de los derechos colectivos del trabajo.

En efecto, tanto en el plano legislativo como en el ámbito administrativo y judicial, el Ecuador mantiene disposiciones y prácticas que resultan incompatibles con las obligaciones internacionales derivadas del Convenio.

Esta situación se refleja en cinco dimensiones fundamentales:

- 1) la insuficiente protección contra la discriminación antisindical;
- 2) los requisitos desproporcionados para ejercer la titularidad en la negociación colectiva;

- 3) la prohibición de negociar por rama o nivel interempresarial;
- 4) la exclusión de la mayoría de los trabajadores del sector público dentro del ámbito de la negociación colectiva, y
- 5) la vigencia del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos.

En cuanto al primero, la protección contra la discriminación antisindical, el ordenamiento jurídico ecuatoriano no contempla una prohibición expresa integral y sistemática de los actos de represalia por motivos sindicales. Las herramientas existentes —como la figura del despido ineficaz y ciertas medidas transitorias— resultan claramente insuficientes. No se cuenta con mecanismos eficaces de fiscalización preventiva ni con sanciones efectivas y la reparación de los daños es limitada o tardía.

A ello se suma prácticas empresariales y estatales que frecuentemente se pueden utilizar herramientas legales como instrumentos de represión sindical. Un ejemplo emblemático es el uso reiterado de un procedimiento de «visto bueno» (artículo 172 del Código del Trabajo), o de sumarios administrativos contra dirigentes sindicales. En muchos casos se ha formalizado la terminación del contrato de trabajo en medio de conflictos o procesos de organización sindical sin garantizar esa presunción de represalia. Casos de despidos tras la participación de trabajadores en actos conmemorativos del 1 de mayo reflejan un patrón sistemático: ejercer la libertad sindical en el Ecuador puede conllevar un riesgo real de hostilidad, vigilancia y el despido arbitrario.

Este clima ha generado una cultura de temor en cuanto a la afiliación sindical ya que es percibida como un riesgo para la estabilidad laboral. En consecuencia, muchas organizaciones no logran consolidarse ni mantener la afiliación necesaria, lo que limita de manera estructural su capacidad de incidir colectivamente. El derecho a organizarse sin una garantía efectiva de protección se vuelve una promesa vacía.

Segundo, el artículo 221 del Código del Trabajo impone que el sindicato represente a más del 50 por ciento de los trabajadores de una empresa para poder negociar colectivamente, lo cual constituye una exigencia desproporcionada en contextos de fragmentación laboral, tercerización, alta rotación y dispersión geográfica. Este requisito ha sido reiteradamente cuestionado por los órganos de control de la OIT y, sin embargo, permanece inalterado. Se trata de una exclusión estructural: sindicatos legalmente constituidos no pueden ejercer la titularidad de la negociación. Esta situación pasa a perpetuar un modelo donde sólo una fracción reducida de la clase trabajadora accede a los convenios colectivos. Ya en 2015, una misión de la OIT al país constató que la cobertura de la negociación colectiva era inferior al 1 por ciento. Lejos de mejorar, esta realidad no lo ha hecho, no ha mejorado.

Tercero, la legislación ecuatoriana no reconoce la negociación colectiva por rama, sector económico ni nivel interempresarial. Esta omisión impide a miles de trabajadores —especialmente en sectores con fuerte informalidad— ejercer de manera efectiva los derechos consagrados en el Convenio. No existe disposición normativa que facilite esta modalidad, a pesar de las recomendaciones expresas de los órganos de control. El caso de la Unión Nacional de Trabajadores Remunerados del Hogar es revelador. Esta organización, legalmente constituida desde 2018, presentó en 2024 una propuesta de contrato colectivo de ámbito sectorial, la cual fue archivada sin trámite, con el argumento de que en el ordenamiento jurídico no se contempla ese tipo de negociación. Este rechazo contradice los principios de promoción activa del Convenio y perpetúa la exclusión histórica de un sector compuesto mayoritariamente por mujeres trabajadoras en condiciones precarias.

Cuarto, en el sector público la situación es aún más grave. La legislación ecuatoriana prohíbe expresamente la negociación colectiva para la mayoría de los denominados servidores públicos, tal como se establece en la ley de empresas públicas y otras normas de rango constitucional. Las pocas negociaciones permitidas para el personal obrero están sujetas a restricciones severas: exigencias presupuestarias previas, imposición de techos financieros, revisión unilateral por parte del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Economía y Finanzas y demoras administrativas que pueden superar una década. Esta exclusión no es transitoria ni excepcional. Es una política pública sostenida que desconoce los derechos colectivos de decenas de miles de trabajadores y trabajadoras estatales. Así lo han confirmado también la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical.

Quinto, el artículo 225 del Código del Trabajo impone el arbitraje obligatorio en caso de no lograrse acuerdos en conflictos colectivos, incluso sin consentimiento de las partes. Este mecanismo vulnera el principio de negociación voluntaria consagrado en el artículo 4 del Convenio. A pesar de los reiterados señalamientos de la OIT, no se han adoptado reformas ni se ha establecido su inaplicabilidad. En lugar de promover el diálogo libre y voluntario, el sistema ecuatoriano recurre a mecanismos forzosos, erosionando a nuestro entender la autonomía colectiva y la legitimidad de los procesos de resolución de conflictos.

Por último, debemos señalar que el Estado ecuatoriano no ha proporcionado información adecuada completa ni desagregada sobre la negociación colectiva. No se han presentado datos sobre convenios vigentes, cobertura sectorial, número de trabajadores beneficiarios ni contenido de los instrumentos negociados. Es preocupante para nosotros, sobre todo en sectores como el agrícola y el bananero caracterizados por empleo precario y escasa representación sindical. Esta falta de información impide a la Comisión de Expertos evaluar con precisión el grado de cumplimiento del Convenio e impone un serio obstáculo a nuestros mecanismos nacionales y a los internacionales de fiscalización.

Cabe recordar que en el marco del examen del presente caso, esta Comisión decidió, en sus conclusiones de 2023, la realización de una misión de contacto directo al Ecuador. Sin embargo, hasta la fecha el Gobierno ecuatoriano no ha generado las condiciones necesarias para su implementación. Resulta importante poner sobre la mesa, en el comienzo mismo de este debate, que el Grupo de los Trabajadores le solicita al Gobierno del Ecuador el cumplimiento efectivo de los compromisos contraídos en esta casa.

La situación del Ecuador en relación con el Convenio exige una respuesta urgente y rigurosa. Las violaciones son sistemáticas y afectan a la mayoría inmensa de trabajadores y trabajadoras del país. La brecha entre el compromiso formal del Estado y la realidad efectiva en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva es muy profunda y es persistente.

Confiamos en que el Gobierno responda a esta Comisión brindando información completa y explicable y detallando los compromisos concretos que asumirá para superar ahora sin más dilaciones los múltiples obstáculos que impiden hoy la vigencia efectiva del Convenio.

Miembro empleador, Ecuador - Desde 2022 esta Comisión ha invitado a los distintos Gobiernos que hemos tenido en el Ecuador a aceptar una misión de contactos y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT. Hemos atravesado en los últimos años diversas circunstancias políticas y sociales que han incluido tres cambios de periodos de Gobierno, un levantamiento social y graves problemas en materia de seguridad, como lo son el incremento exponencial de actividades ilegales de grupos del crimen organizado transnacional y el narcotráfico. Esto derivó a que, en enero de 2024 el Gobierno declare un conflicto armado interno ordenando incluso a las fuerzas armadas colaborar con la policía para intentar restablecer el orden y la

paz de los ecuatorianos, obviamente solicitando apoyo internacional en materia de seguridad a diversos países amigos.

Hace pocos días acaba de posicionarse un nuevo periodo de Gobierno por cuatro años hasta el año 2029. Esto allanaría el camino a nuestro entender al pedido efectuado por la Comisión para que en un corto o mediano plazo se concrete la visita de expertos, para que en debida y previa consulta con los interlocutores sociales, analicemos las observaciones emitidas y en la medida de lo posible alcanzar acuerdos a través del diálogo tripartito.

Nos congratulamos de que el Gobierno haya designado una delegación tripartita que nos encontramos acá presentes para poder participar en la Conferencia, y más aun precisamente cuando el Ecuador está siendo observado sobre distintas normas.

Como lo hemos manifestado previamente, en relación al lamentable asesinato del secretario del sindicato de trabajadores del Gobierno autónomo de Manabí, ocurrido en 2022, nos solidarizamos nuevamente con sus familiares y condenamos estos hechos de violencia que preocupan y entristecen a todo nuestro país a diario y en diferentes regiones del Ecuador por el problema de seguridad.

Debemos todos insistir y dar seguimiento con los organismos competentes de la función judicial tanto fiscalía como jueces penales para que estos hechos sean definitivamente aclarados y que los responsables sean sancionados conforme a nuestra ley.

En relación con la aplicación de los convenios, en sus comentarios, la Comisión de Expertos insiste en la necesidad de modificar normas puntuales del Código del Trabajo, con el objetivo de reducir el número mínimo de personas requeridas para constituir asociaciones de trabajadores y permitir la creación de sindicatos por rama de actividad.

Al respecto, nuestra Constitución en su artículo 326 establece ya, y lo garantiza, que el derecho al trabajo se sustenta en diversos principios, entre los que están el garantizar el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente, garantizando también la organización de los empleadores. El Estado deberá estimular la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores —de acuerdo a la ley—, promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. Se adoptará, dice la Constitución, el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

La norma de menor jerarquía, el Código del Trabajo, en el capítulo relativo a asociaciones de trabajadores, establece también la libertad de asociación al determinar que los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos con observancia a la ley y a los estatutos de sus respectivas asociaciones. Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores. Es así entonces, que el Código Laboral garantiza la protección del Estado a las asociaciones de trabajadores de toda clase cuyos fines sean la capacitación profesional, la cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo, el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro y los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

En los meses de enero y marzo del año pasado, el Ministerio de Trabajo emitió sendos acuerdos ministeriales efectivamente sobre estos temas. El primero, es el número MDT-2024-012, mediante cual se expidió el reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical, que tiene por objeto facilitar y fortalecer las normas y convenios mencionados, garantizando el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical en el país, estableciendo claridad y transparencia respecto de los trámites relativos a la constitución de las organizaciones de trabajadores en general, a su aprobación y a la reforma de estatutos y registro de sus directivas. El segundo, es el número MDT-2024-040 con el fin de dar mayor y mejor diligencia a la gestión de trámites de las organizaciones laborales.

Por otro lado, no existe disposición en convenio alguno de la OIT ratificado por el Ecuador en que se determine un número mínimo de miembros requeridos para la constitución de una organización sindical. Por tanto, la calificación que la Comisión de Expertos realiza de artículos citados de nuestro Código del Trabajo de que exigen un número excesivo de trabajadores para la constitución de asociaciones de trabajadores y limitan la posibilidad de crear sindicatos por rama es totalmente subjetiva ya que no se ampara en ninguna disposición normativa nacional o internacional. A nuestro entender es también desproporcionada tomando en cuenta o que se debería tomar en cuenta las estructuras de las empresas en el Ecuador demostrando además un desconocimiento de la situación del sector empresarial nacional, el mercado laboral y la diferencia entre sector formal e informal en el Ecuador. Se requiere que los representantes de las partes sean actores con la suficiente representatividad y expresen inequívocamente el sentir de la mayoría.

Es así que, la recomendación de la Comisión de Expertos se refiere a una de las instituciones que forman el derecho colectivo del trabajo, la contratación y la negociación colectiva. Se debería pues analizar entre los interlocutores sociales una posible reforma integral de toda esta institución. No puede sólo limitarse a modificar unos cuantos artículos citados de nuestro Código del Trabajo.

En relación al derecho de libertad de asociación, la Constitución reconoce y protege el derecho de constituir asociaciones en su artículo 326. El derecho de libertad sindical obliga al Estado a garantizar que no se requiera ninguna autorización administrativa previa que anule el ejercicio pleno del derecho de los trabajadores a crear las organizaciones que tienen convenientes. No obstante, la propia Constitución y la normativa internacional no impiden sino al contrario determinan expresamente que el Estado establezca en su legislación interna los requisitos o formalidades necesarios para el reconocimiento jurídico y funcionamiento de las organizaciones.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, acorde a los principios constitucionales regula los requisitos para la conformación de las organizaciones sindicales. que se pueden resumir en los siguientes, los cuales no son desproporcionados: *a)* la comprobación de la decisión de quienes deciden asociarse; *b)* la delimitación del grado de representatividad necesario para la confirmación de las organizaciones, y *c)* el registro o reconocimiento de la persona jurídica de las asociaciones.

En el caso relativo a la ASTAC, del sector bananero, se propuso una acción constitucional de protección argumentando que se había producido una violación del derecho sindical porque el Ministerio de Trabajo negó el reconocimiento de su personería jurídica y el registro de su organización. Sin embargo, lo que se omite señalar es que la negativa del Ministerio a su reconocimiento como organización se debió a que no acreditó los requisitos que establece la normativa nacional para la conformación de una organización sindical. Esta negativa del

Ministerio de Trabajo a la constitución de ASTAC como una organización sindical, basada en el incumplimiento de los requisitos legales, no resultó atentatoria a derechos constitucionales ni conlleva una limitación arbitraria de la actividad sindical, sino al contrario implicó el cumplimiento del principio de legalidad y del deber de sus actuaciones que se encuentren conforme al ordenamiento jurídico.

Esta resolución fue sujeto de una acción de protección constitucional pedida por la Procuraduría y el Ministerio de Trabajo y todavía no ha sido resuelta por la Corte Constitucional.

Por otro lado, en el mismo sector del banano, existe un claro ejemplo de diálogo social entre trabajadores y empleadores. Existe un acuerdo de cooperación entre el clúster bananero que constituyen diversos gremios de empleadores con la Federación de Trabajadores Agrícolas (FENACLE) que son una Federación que aglutina varias organizaciones laborales del sector bananero y con las cuales han avanzado mucho en el marco de un diálogo social.

Finalmente, mantenemos y exponemos nuestra disponibilidad para que, mediante el diálogo social, a través del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios del Ecuador, órgano tripartito, se den las discusiones sobre estos temas.

Desde el año pasado, como mencionó la Ministra, hemos, porque soy parte del Consejo Nacional, tratado con los sectores de trabajadores en diversas mesas de diálogo, temas de empleo de capacitación y ahora de un tema que es propio de la legislación ecuatoriana de la jubilación patronal.

Por tanto, la Oficina puede con su asesoría ayudar y apoyar a los diálogos tripartitos que hemos mantenido. Se debe entender la situación real del mercado laboral ecuatoriano, en donde cuatro de cada diez personas no tienen un trabajo adecuado. Hay que emprender reformas que apunten sobre todo a la generación y mantenimiento del empleo.

Miembro trabajador, Ecuador - Comparezco con orgullo y responsabilidad en representación de más de 6 800 trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de la CNT, una de las principales empresas estatales del Ecuador, hablo con la fuerza del movimiento sindical ecuatoriano y con el compromiso firme de defender derechos de compañeros y compañeras; además tengo que agregar que los 6 800 trabajadores de esta compañía estatal tenemos el beneficio de la contratación colectiva.

Hoy se acusa a mi país de supuestas violaciones a la libertad sindical, de despidos arbitrarios y de incumplimientos de sentencias y, quiero ser claro, que estas acusaciones no solamente carecen de fundamento, sino que también desconocen los avances significativos que el Ecuador ha logrado en materia laboral.

El Ecuador cuenta con un marco legal claro y sólido, la figura del despido ineficaz consagrada en el artículo 195 del Código del Trabajo, protege a los dirigentes sindicales, a las mujeres embarazadas, garantizando una estabilidad laboral. Asimismo, el artículo 187 refuerza esa protección para todos los trabajadores. Si realmente hubiera discriminación antisindical o despidos por razones sindicales ¿dónde están las pruebas? No existen.

En cuanto a las denuncias también de extorsión o de corrupción, si hay pruebas, la forma correcta es que se presenten aquellas pruebas en la Fiscalía General del Estado y se haga la denuncia respectiva. No vamos a aceptar de que se utilice foros internacionales para desacreditar a un país y a la clase trabajadora. En los incumplimientos de sentencias, aquellos alegatos, debemos aclarar que el Ministerio de Trabajo no tiene la competencia para ejecutar aquellas decisiones judiciales. Esa responsabilidad recae exclusivamente en los jueces y en la

corte constitucional conforme a la independencia de funciones consagradas en nuestra Constitución.

Pero, más allá de defendernos, quiero destacar un hecho histórico y sin precedente en la vida laboral ecuatoriana.

Soy parte del Consejo Nacional de Trabajo desde 2015 y por primera vez el Ministerio de Trabajo ha creado mesas técnicas de diálogo con los trabajadores para reformar aquellos acuerdos ministeriales que antes afectaban nuestros derechos. Gracias a estas mesas construidas con verdadera participación tripartita, los trabajadores hemos tenido la oportunidad de plasmar nuestras ideas, nuestras propuestas y luchas en la normativa que hoy nos regula. Esto no solo es un avance técnico, es un reconocimiento al papel protagónico que tenemos como clase trabajadora en la construcción de un Ecuador más justo y equitativo.

Estos avances demuestran que el Ecuador no solo respeta sino que fortalece la libertad sindical y el diálogo social y lo hacemos con hechos no con discursos vacíos.

Lamentamos profundamente el asesinato de nuestro compañero dirigente Sandro Artiaga y desde el sector de los trabajadores de telecomunicaciones del Ecuador junto a miles de trabajadores del Ecuador también exigimos justicia, pero sabemos que la investigación corresponde única y exclusivamente a la Fiscalía General del Estado y que debe realizarse con rigor y con respeto al debido proceso.

Hablo con la voz y la fuerza de 6 800 trabajadores de CNT y con la fuerza de 200 000 trabajadores a la cual represento como primer vicepresidente de la central unitaria de trabajadores. No permitiremos que se difame al movimiento sindical ecuatoriano ni que tampoco se minimicen los logros alcanzados. A la comunidad internacional le pedimos que se observe con objetividad y justicia. El Ecuador avanza, construye diálogos y respeta los derechos laborales. Estamos comprometidos con una sociedad más equitativa donde las voces de los trabajadores sean escuchadas y respetadas.

Viva la unidad del movimiento sindical. Viva la dignidad de los trabajadores de CNT y del Ecuador.

Otro miembro trabajador, Ecuador - Esta voz de protesta también va dirigida a todos los trabajadores del mundo. Me presento hoy no como un dirigente sindical simplemente, sino por la voz que tengo y vengo encomendado de miles de trabajadores y trabajadoras del pueblo ecuatoriano que con esfuerzos día a día represento al Comité de Empresa Único de Trabajadores de Servicios del Ministerio de Educación del Ecuador donde estamos aglutinados conserjes, auxiliares, choferes, los trabajadores del grado 1 de la escala salarial, los más vulnerables del país, quienes presentamos cada día nuestro esfuerzo, nuestro trabajo.

Hoy más que nunca es fundamental recordar que detrás de cada aula, que detrás de cada institución, se encuentran los niños mejores atendidos, pues la limpieza de los establecimientos educativos también genera una prevención a su salud y a la sana diversión.

Lamentablemente, lo que hemos escuchado y como trabajador también quiero dejar nuestra protesta, nuestra indignación, porque el Estado ecuatoriano, nuevo en su ejercicio, hace todo el esfuerzo por reestructurarse y poner en funcionamiento una nueva administración moderna, tratando de presentar nuevos servicios eficientes con profesionalidad y dar un servicio a la colectividad para garantizar lo que manda la Constitución de la República del Ecuador y la ley.

Lamentablemente, debemos rechazar los reclamos y denuncias infundadas que no hacen más que desprestigiar al trabajador ecuatoriano. Las normas claras y precisas emitidas por la

Organización Internacional del Trabajo en este Convenio y en el Convenio núm. 87 se vienen cumpliendo a cabalidad, ahí lo reza clarito, todo lo que se debe cumplir estrictamente de acuerdo con la ley. En el Ecuador existen algunas leyes dentro del Ministerio de Educación que nos rigen: la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Código del Trabajo, no se puede generalizar, que en el nivel administrativo se pueda sindicalizar, la ley lo prohíbe, es otra ley, no podemos mezclar a todos los funcionarios en ese aspecto, todo el servicio público. Hay diversas ramas de trabajo que tenemos que analizar muy detenidamente. Se ha pretendido señalar que el Ecuador como un país que viola los derechos sindicales, falsedad absoluta, nuestra organización cuenta con 23 organizaciones en 14 años desde su creación, vamos por el séptimo contrato colectivo directamente, pero cumpliendo lo que el mandato manda, ordena, todo contrato colectivo encierra derechos, deberes y obligaciones, que debemos cumplir como ciudadanos, un ejemplo claro el de nosotros, a los diez años de haber sido vulnerados los derechos se firmó el último contrato colectivo, el sexto reconociendo todos los derechos tanto sociales, políticos y económicos de los trabajadores más vulnerables de la patria. Quiero hacer un llamado a quienes denuncian que, si no tienen directamente fundamento legal y representación directa de todos los trabajadores del país, no se debe mancillar directamente a un Gobierno que está comenzando a trabajar en mesas de trabajo, en foros directamente para hacer cualquier reforma.

Government member, Poland (EU) – I have the honour to speak on behalf of the **European Union and its Member States**: The candidate countries **North Macedonia, Albania, Ukraine, Republic of Moldova**, the EFTA countries **Iceland and Norway** members of the European Economic Area align themselves with this statement.

The EU and its Member States are committed to the respect, protection and fulfilment of human rights, including labour rights. We promote universal ratification and effective implementation of fundamental ILO Conventions and support the ILO in developing and promoting international labour standards and supervising their application.

In this context, we reiterate the commitment made by both parties in the trade agreement between the EU and Ecuador to the promotion and effective implementation of the core labour standards, as contained in the respective Conventions, including this Convention.

We welcome the Government of Ecuador's willingness to resume dialogue with the ILO and its acceptance of an ILO contact mission. We encourage the Government to proceed swiftly in that direction. We also note that social partners have submitted detailed comments and observations in 2022, 2023 and 2024. We encourage further engagement with the social partners to ensure that their views are fully considered.

We note with concern that, despite repeated requests by the Committee of Experts and this Committee, Ecuador has not taken legislative steps to explicitly prohibit anti-union discrimination in access to employment. We urge the Government to adopt clear legal provisions with dissuasive sanctions, as required by Article 1 of the Convention.

We remain concerned about reports of blacklisting, where judicial records are reportedly used to exclude applicants involved in labour disputes. While the 2024 data protection regulations are welcome, we support the Committee of Experts' request for further information on their implementation and impact.

On collective bargaining in the private sector, we are concerned that section 221 of the Labour Code, by imposing a high representativity threshold, presents a serious barrier for participation in collective bargaining. We recall that such thresholds must not hinder the

promotion of voluntary collective bargaining. We regret that few new collective bargaining agreements have been concluded, with most recent ones merely revising existing ones. We support the call for legislative amendments to allow minority trade unions to negotiate on behalf of their members. We also encourage the Government to provide comprehensive data on the nature and scope of collective agreements.

We further express particular concern at the exclusion of workers from unionization and bargaining in sectors composed mainly of small enterprises, due to the requirement of a minimum of 30 workers to establish unions and enterprise committees and the impossibility of establishing first-level unions composed of workers from different enterprises. We call on the Government to amend legislation to allow sectoral bargaining and first-level unions across enterprises.

In the public sector, we regret that legislation does not provide full protection against acts of anti-union discrimination and interference for leaders of all organizations of public servants. We reiterate the need for reform to ensure equality of protection, as required by Articles 1, 2 and 6 of the Convention, accompanied by dissuasive penalties. We also note the limited implementation of Constitutional Court ruling of 2020 and National Court of Justice ruling 10-2024 regarding the compulsory redundancy purchase mechanism and urge the Government to clarify remedial actions taken.

We reiterate the importance of enabling meaningful collective bargaining for all public sector workers not engaged in state administration. We encourage the Government to ensure that recent regulatory actions and budgetary controls do not restrict rights guaranteed under Convention.

We also recall the persistent concerns under the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), as discussed by this Committee in 2024. Legislative restrictions on the right to organize, high thresholds of representativeness required for bargaining, and lack of sectoral frameworks continue to prevent many workers from exercising their rights to collective bargaining and freedom of association. We reaffirm our position and the Committee's conclusions adopted last year and urge the Government to address recommendations under both Conventions.

The EU and its Member States remain committed to constructive engagement with Ecuador and all ILO constituents in a spirit of dialogue and cooperation.

Miembro gubernamental, Perú - Realizo esta intervención a nombre de **Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Guatemala, Panamá y el Perú**. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno del Ecuador representado por su señora Ministra de Trabajo.

Tomamos nota de la existencia de la inclusión de mecanismos de protección contra el despido antisindical, incluyendo el principio de inamovilidad para dirigentes sindicales y la aplicación del artículo 195.2 del Código del Trabajo.

Observamos la vigencia de estructuras tripartitas como el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, institucionalizado desde 2024, con participación regular de representantes de los trabajadores, empleadores y del Gobierno y con acompañamiento técnico de la OIT.

Los esfuerzos nacionales para promover la continuidad y fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través del Acuerdo Ministerial MDT 2024/2012, que ha facilitado la reactivación de sindicatos y comités de empresa. De igual manera conocemos que el Ecuador

trabaja por el fortalecimiento del Estado de derecho y el combate a la corrupción, en procura de la independencia de las funciones del Estado.

Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Guatemala, Panamá y el Perú tomando nota de esta información y reconociendo los esfuerzos sostenidos del Ecuador para garantizar los derechos laborales y sindicales, invitamos a apoyar la continuidad del fortalecimiento institucional del Ecuador en el marco del diálogo social tripartito, reconocer las reformas adoptadas por el país para garantizar la libertad sindical, la no discriminación y la plena participación de los trabajadores en las organizaciones representativas, destacar la importancia del acompañamiento técnico de la OIT y de la asistencia técnica internacional para consolidar estos avances.

Membre gouvernemental, Suisse – Bien que l'application de la convention par le gouvernement équatorien n'ait plus fait l'objet d'une discussion au sein de la commission d'application des normes depuis 2016, il n'en reste pas moins que la commission d'experts observe des manquements répétés au respect de la convention depuis plus d'une dizaine d'années.

La Suisse déplore l'absence d'informations fournies et de mesures concrètes prises par les autorités équatoriennes pour répondre aux demandes répétées de la commission d'experts et remédier aux lacunes identifiées.

Comme relevé par la commission d'experts, l'exercice plein et entier par de nombreux travailleurs équatoriens de leur droit à s'organiser et négocier collectivement, tant dans le secteur privé que public, est fortement restreint par diverses dispositions de la législation équatorienne. Le gouvernement suisse encourage le gouvernement équatorien à adapter sa législation de manière à la rendre conforme aux dispositions de la convention et à prendre toutes les mesures nécessaires pour en assurer l'application dans la pratique.

Rappelons que l'application pleine et entière de la convention est étroitement liée au respect des dispositions de la convention n° 87. La Suisse encourage également le gouvernement équatorien à recourir à l'assistance technique du BIT, notamment à accepter la mission de contact direct demandée par la commission en 2022 lors de l'examen de l'application de la convention n° 87.

Miembro empleadora, Argentina - Los empleadores de la Argentina queremos agradecer al Gobierno del Ecuador por la información proporcionada a esta Comisión, así como la voluntad expresada con respecto al pleno respeto de los derechos de sindicación y negociación colectiva. Reiteramos, nuestro interés por obtener más información sobre la integración y el funcionamiento de la Comisión de Diálogo Social referida por la señora Ministra.

La negociación colectiva es un pilar fundamental para el trabajo decente, habilita a crear confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y contribuye al mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas. Sobre esta base, es que alentamos al Gobierno ecuatoriano a maximizar sus esfuerzos para abordar las cuestiones que hoy se debaten en el espíritu del consenso y la consideración de las preocupaciones que expresan las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En cuanto a las recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre el caso, creemos conveniente destacar los comentarios del Portavoz empleador, sobre la importancia de tener en cuenta el sentido sistémico que debe tener toda reforma encarada sobre el sistema de relaciones sindicales de un país, y alertar sobre la complejidad que podría derivarse de la adopción de reformas aisladas desconectadas del sistema normativo y las costumbres del país.

En este orden de ideas, animamos al Gobierno a que fortalezca los mecanismos de consulta efectiva, con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas del país, como el Consejo Nacional del Trabajo y los Salarios, entendiendo que este diálogo es fundamental para el desarrollo de normas equilibradas y sostenibles respetuosas de la libertad sindical y adecuadamente integradas al marco normativo nacional. Entendemos que el diálogo social es la herramienta más eficaz para diseñar estructuras normativas que dialoguen adecuadamente con los conflictos de interés que son propios de las relaciones del trabajo, teniendo en cuenta las características particulares y las prácticas arraigadas culturalmente en cada ecosistema productivo.

Miembro trabajador, Uruguay - Comparezco en nombre del Grupo de los Trabajadores para denunciar una de las más graves y persistentes formas de cumplimiento del Convenio en el Ecuador, la imposibilidad legal y práctica de ejercer la negociación colectiva por rama de actividad o sector económico. Estas limitaciones no solo contravienen los principios de la OIT, sino que también perpetúan la precariedad laboral y la desigualdad en el país. La legislación ecuatoriana se centra en la negociación a nivel de empresa, dejando un vacío legal en lo referente a la negociación colectiva por rama. La ausencia de este marco legal ha sido una preocupación constante para la OIT, que ha instado al Gobierno del Ecuador a permitir la creación de sindicatos interempresariales, para posibilitar la negociación colectiva en sectores con predominio de pequeñas empresas. Aquí se ha citado y volvemos a reiterar, por ejemplo, la situación de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), cuyo intento de contrato colectivo sectorial fue arbitrariamente archivado, lo cual evidencia cómo esta omisión legal impide el ejercicio efectivo de este derecho. Esta exclusión también alcanza el sector público. La Ley Orgánica del Servicio Público solo reconoce el derecho a la negociación colectiva y a la suscripción de contratos colectivos a los obreros del sector público, dejando fuera a la gran mayoría de los servidores públicos como maestros, personal de la salud o empleados administrativos. Incluso para los obreros del sector público, que sí pueden negociar colectivamente, existe un obstáculo adicional, la necesidad de un dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Finanzas. Esto significa que, aunque se logre un acuerdo entre empleadores públicos y sindicatos, su implementación está supeditada a la aprobación financiera del Ministerio, lo que puede demorar, incluso impedir la aplicación de los acuerdos.

Hay otro sector donde se ha limitado profundamente las posibilidades de avanzar hacia una negociación colectiva o rama, es el sector educativo. La Unión Nacional de Educadores (UNE), organización con base estructural a nivel nacional, fue despojada de su personería jurídica. Esta situación que vulnera la libertad sindical y que fuera analizada el año pasado se mantiene incambiada, bloqueando por lo tanto toda posibilidad de negociación colectiva en el ámbito educativo.

La actual configuración legal en el Ecuador, al restringir la sindicalización a la empresa exclusivamente, y excluir a la mayoría de los servicios públicos de la negociación colectiva, genera un modelo de negociación colectiva restrictivo, que deja desprotegidos a amplios segmentos de la fuerza laboral. Esta situación, no solo contraviene las obligaciones internacionales asumidas por el Estado ecuatoriano, sino que también limita las posibilidades de avanzar hacia una mayor equidad y justicia social. Exhortamos a la Comisión a reconocer, que la imposibilidad de negociar colectivamente por rama configura una omisión estructural persistente y contraria a las obligaciones internacionales asumidas por el Estado ecuatoriano.

Miembro empleador, Honduras - Como representante del sector empleador consideramos indispensable de que se inicie un seguimiento efectivo e integral a las posibles soluciones para atender la problemática en torno al cumplimiento del Convenio en el Ecuador,

pero cualquier solución debe pasar por el entendimiento de los actores sociales en el marco del diálogo social. Respetamos las recomendaciones y observaciones de la Comisión de Expertos en cuanto a que es necesario, revisar los requisitos legales actuales para la constitución de sindicatos en el Ecuador, particularmente en lo que respecta al número mínimo de trabajadores requeridos, pero es importante, que cualquier reforma que se presente garantice el principio de representatividad en el marco del ejercicio de la libertad sindical. Solo así, se garantiza la estabilidad social y se evita que las reformas generen incertidumbre y mayor conflictividad.

El derecho de libertad sindical, sin criterios mínimos de representatividad, no garantiza este derecho, ni el derecho a la negociación colectiva, por el contrario, lo precariza generando incertidumbre y obstáculos para alcanzar acuerdos sostenibles en base al diálogo social. Por ello, creemos firmemente que cualquier reforma legal debe garantizar el derecho a la libertad sindical, pero al mismo tiempo, garantizar que quienes negocian lo hagan con legitimidad y representando los intereses colectivos reales.

Desde el sector empleador, consideramos que los comentarios de la Comisión de Expertos pueden servir como base para un diálogo nacional genuino y tripartito, que permita construir un marco normativo adaptado a la realidad ecuatoriana y respetuoso de los principios de la OIT, asegurando un entorno laboral predecible, ordenado y eficaz para trabajadores y empleadores por igual. Instamos respetuosamente al Gobierno del Ecuador, a facilitar todos los medios necesarios para promover el diálogo social y colaborar con los órganos de control de la OIT y así dar cumplimiento al Convenio.

Miembro trabajadora, Perú - Quisiera empezar mi discurso haciendo referencia a lo señalado y afirmado por la Ministra pidiendo disculpas por una supuesta incomparecencia del Ecuador a la OIT en los últimos diez años. Los ministros o funcionarios autorizados, que la antecedieron, estuvieron presentes en la Comisión cada vez que se trató el caso del Ecuador; no solo presentes, sino que asumieron compromisos internacionales, entre ellos la aceptación de misiones y asistencia técnica, pero nunca cumplieron.

Comparecemos a nombre de las organizaciones del Perú y de la CSA, para referirnos a la situación del Ecuador y, en específico, a una serie de normas del país claramente contrarias al Convenio, situación que ya ha sido observada en la Comisión en años anteriores. Lamentamos que el Gobierno, a pesar de su rol garantista de promover una adecuada normativa y una práctica nacional en sintonía con el Convenio, no solo ha aprobado normas que excluyen de manera sistemática a los trabajadores del derecho a la negociación colectiva, sino que esto se ve reforzado mediante decisiones judiciales, reformas legales, y prácticas administrativas regresivas. Mencionaremos algunos casos, tanto del sector privado como del sector público:

- El artículo 221 del Código del Trabajo exige una mayoría absoluta para ejercer la titularidad en la negociación colectiva.
- El artículo 225, del mismo cuerpo, impone el arbitraje obligatorio como una vía automática en caso de desacuerdo, ambos ampliamente cuestionados por los órganos de control desde hace más de una década.

Sector público:

- Exclusión normativa de los y las servidoras públicas para la negociación colectiva.
- La Disposición General Tercera del Mandato Constituyente, número 8; la Ley Orgánica del Sector Público, y el artículo 26 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, señalan estas restricciones a través de exclusiones.

- Prácticas institucionalizadas de negación del derecho. El Acuerdo Ministerial MDT/20/24/0/80 autoriza al Ministerio de Trabajo a revisar y declarar nulos los contratos colectivos celebrados por empresas públicas que benefician a servidores públicos.

Hay consecuencias muy sistemáticas: el alto umbral de representatividad requerido para poder negociar colectivamente; la falta de un marco legal para la negociación colectiva sectorial, e impiden su ejercicio a la negociación colectiva en el sector privado, así como el efecto combinado en normas restrictivas.

El control presupuestario centralizado. La interpretación judicial excluyente, es una imposibilidad absoluta de negociación colectiva para la mayoría del sector público. Esto vulnera la obligación del Estado de garantizar condiciones propicias para el ejercicio de este derecho fundamental y contradice lo regulado por el Convenio.

Miembro empleador, México - Agradezco la información proporcionada por la Ministra de Trabajo. Coincidimos con el vocero del sector empleador ya que nos parece limitada la valoración aislada que hace la Comisión de Expertos sobre el número de personas necesarias para integrar un sindicato, valoración que no justifica, además de que no atiende ni se refiere a criterios de representatividad en la negociación colectiva lo que puede originar una no deseable atomización de organizaciones sindicales.

Es también importante señalar que, el marco legal ecuatoriano ya contempla mecanismos que permiten ciertas formas de representación y diálogo colectivo incluso cuando no se alcanza el número mínimo de trabajadores exigidos para constituir un sindicato y también el derecho de inamovilidad de representantes sindicales. Por ello, se debe considerar elementos que fortalezcan los derechos colectivos y el carácter vinculante de los acuerdos en los que participan los comités de empresa, aunque también se requieren regulaciones claras sobre la legitimidad y representatividad de quienes actúan en nombre de los trabajadores.

Por todo lo anterior, es conveniente que se instale una consulta efectiva tripartita a nivel nacional que atendiendo a la cultura de la negociación colectiva sobre todo a nivel de empresa, que ha existido en el Ecuador, y promueva un sistema consistente de normas que responda a la voluntad de los trabajadores que quieran constituir un sindicato, incluyendo la representatividad necesaria que los faculte para negociar efectivamente y en forma colectiva, que así garantice a los empleadores un sistema que ofrezca certeza jurídica y paz laboral.

Por lo que hace a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la formación y representatividad de sindicatos de rama, es importante considerar que las normas que rigen la negociación a nivel de empresa no pueden aplicar a la negociación colectiva de rama de actividad, ya que no son compatibles. Por eso, debe también convocarse al diálogo tripartito para poder proponer de qué forma se puede adecuar la legislación para que se regule adecuadamente este asunto.

Desde nuestra perspectiva, como sector empleador, consideramos que es importante que se concrete la visita al Ecuador de la misión de contactos directos acordada en 2022 y que el Gobierno pueda recibir la asistencia técnica de la Oficina, que permite estudiar los cambios o adecuaciones que requiere la legislación laboral, y se concrete una reforma de esta materia la que debe resultar de un diálogo tripartito que permita una adecuada regulación de los derechos de sindicación y negociación colectiva contenidos en el Convenio así como las reglas para acreditar la representatividad ya que con ello se sentarán las bases que permitirán mejores relaciones colectivas de trabajo en beneficio de los trabajadores y de la productividad de las empresas.

Miembro trabajador, España - Hablo en nombre de la Unión General de Trabajadores (UGT) de España, Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) de Francia y del Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) del Canadá.

Comparezco para referirme al incumplimiento sistemático, sostenido y deliberado del Gobierno ecuatoriano respecto de las recomendaciones formuladas por los órganos de control de esta Organización en relación con el Convenio. Estamos ante una conducta repetida por distintos Gobiernos que ponen en cuestión la propia eficacia del sistema de supervisión de la OIT. Se trata de un patrón que debilita la credibilidad del marco multilateral y del principio de buena fe que debe regir la ratificación e implementación de los convenios internacionales.

Podemos mencionar diferentes situaciones que avalan esta valoración sobre el Gobierno del Ecuador.

En primer lugar, la negativa sistemática a permitir una misión de contacto directo, ya que en 2022 la Comisión solicitó al Gobierno que acepte una misión técnica al país con el fin de verificar sobre el terreno el cumplimiento del Convenio. Sin embargo, el Gobierno ecuatoriano ha rechazado todas y cada una de las propuestas para que esta misión se concrete y esta negativa priva a los órganos de control de una herramienta esencial de acompañamiento técnico y verificación directa y vulnera el principio de cooperación internacional establecido en la propia Constitución de la OIT.

Un segundo punto crítico es el incumplimiento de decisiones concretas del Comité de Libertad Sindical. Por tanto, cuando se busquen casos concretos o pruebas de incumplimiento a la libertad sindical en el Ecuador, se puede acudir, por ejemplo, al caso núm. 2684 relativo al despido antisindical de dirigentes de la Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador (FETRAPEC).

En este caso, el Comité de Libertad Sindical reiteró en al menos seis informes la obligación del Estado de reintegrar plenamente a los dirigentes despedidos, pagar los salarios dejados de percibir e incluir las contribuciones a la seguridad social. Incluso existiendo una sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador emitida en 2021 que obligaba al Gobierno a cumplir con las recomendaciones, el reintegro fue apenas parcial, lo que demuestra que ni las decisiones de la más alta instancia judicial del país son suficientes para revertir el patrón de incumplimiento del Gobierno ecuatoriano.

Un tercer punto que da cuenta de este patrón de incumplimiento sistemático es la persistencia de normas y prácticas contrarias al Convenio. Podemos mencionar tres casos: el arbitraje obligatorio, que ya se mencionó aquí; la exclusión del derecho a la negociación colectiva en el sector público, y la existencia de requisitos desproporcionados para ejercer la titularidad de la negociación colectiva, que continúa sin cambios a pesar de las múltiples observaciones de la Comisión de Expertos.

Por último, quiero mencionar la ausencia de un diálogo social genuino en el Ecuador. El Gobierno ha afirmado mantener espacios de diálogo con las organizaciones de trabajadores. Sin embargo, los sindicatos independientes y representativos que representan verdaderamente a la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras del Ecuador han sido sistemáticamente excluidos de los procesos de diálogo y elaboración normativa.

Los representantes que sí participan en dichos espacios han manifestado públicamente su adhesión política al Gobierno y además forman parte por decisión infundada e injustificada de su delegación oficial ante la Conferencia.

En este sentido, quiero terminar recordando la experiencia del año pasado en esta Conferencia, donde el Gobierno ecuatoriano decidió no acreditar a ninguna delegación, negando el derecho de los legítimos representantes de participar en la Conferencia, y sobre esto debemos recordar que el hecho de que el Gobierno no comparezca en la Conferencia, como ocurrió, no le exime de acreditar debidamente a una delegación tripartita.

La experiencia de estos incumplimientos sistemáticos supone un claro desafío a la función y al trabajo de esta Comisión y de los órganos de control de la OIT, por lo que este caso exige una respuesta firme, coherente y ejemplar por parte de la Comisión.

Miembro empleador, Uruguay - Permítanme, en primer lugar, reafirmar el compromiso de los empleadores con los principios de la OIT, así como con el fortalecimiento del diálogo social tripartito como el mecanismo más adecuado para lograr las reformas estructurales, equilibradas y sostenibles en el mundo del trabajo.

En este contexto, quiero expresar nuestro apoyo a lo ya planteado por el portavoz empleador en el presente caso sobre una reforma integral del Código del Trabajo del Ecuador, la cual debe abordarse en su conjunto y no de forma aislada para preservar la coherencia interna del sistema de relaciones colectivas del trabajo y su modernización.

Las observaciones de la Comisión de Expertos han insistido en modificar puntualmente ciertos artículos del Código del Trabajo, especialmente en lo referente al número mínimo de trabajadores para constituir sindicatos y la negociación colectiva por ramas de actividad. Sin embargo, debemos subrayar que estos aspectos no pueden reformarse de manera aislada, sin considerar sus efectos sobre otras instituciones del derecho colectivo laboral.

La atomización sindical o la creación de estructuras débiles sin representatividad suficiente podrían afectar seriamente la estabilidad del sistema de negociación colectiva, especialmente en un país con alto grado de informalidad laboral. La revisión debe ser integral y consensuada con participación real de trabajadores, empleadores y Gobierno.

Desde 2022, el Ecuador ha atravesado un periodo de inestabilidad institucional y crisis de seguridad sin precedentes, incluyendo tres cambios de Gobierno y la reciente declaración de conflicto armado interno para hacer frente al crimen organizado.

Estas circunstancias han impactado profundamente la gobernabilidad y las prioridades nacionales.

Pese a este contexto, saludamos con optimismo la reciente posesión del nuevo Gobierno constitucional, lo cual ofrece una ventana de oportunidad para avanzar en los temas pendientes con el acompañamiento técnico de la OIT y mediante el fortalecimiento del diálogo tripartito. Desde el sector empleador apoyamos plenamente la concreción a la mayor brevedad de una misión de contactos directos al Ecuador solicitada desde el 2022. Además, exhortamos al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT, lo que permitirá construir puentes entre los criterios técnicos internacionales y la realidad nacional del mercado laboral ecuatoriano. Reiteramos que esta asistencia será valiosa para lograr una reforma laboral sostenible que responda las exigencias internacionales sin desconocer la necesidad de asegurar empleabilidad, formalización y estabilidad jurídica para las empresas y los trabajadores.

Queremos destacar que en el Ecuador existe ya un espacio institucional de diálogo social: el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, de naturaleza tripartita, en el que se han instalado mesas de trabajo con el acompañamiento de la OIT, y en el cual se discuten las reformas laborales con base en consensos.

Deseamos que estas instancias puedan ser durables y permanentes para lograr los objetivos que hoy nos plantea la Comisión de Expertos.

Membre travailleur, France – Le constat dressé par le rapport de la commission d'experts sur la situation en Équateur est d'autant plus grave et inquiétant qu'il a déjà fait l'objet de plusieurs plaintes devant le Comité de la liberté syndicale.

La législation équatorienne impose en effet des restrictions excessives à l'exercice des droits syndicaux, violant ainsi la liberté d'association et la reconnaissance effective de la négociation collective. Elle exige notamment un minimum de 30 travailleurs pour créer un syndicat ou un comité d'entreprise, étant entendu que ces mêmes comités – qui ont le pouvoir exclusif de négocier collectivement – doivent comprendre au moins 50 pour cent des travailleurs de l'entreprise.

En outre, l'Équateur ne reconnaît pas explicitement la création de syndicats sectoriels ni par conséquent leur droit à la négociation collective. Pour les syndicats qui ont la chance de pouvoir négocier collectivement, elle impose une condition de représentativité de 50 pour cent, sans possibilité de dérogation.

S'agissant de la protection des travailleurs, la loi souffre également de grandes lacunes en ce qu'elle ne prévoit ni protection suffisante contre les licenciements prononcés en guise de représailles, ni de protection contre le harcèlement sur le lieu de travail.

En ce sens le Code du travail équatorien n'interdit pas explicitement les nombreuses mesures utilisées comme pratiques antisyndicales: surveillance des activités syndicales, incitation financière des travailleurs à quitter le syndicat, inscription sur des listes noires de membres et de dirigeants syndicaux, et création de syndicats jaunes.

Outre une législation restrictive, le gouvernement s'est livré à des pratiques systématiques qui portent atteinte aux droits fondamentaux du travail. Pour ne citer que quelques exemples, le ministère du Travail équatorien a systématiquement retardé, ignoré ou rejeté sans motif valable les demandes d'enregistrement de nouvelles organisations syndicales ou de dirigeants syndicaux.

Par ailleurs, le ministère du Travail a systématiquement omis d'enquêter et de sanctionner des menaces à l'encontre des travailleurs – y compris syndiqués –, les licenciements antisyndicaux, les actes de représailles, les listes noires et autres comportements similaires. L'Équateur a sévèrement réprimé les manifestants, qui réclamaient une amélioration des droits collectifs du travail, et a engagé des poursuites judiciaires à l'encontre de syndiqués.

Enfin citons, son inaction face à la discrimination fondée sur le sexe, mais aussi face à des conditions de travail délétères persistantes, telle l'exposition à des niveaux dangereux de pesticides qui, dans les secteurs de la banane, peuvent s'apparenter à du travail forcé.

Nous prions le gouvernement de bien vouloir répondre utilement aux différentes sollicitations de la commission d'experts, mais également d'accepter l'assistance technique du BIT, afin de procéder urgemment aux modifications législatives qui s'imposent et ainsi satisfaire à ces obligations issues de la convention.

Miembro trabajadora, Costa Rica - Hablo también en nombre de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) para expresar nuestra profunda preocupación por el reiterado incumplimiento del Gobierno del Ecuador de las obligaciones derivadas del Convenio.

Lo que enfrentamos en este caso, no es un rezago aislado ni falta de capacidad técnica, sino un patrón prolongado y transversal a los distintos Gobiernos, que configuran el

incumplimiento sistemático deliberado y sostenido de los compromisos libremente asumidos por el Estado ecuatoriano. En la última década, el Ecuador ha sido uno de los casos más frecuentes en la lista corta de esta Comisión, a pesar del cambio de Gobierno se ha mantenido la desatención a las recomendaciones de los órganos de control, la falta de reformas sustantivas y una actitud evasiva frente al sistema de supervisión de la OIT. En efecto, uno de los aspectos más graves de este cumplimiento es la reiterada negativa del Gobierno ecuatoriano a aceptar una misión de contacto directo, solicitada por la Comisión de Expertos y ratificada por esta Comisión en sus conclusiones de años anteriores. Hasta la fecha, no se ha concretado. Esta negativa priva a los órganos de control de un instrumento esencial para el análisis técnico *in situ*, evidencia una actitud de desinterés frente al principio de cooperación internacional que rige el funcionamiento de esta Organización.

Este patrón, se replica también frente a decisiones adoptadas por otros órganos de control, por ejemplo, el caso núm. 2684 del Comité de Libertad Sindical relativo a la FETRAPEC, donde se documentaron despidos antisindicales y se recomendó expresamente el reintegro de los dirigentes despedidos. El Comité ha reiterado esta recomendación durante más de seis informes, incluso la Corte Constitucional del Ecuador en 2021, emitió una sentencia de cumplimiento obligatorio en la que se ordena aplicar las decisiones del Comité. Sin embargo, al día de hoy el reintegro ha sido apenas parcial, los montos adeudados por remuneraciones dejadas de percibir no han sido cancelados y la decisión permanece incumplida.

En el marco de la Conferencia resulta muy preocupante que el Gobierno del Ecuador haya excluido de su delegación a las organizaciones sindicales más representativas del país, afiliadas a las confederaciones regionales y mundiales, la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (EI). Esto constituye un retroceso grave en materia de libertad sindical y tripartismo auténtico, y se suma a que el año pasado el Gobierno no registró a los empleadores y trabajadores para participar en la Conferencia. Cumplir las normas internacionales del trabajo no puede ser opcional. Solicitamos a esta Comisión que adopte conclusiones firmes, que concluyan, incluyan la exhortación expresa al Gobierno del Ecuador, a reformar las normas contrarias a la libertad sindical, y que disponga el seguimiento prioritario de este caso mientras persistan los incumplimientos al Convenio.

La credibilidad de esta Comisión y de la propia OIT, depende de su capacidad para garantizar que las normas que promueve sean efectivamente respetadas. El caso del Ecuador requiere una respuesta firme, coherente y ejemplar. Los tiempos que atravesamos a nivel global así lo exigen.

Representante, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Traigo la voz de los trabajadores que integramos la ISP en el Ecuador, que en el sector público representa a todos, tanto a aquellos regulados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público a nivel de los Gobiernos central, provincial y municipal, como a las empresas públicas, regulados por la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

En el Ecuador, la inobservancia al Convenio se ha convertido en una política de Estado. Esta Comisión ha sido testigo del retroceso que de Gobierno a Gobierno se ha dado. Si bien el ataque sufrido es estructural con limitaciones desde la misma Constitución, el Gobierno actual ha dado dos preocupantes pasos hacia atrás en cuanto la negociación colectiva: el 11 de junio de 2024, el mismo día que esta Comisión trataba el caso del Ecuador por el Convenio núm. 87, el Ministerio de Trabajo emitía el Acuerdo Ministerial 080; y el 15 de mayo del 2025, a vísperas

de acudir a esta Comisión a explicar sobre el Convenio núm. 98, el Ministerio de Trabajo emite un Acuerdo Ministerial deformativo al 080 enumerado 056.

Estos acuerdos vulneran el Convenio núm. 98 y recrudecen las limitaciones en cuanto a que excluyen de la cobertura a servidores públicos de sectores como Gobiernos provinciales, municipales, educación y empresas públicas; a la injerencia gubernamental en el acuerdo entre las partes a través de procesos de revisión unilateral por parte del Ministerio de Trabajo, con la potestad de declarar cualquiera de sus cláusulas como nulas. Este punto, que, si bien quiere ser corregido en el Acuerdo Ministerial 056, ya que lo deroga para futuros casos, no lo hace para los contratos colectivos de las empresas públicas de tres sectores estratégicos que entraron a revisión en 2024: petróleo, telecomunicaciones y energía; y a que perpetúan el límite de negociación en materia de salarios regulados por los acuerdos del Ministerio de Trabajo o por el dictamen sobre presupuesto del Ministerio de Finanzas, permisos sindicales, indemnizaciones por despido intempestivo y protección frente a la privatización.

Por lo expuesto, es necesario que esta Comisión recoja las preocupaciones de la Comisión de Expertos y posibilite que el Ecuador se convierta en precedente para el mundo.

Por ello, pedimos que esta Comisión solicite al Gobierno recibir una misión tripartita para iniciar un proceso de diálogo que integre las posibles reformas constitucionales de leyes y prácticas administrativas y derogar los Acuerdos Ministeriales 080 de 2024 y 056 de 2025 como una expresión concreta de corrección que evidencie la voluntad política de cumplir con sus compromisos internacionales y las recomendaciones de esta Comisión.

Representante, Internacional de la Educación (IE) - Soy presidente de la Unión Nacional de Educadores del Ecuador (UNE), organización con 80 años de vida y parte de la IE y del Frente Unitario de los Trabajadores (FUT) de mi país. Hablo en nombre de 161 000 maestros y maestras.

El artículo 1 del Convenio señala que los trabajadores deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. En el Ecuador, uno de los sectores que tiene problemas en poder ejercer sus derechos de contratación colectiva y sindicalización es el sector educativo. Esta realidad obedece a que el 18 de agosto de 2016 durante el régimen correísta se desarrolló una acción de discriminación gremial al eliminar la organización sindical más representativa.

El 15 de mayo de 2017, la UNE junto a la CSA, la ISP y la IE, a quienes agradecemos por su apoyo, presentamos la queja al Comité de Libertad Sindical por la disolución de la UNE, caso núm. 3279. El Comité instó adicionalmente al Gobierno de ese momento a que tomara todas las medidas necesarias para asegurar la completa devolución de los bienes incautados a la organización, así como la eliminación de toda otra consecuencia resultante de la disolución administrativa de la cual fue objeto la UNE.

Ninguna de estas resoluciones ha sido atendida por los Gobiernos que han pasado desde 2016, incluido el Gobierno actual que va por su segundo periodo. Son nueve años de esta afectación a la sindicalización que sigue repercutiendo en la negociación colectiva, entre otros derechos.

En el Ecuador los profesores no podemos ejercer ninguna forma de negociación colectiva, razón por la cual no son respetados derechos como el permiso sindical, el seguro de vida, la cuota sindical o el acceso a garantías reales para la ejecución del teletrabajo que ahora en el Ecuador se ejecuta de manera más seguida por los contextos de inseguridad que vivimos, pues lastimosamente somos el país más violento de nuestra región.

Cito un ejemplo, este lunes 2 de junio se produjo un nuevo ataque armado en el interior de una escuela pública. Una maestra recibió tres disparos, y ahora esta escuela está cerrada. Una nueva escuela cerrada. Frente a esta realidad, los educadores defendemos la libertad sindical, ya que varios de los derechos señalados no son respetados, convirtiéndose esto en una forma de discriminación sindical respecto al resto de trabajadores del propio Ministerio de Educación, quedando claro que existe una exclusión del derecho a negociar en condiciones de igualdad y representatividad.

El trabajo digno y la educación son derechos humanos que van de la mano. No hay trabajo digno donde no hay escuela pública digna, donde no hay libertad sindical, donde no hay diálogo y justicia social verdadera.

En este contexto, solicitamos la OIT recomendar al Estado ecuatoriano garantizar el derecho a la organización sindical de los docentes agrupados en la UNE, restituyéndose su personería jurídica y revisando los procesos jurídicos y administrativos interpuestos sobre nuestros bienes que han sido afectados a través de la disolución, así como acompañarnos en una comisión tripartita.

En el 2016 el Ministro de turno de ese momento ya solicitó disculpas en esta Conferencia, lo que hace falta es más voluntad política, no disculpas frente a las maestras y a los maestros del Ecuador.

Representante, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Reciban un fraterno saludo desde la CSI, la CSA y también del Frente Unitario de Trabajadores y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT) del Ecuador.

Representamos a los trabajadores de un país con gran riqueza natural y humana pero golpeada por desigualdad y exclusión. Hoy el derecho al trabajo y a la dignidad, enfrenta graves amenazas por un modelo neoliberal que prioriza la acumulación y desmantela derechos fundamentales promovidos por esta Organización tripartita que los trabajadores defendemos. En el Ecuador vivimos una creciente precarización laboral, bajo el discurso de la reactivación económica. Se aplican políticas que reducen derechos, debilitan los sindicatos y criminalizan la protesta social. Más del 60 por ciento de nuestra fuerza laboral está en la informalidad, jóvenes mujeres y trabajadores rurales, enfrentan inestabilidad falta de oportunidades y ausencia de protección social. Denunciamos la alarmante criminalización de la protesta sindical. En nuestro país, levantar la voz, organizarse o movilizarse, puede significar persecución despido o incluso la vida. En este contexto con dolorosa ironía, eslóganes, como la chispa de la vida o el nuevo Ecuador, se han convertido en sinónimos de despidos y persecución sindical. Lo que antes prometía bienestar hoy representa represión.

No podemos hablar de diálogo social si no existen garantías mínimas para ejercer la libertad sindical. Exigimos, primero, que el Estado ecuatoriano cumpla los convenios fundamentales de la OIT especialmente los relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Segundo, que se detengan las leyes que promueven la precarización, como los contratos ocasionales, la subcontratación y el trabajo por horas, que violan la Constitución y los principios de progresividad de derechos. Tercero, que cese la persecución a dirigentes sindicales y empresas públicas y privadas donde hay complicidad de funcionarios del Ministerio del Trabajo, dejando en la indefensión a miles de trabajadores, casos como el de David Almeida en el Ecuador lo evidencian caso núm. 3488 ingresado como queja a la OIT. Cuarto, pedimos una misión urgente de la OIT en el país ante las nuevas reformas laborales que amenazan con legalizar la precarización y debilitar aún más la organización sindical.

La OIT debe seguir siendo un bastión en defensa de los derechos de los trabajadores. No podemos permitir que los principios de justicia social sean reemplazados por la lógica del mercado. Desde el Ecuador los sindicatos seguimos luchando y no estamos solos, nos respalda la solidaridad internacional. Lo decimos con claridad, los derechos no se mendigan se luchan. Reafirmamos con firmeza, no hay progreso sin justicia social, no hay trabajo digno sin libertad, no hay vida digna sin trabajo decente y sin miedo.

¡Viva la lucha de la clase trabajadora del Ecuador y del mundo!

Representante gubernamental - De todo lo señalado anteriormente, se colige que se mencionan años anteriores, tal como yo lo expresé. Hablan del 2007, 2008 y el último año que menciona quien ejerce actualmente la presidencia de la UNE, es el 2016, con lo que se reafirma lo manifestado y expresado en mi primera intervención, hecho que reconozco y lo dije de manera expresa, quien presidió el Gobierno en ese momento fue el economista Rafael Correa Delgado, quien mantuvo no solo una política antisindical, sino anti organizaciones sociales, laborales y marcadamente en contra del sector indígena.

Hoy él, no solo que está sentenciado dentro del Ecuador con penas privativas de libertad por encima de los cinco años, sino que se conoce su conducta, es una persona prófuga del sistema judicial y enfrenta más de 33 juicios de carácter penal ante la justicia ordinaria. De igual manera, a nivel constitucional, muchas de las decisiones adoptadas por el entonces Presidente Correa a través de sendos decretos presidenciales, fueron consideradas de manera inconstitucional y dejadas sin efecto.

Yo expresé en mi primera intervención que uno de los ataques más recurrentes por parte de ese Gobierno, que estuvo al frente del país durante diez años, fue el limitar la contratación colectiva y la organización sindical. Por lo cual, a través del sistema judicial, esto es, la Corte Nacional de Justicia, se obtuvo una decisión que yo la he adjuntado para que ustedes la observen, donde limitó y frenó a raya, la continuidad de la contratación colectiva, al igual que la continuidad de la dirigencia sindical cuando no había renovado, sea esto la dirigencia sindical para un nuevo periodo o el nuevo contrato colectivo.

Sin embargo, yo como Ministra de Trabajo, he emitido un acuerdo ministerial que fue producto de mesas técnicas en las que se ha reconocido el principio de ultraactividad como principio garantista para mantener la contratación colectiva.

Aquí se ha reiterado, por parte de algunos intervinientes, que en el Ecuador no se reconoce el sindicalismo por rama. Eso no es cierto. Yo lo que entiendo, y se colige evidentemente, que lo que existe es una interpretación errada a la norma legal del Código del Trabajo. El Código Laboral o Código del Trabajo del Ecuador, en el artículo 459, número 4, textualmente señala, desde hace mucho tiempo, el reconocimiento del sindicalismo por rama. Textualmente dice el artículo lo siguiente «los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo; deben ser ecuatorianos y mayores de edad».

Se ha señalado también aquí, de manera errada, que no se ha negociado un solo contrato colectivo por rama de trabajo. No es verdad. En el Ecuador se acaban de negociar tres contratos colectivos por rama de trabajo en el sector azucarero. Los contratos colectivos se firmaron con tres empresas azucareras. El último de estos tres contratos colectivos que yo personalmente asistí y suscribí como testigo de honor, fue en un ingenio azucarero que firmó su contrato número 30; un ingenio azucarero que tiene 19 000 hectáreas de producción de caña de azúcar y tiene 110 años de vigencia. Se ha señalado que también no existe contratación colectiva en otras ramas de actividades de trabajo en el sector agrícola. No es

verdad. En el Ecuador uno de los sectores de mayor exportación es el sector camaronero. Hemos suscrito un contrato colectivo hace menos de dos meses en una empresa camaronera que emplea a 19 600 trabajadores.

Yo conmino a quienes han presentado este tipo de denuncias que, además, son recurrentes y responden a periodos anteriores, que deben actualizar la información porque, evidentemente, no solo que se ocasiona una pésima desinformación ante tan alto organismo especializado, la Organización Internacional del Trabajo como son ustedes, sino que se tergiversan realidades. Es mejor decir la verdad a desinformar y utilizar la mentira.

Sin embargo, también debo señalar lo siguiente. Se ha expresado por parte de la Sra. Pujadas, que en el Ecuador el artículo 172 del Código del Trabajo representa represión sindical. El artículo 172 hace mención de una posibilidad administrativa de denuncia, no solo de los empleadores a los trabajadores denominada visto bueno, sino que también los trabajadores utilizan, cuando consideran necesario, dependiendo de haber adecuado el empleador una conducta violatoria al artículo 172, pueden presentar trámites administrativos de visto bueno. Esto, básicamente cuando el empleador no paga de manera puntual la remuneración al trabajador. Consecuentemente el artículo 172, además, yo como Ministra de Trabajo incorporé, en febrero de 2024 dos instancias, porque el visto bueno tenía exclusivamente una instancia con la decisión del Inspector del Trabajo. El trabajador podía quedar desvinculado si su conducta se adecuaba a faltas administrativas y a violación al reglamento interno. Yo consideré como Ministra de Trabajo, en razón de que mi experiencia laboral, no solo soy abogada, sino que soy magistrada, diez años ejercí la magistratura en el Ecuador, y el Presidente Daniel Novoa me solicitó, con permiso de encargo que ejerza ahora el Ministerio de Trabajo y lo primero que hice como Ministra de Trabajo fue cumplir con la Constitución. La resolución administrativa de visto bueno en este momento en el Ecuador desde hace más de un año se puede apelar ante una instancia superior, y posteriormente yo misma doy las clases, no solo a los inspectores, sino al público y a los trabajadores. Se puede presentar otro recurso tal como lo determina el Código Orgánico Administrativo que es el recurso de revisión.

Este Acuerdo Ministerial, yo no necesito que lo felicite, pero sí es necesario que ustedes lo conozcan porque indudablemente, estoy muy convencida, que la Sra. Pujada los desconocía, que ha traído como resultado haber incorporado los recursos administrativos tal como conocemos los abogados que se llaman, doble instancia, que la mayoría de las decisiones administrativas en primera instancia lleguen a un acuerdo de conciliación o el trabajador regresa a su puesto de trabajo o el empleador desiste, o a la inversa, el empleador cumple con los pagos que se encuentran atrasados al trabajador. Lo que evitamos son estas desvinculaciones que por muchos años en el Ecuador se habían dado con una decisión sola, una administrativa y todo se tramita en menos de 60 días.

De igual manera debo establecer, porque el Sr. Guido Doménico solicitó, que yo en mi condición de delegada por parte del Estado brinde mayor información acerca de la información primera relacionada a las nuevas legislaciones laborales que en el Ecuador hemos incorporado desde diciembre del 2023.

Nosotros, para conseguir empleabilidad para los jóvenes le entregamos al sector de empleadores incentivos tributarios. Tuvimos un llamado de atención por parte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) que estableció que en el Ecuador no existía política de empleabilidad para los jóvenes y las mujeres. Elaboramos dos leyes, la Ley Violeta para incorporar a las mujeres al sector productivo con incentivos tributarios. El Ministerio registra los planes de igualdad, y para los jóvenes incentivos tributarios, y empleabilidad para

jóvenes comprendidos entre los 18 y 29 años de edad. Tenemos registrado en nuestro Ministerio de Trabajo 333 000 trabajos para nuestros jóvenes. Indudablemente, es todo un proceso de cambio un poco acelerado, pero para nosotros resulta necesario. Seguimos cumpliendo con la contratación colectiva. Aquí no se ha explicado ni se ha dicho, entiendo que se refieren a años anteriores. ¿Cuáles son los contratos colectivos a los cuales se les ha presentado impedimento para poder suscribir tanto en el sector público como en el sector privado?

Pero sí es necesario señalar lo siguiente, en el Ministerio de Trabajo había una práctica recurrente, a través del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en donde llevaban el planteamiento de la contratación colectiva en el sector público, y se evadía el dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas, que es el que tiene que dar la sostenibilidad económica para poder garantizar todas las conquistas que en materia económica significa una nueva contratación colectiva. La Corte Constitucional del Ecuador estableció, que como garantía de pago económico del sustento económico de la contratación colectiva es necesario el dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas, y yo como Ministra de Trabajo, he sostenido que a través de la mesa técnica se resuelva cumplir con las disposiciones normativas, y así lo hemos hecho con una reforma reciente al Acuerdo Ministerial cumpliendo con lo que dice la Ley de las Finanzas Públicas. El Ministerio de Economía y Finanzas debe entregar el dictamen en un tiempo no superior a 30 días. Por lo tanto, son las mesas técnicas que el Ministerio de Trabajo ha instaurado, a través de esta política pública abierta en materia laboral, lo que nos está permitiendo mejorar la negociación de la contratación colectiva en el sector público.

Existen exámenes especiales por parte de la Contraloría justamente por este tipo de evadir dictámenes, porque en el momento en que se evadían los dictámenes de sustento económico, el contrato colectivo simplemente era una letra muerta. El Ministerio de Economía y Finanzas respondía, tiempo atrás, que al no haber dictamen económico simplemente no había dinero. Por tanto, lo que estamos haciendo en este momento es fijarnos 30 días de plazo para que el Ministerio de Economía y Finanzas nos entregue los dictámenes, y les quiero decir que nosotros ya hemos suscrito varios contratos colectivos cumpliendo con esta disposición en el sector público. Hemos firmado en el Ministerio de Energías y Minas que es el sector petrolero; hemos firmado en el Ministerio de Educación; nos aprestamos a firmar en el Ministerio de Inclusión Social que lleva el área social en todo el Ecuador.

Finalmente, quiero señalar que el Estado ecuatoriano, en este nuevo periodo y en el periodo anterior, del Presidente Daniel Novoa que inició en noviembre del 2023, jamás se ha opuesto a la visita de una misión de la Organización Internacional del Trabajo. Todo lo contrario, queremos que vaya, para que conozcan cómo estamos nosotros impulsando la política pública laboral de la mano, no solo con el cumplimiento de los convenios internacionales de la OIT. Fuimos el primer país en cumplir con la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y lo primero que hicimos, fue reformar el Código del Trabajo, y vamos a seguir prestos a seguir cumpliendo, porque es nuestra responsabilidad como Estado suscriptor con todos y cada uno de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La mejor manera de generar política pública, es con certeza, con verdades, pero también con esperanzas, y optimismo, y así vamos a seguir trabajando desde el Estado ecuatoriano tutelando, no solo los derechos administrativos de los trabajadores, los derechos legales, pero indudablemente, no podemos dejar de reconocer, que así como los empleadores tienen derechos y obligaciones y el Estado también tiene derechos y obligaciones, los trabajadores también tienen derechos y obligaciones, solo unidos podemos progresar y tener en el mundo laboral un mundo en paz.

Miembros trabajadores - Llegamos a esta instancia de la Comisión con una profunda preocupación, más de la que teníamos antes. Tras escuchar al Gobierno del Ecuador no podemos sino lamentar que no encontramos respuestas sustantivas, pero sobre todo alineadas con las exigencias de los órganos de control de esta Organización. Lo que esta Comisión esperaba, y lo que el país requería, era un compromiso claro, con hechos reales, con la reparación y sobre todo, con el cumplimiento efectivo del Convenio.

Es oportuno recordar, como lo recordaron otros, pero creo que lo voy a reafirmar, que el Ecuador ha sido examinado en múltiples ocasiones, como lo refirieron recién, en los años 2014 y 2016 por este Convenio, pero en los años 2017, 2022, 2024 por el Convenio núm. 87 y hoy volvemos al Convenio núm. 98. Esta reiteración, evidencia desde nuestra consideración, una preocupación estructural que exige respuesta a la altura de las obligaciones internacionales asumidas.

En lugar de ello hemos escuchado las explicaciones del Gobierno, que tiende a hacernos entender o a justificar la actual administración, pero desligándose de responsabilidades históricas y repitiendo, sobre todo, y agradecemos el respeto fundamental que debe haber a la libertad sindical, pero sin haber aportado elementos concretos a la Comisión de Expertos que está solicitado para esta 113.^a reunión, y esto no es mentira estos son hechos y esto no es menor, porque cuando se trata de derechos fundamentales, cuando la libertad sindical y la negociación colectiva está en juego, se necesita sí, como dijeron aquí, y lo aceptamos, rigor y resolución política.

La Comisión de Expertos fue clara, requirió que el Gobierno del Ecuador informe con precisión sobre el número de contratos colectivos actualmente vigente en el país. Quiso saber en qué sectores se habían firmado, si son nuevos, si son revisiones, cuántas personas trabajadoras están cubiertas por esos instrumentos, y en particular, solicitó detallada información del sector agrícola y bananero, donde históricamente, sabemos todos se registraron serias dificultades para el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de sindicalización y la negociación colectiva. No hubo respuestas.

La Comisión de Expertos también pidió información sobre las medidas adoptadas para eliminar la discriminación antisindical, para prevenir la injerencia en las organizaciones de trabajadores y garantizar la libertad de negociación colectiva en la práctica. Nuevamente las respuestas son genéricas, entendemos y escuchamos la afirmación de que el Ecuador respeta la libertad sindical, pero necesitamos por pedido de esta Comisión y del informe de la Comisión de Expertos que presente datos sobre casos tramitados, sanciones impuestas o medidas correctivas efectivas.

Sin embargo, las prácticas sindicales persisten y se hacen con total impunidad. En el sector privado son frecuentes los despidos de trabajadores apenas constituyen un sindicato. En el sector público, esto se ejecuta bajo el ropaje de un procedimiento. Recién hemos escuchado lo que nos ha dicho la señora Ministra sobre el visto bueno, y una reformulación que han hecho, pero realmente nosotros no estábamos informados de esto, pero además, no se informó a la Comisión de Expertos. La verdad que reformular un procedimiento no es respeto a la libertad sindical es la negación práctica del derecho a organizarse y a negociar colectivamente.

La Comisión de Expertos solicitó información detallada sobre la situación de la negociación colectiva en el sector público, incluyendo los obstáculos legales que impiden su ejercicio para aquellos denominados servidores públicos. El Gobierno omitió referirse a esta exclusión absoluta que persiste para la mayoría de este sector público, que se ampara en disposiciones legales y constitucionales, pero no escuchamos propuestas de medidas

concretas para revertirla. Si bien existen algunos contratos colectivos, ya los hemos mencionado, son aquellos denominados obreros, y también nos explicaron las restricciones que hubo sobre las cuestiones de la intervención del Ministerio de Finanzas que hemos escuchado recién. El Acuerdo Ministerial 056 citado, que revoca una disposición previa, que permitía revisar unilateralmente los contratos colectivos, es un avance menor, es un ajuste técnico, a una regresión también impulsada por este mismo Gobierno. No representa una reforma estructural, ni revierte la exclusión histórica de la negociación colectiva en el aparato estatal.

Si hablamos de límites estructurales, no podemos dejar de mencionar el artículo 221 del Código del Trabajo que impone un umbral de más del 50 por ciento de afiliación para ejercer la titularidad de la negociación colectiva. También esto ha sido señalado por los organismos de control como un obstáculo excesivo y desproporcionado. Todavía no hemos encontrado que hay una iniciativa concreta para reformar esa disposición, y tampoco entendimos, si ha habido avances respecto a la negociación colectiva por rama esencial, para los sectores compuestos por pequeñas unidades productivas, agro, trabajadores del hogar, comercio, sector servicios, donde el modelo por empresa es insuficiente o inviable.

Esta Comisión también debe considerar que no hemos sido informados sobre la eliminación del arbitraje obligatorio, cito el artículo 225 del Código del Trabajo sigue vigente, a pesar de los reiterados llamados de esta Comisión y de la Comisión de Expertos, y tampoco se han dado pasos claros para derogar los techos económicos presupuestarios previos, y lo que recién referenciamos mecanismo de revisión unilateral que vacían de contenido lo que nosotros defendemos y que está establecido en los convenios y en los derechos fundamentales que es la autonomía colectiva.

Por todo esto solicitamos que las conclusiones de esta Comisión incluyan los siguientes puntos:

- Promover la adopción de reformas legislativas que garanticen plenamente el derecho a la negociación colectiva para todas y todos los servidores públicos, mediante la derogación de las disposiciones legales que actualmente lo restringen, incluyendo aquellas contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Público, la Ley de Empresas Públicas y los mandatos constituyentes.
- Promover una reforma legal, que habilite la negociación colectiva por rama de actividad, y a nivel empresarial, eliminando los requisitos excesivos de afiliación y respetando la autonomía de las partes sin interferencias presupuestarias.

También es necesario que se garantice que el arbitraje sea siempre voluntario y se radique cualquier forma de discriminación o represalia ante el antisindical.

Quiero advertir gratamente la coincidencia entre las posiciones tanto de la propuesta de las explicaciones del Ecuador, como Gobierno, pero sobre todo las coincidencias que ha habido con los empleadores, con los países que han intervenido, con el Grupo de los Trabajadores, o nosotros con ellos, y eso, en un mundo tan difícil y tan controversial, hoy es un hecho a destacar. Creo que tenemos que aprovechar la oportunidad de que, y ahí paso al último punto, que el Gobierno del Ecuador acepte, en nuestro caso pedimos una misión tripartita como una medida prioritaria para facilitar el diálogo tripartito, avanzar en el cumplimiento del Convenio y el respeto a esta casa como todos los que somos parte de ella.

Miembros empleadores - Los empleadores confiamos en que pronto se pueda concretar la visita de una misión como lo hemos conversado, y de cualquier manera que el Gobierno pueda recibir la asistencia técnica de la Oficina en el estudio de los cambios a su legislación

laboral, con especial atención a las características nacionales como nosotros lo hemos instado en este y en otros casos, y desde luego en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Nuevamente agradecemos a la Ministra sus explicaciones y su presencia en esta tarde.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de la disposición manifestada por el Gobierno de cooperar con la OIT, hacer uso de su asistencia técnica y continuar sus consultas con los interlocutores sociales para reforzar la protección jurídica que garantice plenamente el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a llevar a cabo una revisión exhaustiva del marco de la legislación laboral colectiva, en consonancia con el Convenio y en consulta con los interlocutores sociales, en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, garantizando una coherencia razonable y adoptando medidas eficaces para:

- **garantizar que la negociación colectiva se produzca en un entorno propicio, estableciendo mecanismos adecuados y las correspondientes protecciones legales para todas las categorías de trabajadores y de empleadores cubiertos por el Convenio;**
- **revisar la normativa relativa a la creación de asociaciones de empleadores y de trabajadores y a las prácticas de negociación colectiva;**
- **proporcionar datos sobre: i) la negociación colectiva en los sectores público y privado, incluido el número de convenios colectivos vigentes en el país, su fecha de entrada en vigor, su renovación y el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos sectoriales y ii) el número de trabajadores afiliados y sus respectivos sindicatos, el número de comités de empresa, y el número de organizaciones de empleadores y sus respectivos miembros afiliados;**
- **abordar la discriminación antisindical, impedir la injerencia en las organizaciones de trabajadores y de empleadores y garantizar el derecho a la negociación colectiva en la legislación y en la práctica, y comunicar información sobre los casos tramitados, las sanciones impuestas o las medidas correctivas efectivas adoptadas.**

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas.

Representante gubernamental – El Gobierno del Ecuador acoge exhaustivamente todas las recomendaciones efectuadas y leídas en esta tarde, señalando que nosotros no hemos sido objeto de discusión desde hace diez años, tal como lo expresé en días anteriores ante ustedes. Ha sido de mucha satisfacción, además la presencia tanto del sector de los empleadores representada por el Sr. Corral, y de los trabajadores representada por los Sres. Chica Salazar y Reyes, representantes del sector de telecomunicaciones, petróleo y educación.

Consecuentemente, nosotros una vez que ya hemos aceptado todas las recomendaciones daremos cumplimiento a las mismas, enviando de manera detallada toda la información que ha sido solicitada en esta tarde.