

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 31 de mayo de 2023

Los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, información escrita antes del 22 de mayo de 2023.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista preliminar de casos individuales

Ecuador

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
(ratificación: 1959)

El Gobierno ha proporcionado por escrito las siguientes informaciones

El Gobierno ecuatoriano reconoce la importancia de cumplir con los tratados internacionales ratificados por el Ecuador y cuenta con normativas vigentes para promover la protección de la libertad de organización laboral.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo del Ecuador menciona lo siguiente:

Constitución de la República del Ecuador

El numeral 7 del artículo 326 de la Constitución establece que: «El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores».

Código del Trabajo

Artículo 44. Prohibiciones al empleador. Prohíbese al empleador: (...) *j*) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores; ...

Innumerado a continuación del artículo 46: **Definición de acoso laboral:** debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación

discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Artículo 187. Garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo establecido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Artículo 195.1. Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

Artículo 451. Obligación de las autoridades de trabajo. Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente de las sindicales, en la categoría y con los fines y formalidades determinados en este capítulo.

Resolución No. 02-2022, de 9 de marzo de 2022, mediante el cual, la Corte Nacional de Justicia resolvió: «Artículo 1.- Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho: Los dirigentes suplentes de las asociaciones de trabajadores tienen las mismas garantías que los dirigentes principales, de acuerdo con el artículo 187 del Código del Trabajo».

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 mediante el cual se expidió el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, publicado en el Registro Oficial No. 355, de 22 de diciembre 2020.

El artículo 1 del Acuerdo Ministerial Nro. 130-2013, publicado en el Registro Oficial No. 63, de 21 de agosto de 2013, mediante el cual se emitió el Reglamento de Organizaciones Laborales, establece: «Constitución de la Organización Sindical. Los trabajadores tienen derecho a asociarse y conformar sindicatos, comités de empresa y asociaciones, según corresponda; es un trámite mediante el cual los trabajadores comparecen ante el Inspector del Trabajo de su jurisdicción, con la notificación de la constitución de la organización en la que se deberá especificar la dirección exacta del empleador».

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-135, de 29 de agosto de 2017, se expide el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, cuyo objeto es normar el registro, aprobación y reporte de obligaciones laborales, en materia de: información de contratos; actas de finiquito por terminación de la relación laboral; cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad; registro de información de personas con discapacidad, sus sustitutos y quienes tengan a cargo la

manutención de una persona con discapacidad que no sea severa; seguridad y salud en el trabajo.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0303, de 29 de diciembre de 2016, mediante el cual se emite las normas generales aplicables a las inspecciones integrales del trabajo que tiene por objeto regular y establecer los procedimientos a aplicarse en las inspecciones, que se realizan por los inspectores del trabajo y directores regionales del trabajo respecto a las obligaciones laborales que tienen los empleadores del sector privado, empresas públicas, personas naturales en relación de dependencia, en relación a: trabajo infantil, grupos de atención prioritaria, seguridad y salud en el trabajo; y, todas aquellas determinadas en el Código del Trabajo y acuerdos ministeriales correspondientes.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo del Ecuador, con el objetivo de promover el derecho y la libertad de organización de los trabajadores ecuatorianos, continúa ejerciendo sus competencias, en estricto respeto de los principios que rigen al servicio público, entre los cuales resaltan los de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, transparencia y evaluación, ha mejorado los tiempos de manera significativa de atención de los trámites propuestos por los trabajadores que hasta mayo de 2021 existía.

Por último, se comunica que el marco legal que regula la forma como los trabajadores ejercen el derecho y la libertad de organización, este ministerio otorga personería jurídica a las organizaciones laborales, aprobando las reformas de sus estatutos, registrando sus directivas, marginando sus disoluciones y brindando el asesoramiento y los lineamientos técnicos necesarios que garanticen el ejercicio y derecho de libertad de organización.