

## RELATS- FORO RLT 2017

### REPRESENTACION EN EL LUGAR DE TRABAJO: EL CASO ECUATORIANO

Miguel Canessa<sup>1</sup>

2015

#### I.Marco jurídico general para el sector privado

**La Libertad Sindical ecuatoriana.** El modelo normativo ecuatoriano se sustenta en dos instrumentos jurídicos: la Constitución Política de 2008 y el Código de Trabajo de 2005. Al lado de la normativa se ubica la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema, aunque sin el rol preponderante como en el caso colombiano.

**El marco constitucional de la libertad sindical ecuatoriana.** La libertad sindical ecuatoriana se encuentra recogida en la nueva Constitución de 2008. El derecho de sindicalización es recogido bajo la forma de principios en estos términos: “Se garantiza 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 (art. 326 numeral 7). La derogada Constitución de 1998 era una regulación más restrictiva.

La promoción de las organizaciones sindicales es recogida con el siguiente texto: “El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección” (326, numeral 8). De este modo se prohíbe la reelección de la dirigencia sindical. Esta prohibición ha merecido el pronunciamiento de la Comisión de Expertos, señalando que esta disposición constitucional no es conforme a los artículos 2 y 3 del Convenio 87 de la OIT, solicitando al Estado su modificación<sup>2</sup>.

**Negociación colectiva.** La Constitución promueve el diálogo social para la solución de los conflictos de trabajo y la formulación de acuerdos (art 325 numeral 10) De este modo se vuelve en un compromiso del Estado ecuatoriano la promoción de la negociación colectiva en tanto es uno de los niveles del diálogo social, como bien subraya la OIT. A continuación, se establece la obligatoriedad de los tribunales de conciliación y arbitraje ante un conflicto colectivo de trabajo (art 325 numeral 12), texto que reproduce el de la Constitución anterior. La Comisión de Expertos se ha pronunciado en contra de esta regulación por considerar que viola el Convenio 87 de la OIT<sup>3</sup>. La

---

<sup>1</sup> Abogado peruano. El texto se basa en un documento más amplio redactado a pedido de ACTRAV-OIT (abril 2015).

<sup>2</sup> Ídem., p. 100.

<sup>3</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III. Parte 1A)*. Ginebra, Oficina

Comisión considera que el arbitraje obligatorio es una prohibición o limitación al ejercicio del derecho de huelga<sup>4</sup>.

La Constitución también garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras (art 324 numeral 13) con las excepciones que establezca la ley. La nueva regulación constitucional difiere de lo establecido por la Constitución de 1998, donde también se garantizaba la contratación colectiva, pero expresamente se señaló que el pacto colectivo no podía ser modificado, ni desconocido o menoscabado en forma unilateral. La nueva Constitución le otorga al legislador la reserva legal para definir las excepciones del derecho de negociación colectiva.

La Constitución también reconoce el derecho de huelga y de paro (art 325, numeral 14): “Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadas tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley”. Esta regulación es similar a lo que disponía la Constitución de 1998.

La Constitución de 2008 supone un avance en la plasmación del contenido de la libertad sindical respecto a su antecedente constitucional de 1998. Sin embargo, conserva un modelo intervencionista del Estado ya cuestionado por los órganos de control de la OIT antes de su elaboración. Es un modelo donde se plasman parcialmente los derechos esenciales de la libertad sindical pero restringido en su ejercicio. Se reconoce el derecho de sindicalización pero se impone la unicidad sindical en el sector público. Hay una ausencia en la protección de la libertad sindical ya sea con el fuero sindical o contra los actos antisindicales o los actos de injerencia. Expresamente no se menciona el derecho de negociación colectiva, se le desprende de la promoción del diálogo social y en la garantía de la contratación colectiva. Pero la Constitución otorga una reserva legal para exceptuar –o inclusive, prohibir– su ejercicio. Se reconoce el derecho de huelga, aunque se obliga a someter los conflictos de trabajo a los tribunales de conciliación y arbitraje, y se plasma un largo listado de actividades económicas donde los trabajadores no pueden ejercitar el derecho de huelga por considerarlos servicios públicos.

La lectura constitucional mostraría una libertad sindical ecuatoriana reconocida pero tutelada por el Estado, alejada de los parámetros de las normas internacionales del trabajo –los Convenios 87 y 98 de la OIT–. Esto nos conduce a analizar la jerarquía que gozan los Convenios de la OIT en el nuevo marco constitucional.

Ecuador ha ratificado cuatro convenios internacionales del trabajo que versan sobre libertad sindical, aunque ninguno bajo el imperio de la Constitución de 2008:

---

Internacional del Trabajo, 103°. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2014, p. 100.

<sup>4</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Dar un rostro humano a la Globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III. Parte 1B. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2012, párrafo 118.

-El Convenio N° 11 sobre el derecho de asociación (agricultura) ratificado el 10 de marzo de 1969.

-El Convenio N°. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación ratificado el 29 de mayo de 1967.

-El Convenio N°. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva ratificado el 28 de mayo de 1959.

-El Convenio N°. 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales ratificado el 26 de octubre de 1977.

Conforme al artículo 417 de la Constitución [Sujeción a la Constitución de los tratados e instrumentos internacionales]: “Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”.

Esto se complementa con el segundo párrafo del artículo 424 de la Constitución [Jerarquía de la Constitución]: “La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”.

Y con el artículo 425 de la Constitución [Orden jerárquico de las leyes]:

El orden jerárquico de aplicación de las normas será la siguiente:

La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y los reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior (...).

Los Convenios de la OIT ratificados por Ecuador tendrían una jerarquía infraconstitucional, es decir, su regulación estaría sujeta a la Constitución, aunque prevalece sobre las normas con rango de ley, incluyendo el Código de Trabajo. Sin embargo, si la regulación legal desarrolla estrictamente el contenido constitucional opuesto a la norma internacional del trabajo resultaría difícil que los tribunales nacionales declaren su derogación por oposición al Convenio de la OIT. En cambio, si la reserva legal dispuesta por la Constitución se materializa en una Ley que viola el contenido del Convenio de la OIT, la norma con rango de ley debería ser declarada nula.

Hay que tener presente que la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados ratificado por Ecuador<sup>5</sup> establece en su disposición 27 sobre el derecho interno y la observancia de los tratados, que una Parte no podrá invocar su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado internacional.

El artículo 417 distingue entre los tratados internacionales en función a la materia que abordan. Este distingo en favor de los instrumentos internacionales de derechos humanos –entre los que se ubican los Convenios 87 y 98 de la

---

<sup>5</sup> Ecuador lo ratificó el 28 de julio de 2003 y efectuó el depósito el 11 de febrero de 2005.

OIT–, señala que se aplican una serie de principios, destacando su aplicabilidad directa. Esto resulta sustancial en el análisis que se desarrolla sobre la libertad sindical en el marco legal.

Finalmente, la Corte Constitucional ecuatoriana se constituyó en el 2008 bajo el marco de la nueva Constitución, por lo que recién desde octubre de ese año se han venido emitiendo las sentencias constitucionales.

**El marco legal de la libertad sindical ecuatoriana,** El Código de Trabajo de 2005 (en adelante, CT) sustituye al anterior Código de 1997, estableciendo en su primer artículo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como se aplica a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Asimismo, señala en su segundo párrafo que “las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en casos específicos a las que a ellas se refieran”.

El derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, sin estar condicionados o sujetos a una autorización previa, aunque con observancia de la ley, se encuentra recogida en el artículo 440 del CT para los trabajadores del sector privado. En el caso del sector público, la LOSE lo establece en términos más laxo en el artículo 23 inciso f) como un derecho irrenunciable a asociarse.

En principio, la titularidad del derecho de sindicalización de los trabajadores ecuatorianos no tiene restricciones, salvo para los miembros de las fuerzas armadas y policiales. Así, los *trabajadores menores de edad* que legalmente pueden laborar en el país –mayores de 14 años– tienen el derecho a pertenecer a una asociación profesional o un sindicato (artículo 440 del CT).

El derecho de los trabajadores en establecer el tipo de organización sindical que desean constituir. En el sector privado, los trabajadores pueden constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, conforme lo señalan los artículos 221 y 440 del CT, por lo que se plasma la *pluralidad sindical* acorde al artículo 2 del Convenio 87 de la OIT. El artículo 221 regula la elección del sindicato más representativo ante una pluralidad de organizaciones sindicales en la misma unidad de negociación –la empresa–; y el primer párrafo del artículo 440 recoge este derecho al señalar que los trabajadores tienen derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes.

El Código de Trabajo ecuatoriano no clasifica a los sindicatos en función a la unidad que se constituyan: centro de labores, empresa, industria o rama de actividad, gremial, geográfica. Esto debe interpretarse que se pueden constituir cualquiera de estos tipos de sindicatos siempre que cumplan con lo establecido en el artículo 443 del CT respecto al mínimo de trabajadores exigibles para su conformación.

En efecto, el artículo 443 establece que para constituir un sindicato requiere ser fundado por un mínimo de treinta trabajadores. Esta exigencia en el número mínimo de trabajadores es cuestionado por los órganos de control de la OIT. La Comisión de Expertos reiteradamente le recuerda al Gobierno ecuatoriano que modifique esta regulación que contraviene el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT<sup>6</sup>. El Comité de Libertad Sindical ha sido reiterativo en su llamado al

---

<sup>6</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III. Parte 1A)*. Ginebra, Oficina

Ecuador para que adecúe su legislación a las exigencias de la norma internacional del trabajo: el número mínimo de 30 trabajadores requeridos para constituir un sindicato establecido en el Código de Trabajo debería reducirse para no obstaculizar la creación de sindicatos de empresa, en particular si se tiene en cuenta la importantísima proporción de pequeñas empresas en el país<sup>7</sup>.

Antes de la reforma del Código de Trabajo con la Ley 133 de 1991, la norma laboral exigía un mínimo de quince trabajadores para crear una asociación de trabajadores. La continuidad de la reforma en el actual Código de Trabajo de 2005 entorpece la constitución de sindicatos en el país.

El derecho de constituir una organización sindical sin autorización previa significa que la inscripción en el registro sindical y el otorgamiento de la personalidad jurídica no sea un obstáculo para su ejercicio.

El artículo 442 y siguientes del CT establece que los sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro de la Dirección General del Trabajo. Asimismo, la regulación señala que si el sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de la documentación exigida para el registro, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

El Ministerio de Relaciones Laborales debe efectuar la inscripción en el registro sindical dentro del plazo máximo de treinta días, cumplido el plazo sin mediar una negativa de registro, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato. Sólo cabe el rechazo al registro si los estatutos del sindicato contravienen disposiciones de la Constitución o las leyes dentro del plazo prescrito. Ante esta situación se le comunicará al sindicato indicando las razones de orden legal que fundamentan la negativa.

La normativa no establece que corresponde un derecho de apelación ante los tribunales contra la decisión administrativa en materia de registro. Como sostiene el CLS, este recurso judicial constituye una garantía necesaria contra las decisiones ilegales o infundadas de las autoridades encargadas del registro de los estatutos<sup>8</sup>.

Una evidencia de la vulnerabilidad de este derecho se produjo con la Federación Nacional de Trabajadores de la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador (en adelante, FETRAPEC), quienes debidamente registrados lo perdieron porque la empresa estatal donde laboran modificó su razón social y el Gobierno le denegó su petición de reformar sus estatutos para adecuarse a la nueva situación jurídica de su empleador. El argumento del Gobierno es que al ser una nueva empresa y no una fusión de las cuatro filiales que componían las cuatro empresas, consideró que la Federación estaba extinguida como

---

Internacional del Trabajo, 103°. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2014, p. 100. Hay que tener presente que el órgano de control de la OIT señala el artículo 450 del CT que fue la numeración anterior al actual artículo 443 del CT.

<sup>7</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 5ª. Edición revisada, 2006, párrafo 286.

<sup>8</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 5ª. Edición revisada, 2006, párrafo 300.

organización sindical. Esta violación se ventiló ante el Comité de Libertad Sindical en el Caso 2684, donde el órgano de control le recuerda al Gobierno ecuatoriano: “que en virtud del Convenio núm. 87, las organizaciones de trabajadores sólo pueden disolverse de manera voluntaria o por vía judicial por lo que el Gobierno o la empresa empleadora no pueden considerar la FETRAPEC como disuelta en consecuencia del cambio de estatuto de la empresa pública”<sup>9</sup>.

Este caso retrata como el Gobierno utiliza el registro sindical como una forma de violar la libertad sindical. La arbitrariedad de la autoridad de trabajo condiciona que las organizaciones sindicales puedan obtener su personería jurídica o perderlas.

Los trabajadores tienen la libertad de afiliarse y no afiliarse, así como desafiliarse de una asociación sindical. Esta libertad se encuentra recogida en el numeral 9 del artículo 326 de la Constitución y el artículo 440 del Código de Trabajo. Lo que exige la normativa nacional es que el trabajador exprese por escrito su voluntad de afiliarse a la organización sindical (artículo 448). Asimismo, exige que el estatuto del sindicato garantice el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas (artículo 447 numeral 9). Si bien es fundamental garantizar la libertad de afiliación, la norma hace prevalecer la voluntad del trabajador sobre la decisión mayoritaria en regular el ingreso de los nuevos afiliados. Los estatutos aprobados por los trabajadores son los que deben fijar los requisitos para la afiliación, conforme lo señala el numeral 5 del mismo artículo 447.

En el caso específico del comité de empresa, el CT exige que tendrán derecho a formar parte de él todos los trabajadores de la misma empresa, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos (artículo 460).

Las organizaciones de los trabajadores tienen el derecho de organizar sus actividades. Bajo este derecho se trata de reconocer la posibilidad de llevar a cabo las acciones y los comportamientos que se encaminen a hacer efectivo la vida sindical. Por eso la amplitud de la actividad sindical tanto el plano individual y colectivo de la libertad sindical. La protección de la actividad sindical es una garantía esencial para el ejercicio de este derecho fundamental.

La legislación ecuatoriana condiciona la protección de la asociación sindical a que cumplan determinados fines, como la capacitación profesional, la cultura y la educación, el apoyo mutuo por medio de cooperativas o cajas de ahorro, etc. (artículo 441 del CT). Asimismo se obliga a la autoridad de trabajo que auspicie y fomente la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente los sindicatos (artículo 451 del CT). Otro de los mecanismos de protección es el fuero sindical que analizamos en otro apartado.

## **2.2. La libertad sindical colectiva**

El derecho de los trabajadores en redactar el estatuto y los reglamentos administrativos de su organización sindical se encuentran regulado en el artículo 447 del Código de Trabajo, aunque la regulación ecuatoriana impone determinadas materias que deben contener los estatutos: la mencionada sobre

---

<sup>9</sup> COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT. *Informe número 363, Caso 2684*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, marzo 2012, párrafo 564.

la afiliación de los trabajadores, la fijación de una cuota mínima sindical del 1% de la remuneración, la prohibición al sindicato de intervenir en actos de política, que son materias controversiales e interpretarse que invaden la autonomía colectiva de los trabajadores.

El derecho de los trabajadores en elegir libremente a los representantes de su organización sindical viene mermada en la legislación ecuatoriana. Conforme al artículo 449 del CT las directivas de las asociaciones de trabajadores deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan con independencia del cargo. En el caso del comité de empresa, además se exige que los miembros de la directiva deben ser ecuatorianos (artículo 459 numeral 4). A esto debemos agregar que se encuentra prohibido por la Constitución la reelección de la dirigencia sindical.

La primera restricción que exige la pertenencia a la empresa para poder ser dirigente sindical es contrario al derecho de los trabajadores a elegir libremente sus representantes<sup>10</sup>. La segunda restricción que exige la nacionalidad ecuatoriana para ser un dirigente sindical del comité de empresa es una discriminación en razón a la nacionalidad, por lo que la Comisión de Expertos solicita su derogación<sup>11</sup>. La tercera restricción proveniente de la Constitución sobre la reelección de los dirigentes, la Comisión de Expertos ha recordado que lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio 87 le corresponde únicamente a la organización de trabajadores con sus miembros la decisión sobre la alternabilidad de los miembros de las directivas<sup>12</sup>.

El derecho de las organizaciones sindicales en constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones tanto nacionales como internacionales es uno de los derechos componentes de la libertad sindical. El segundo párrafo del artículo 440 del CT reconoce este derecho en los siguientes términos: “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 de empleadores”. Sin embargo, la legislación no le atribuye expresamente las mismas atribuciones de los sindicatos, pero tampoco existe una prohibición que se los impida.

Lo que ha fijado la legislación complementaria al Código de Trabajo es el financiamiento de las confederaciones nacionales de trabajadores por medio de la fijación de una cuota sindical obligatoria de sus asociaciones afiliadas (Ley 180 de 1984).

La libertad de disolución del sindicato y la liquidación de los bienes le corresponde definirla a la propia organización sindical conforme lo establezca su estatuto (artículo 447 numeral 12 del CT).

Sólo puede ser suspendida o disuelta una organización de trabajadores mediante un procedimiento oral establecido en el Código. Si la suspensión o

---

<sup>10</sup> Ídem., párrafo 407.

<sup>11</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III. Parte 1A)*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 103°. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2014, p. 100. Hay que tener presente que el órgano de control de la OIT señala el artículo 466 numeral 4 del CT que fue la numeración anterior al actual artículo 459 del CT.

<sup>12</sup> Ibídem.

disolución fuera propuesta por los trabajadores, éstos deberán acreditar su personería (artículo 440 del CT). De este modo se cumple con la exigencia mencionada por el artículo 4 del Convenio 87 de la OIT que prohíbe la disolución administrativa.

Si bien no hay un listado de supuestos para solicitar la disolución de un sindicato, en el caso del comité de empresa la regulación legal señala que se puede producir cuando el número de miembros sea inferior al 25% del total de trabajadores, con lo que no es una causa de disolución que se pierda la mayoría de los trabajadores como era exigible para su constitución (artículos 464 y 465 del CT).

La Corte Suprema de Justicia resuelve en una casación laboral que el empleador está legitimado para demandar en un proceso judicial la disolución del comité de su empresa al interpretar que el artículo 440 le concede esta potestad<sup>13</sup>. Aunque dicha demanda solo procedería en el supuesto que el comité haya perdido a la cuarta parte del personal de la empresa.

El derecho de los sindicatos en organizar su administración para su funcionamiento interno y formular su programa de acción respaldado en el artículo 3 del Convenio 87. Como señalamos, esto significa la administración interna del sindicato y la formulación de su programa de acción dirigido hacia la acción externa sindical, donde se ubican el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

En el plano legal nacional, expresamente se señala que el comité de empresa entre sus funciones destacan: celebrar contratos colectivos, intervenir en los conflictos colectivos de trabajo, defender los derechos de sus afiliados, representar a sus afiliados (artículo 461 del CT). Aunque el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga no es una atribución exclusiva de los comités de empresa.

**La protección de la libertad sindical.** La protección de la libertad sindical se logra bajo dos modalidades: la protección contra los actos de discriminación sindical y la protección contra los actos de injerencia. La primera protección se dirige en favor de los trabajadores por su actividad sindical y la segunda protección se dirige en favor de la propia organización sindical.

En Ecuador la legislación se ha centrado en proteger a los trabajadores del sector privado contra los actos de discriminación sindical, mientras hay una completa ausencia respecto a los trabajadores del sector público. A esto debemos agregar que tampoco hay una regulación que proteja a los sindicatos contra los actos de injerencia.

La protección contra los actos de discriminación antisindical en el sector privado se centra en la etapa de la constitución de la asociación sindical, en el proceso de la negociación colectiva y el fuero sindical en favor de los dirigentes durante su período de gestión.

Durante la constitución de la asociación sindical, el artículo 452 del CT establece que el empleador no puede desahuciar o despedir a los trabajadores que vienen constituyendo el sindicato o el comité de empresa desde que

---

<sup>13</sup> CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. SEGUNDA SALA DE LO LABORAL. Sentencia 2 de enero de 2009.



notificaron al inspector de trabajo que se han reunido en asamblea general para conformarlo hasta la integración de la primera junta directiva. La prohibición del desahucio o despido protege a todos los trabajadores de la empresa. El empleador sólo puede despedir dentro de este período si el trabajador comete una falta grave tipificada en el artículo 172 del Código de Trabajo (causa por las que el empleador puede dar por terminado el contrato). La regulación ecuatoriana no incluye, como en el caso colombiano, que antes del despido se solicite la autorización judicial para implementarlo, esto garantiza una mayor protección contra un acto antisindical. En el caso ecuatoriano, el empleador despide al trabajador promotor de la organización sindical y éste en el proceso judicial demostrará que el despido esconde un acto antisindical.

Durante el proceso de negociación colectiva la protección se materializa con la prohibición del desahucio o despido de los trabajadores estables o permanentes desde el inicio de la negociación colectiva (con la presentación del proyecto de contrato colectivo al inspector de trabajo) hasta su culminación (artículo 233 del CT). La regulación ecuatoriana solo protege a los trabajadores estables, a pesar que los trabajadores eventuales pueden estar afiliados al sindicato o al comité de empresa. Esto evidencia que el diseño normativo se centra solo en un segmento de los trabajadores.

La misma regulación le permite al empleador despedir a los trabajadores estables, estando obligado a reparar el daño con una indemnización especial, además de las otras indemnizaciones previstas por el Código. Lo que significa que la protección durante el proceso de negociación colectiva solo es parcial.

El fuero sindical se establece en el artículo 187 de CT donde se prohíbe que el empleador pueda despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la junta directiva de la organización sindical. Este período de protección se inicia desde la asunción de sus funciones dirigenciales hasta un año después de concluidas sus labores en la junta directiva. La protección de los dirigentes incluye a las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa o las constituidas por trabajadores de diferentes empresas (sindicatos de industria o rama de actividad, sindicatos de oficios o gremiales, las federaciones, etc.). En este último tipo de organización se exige que el empleador haya sido debidamente notificado por la inspección de trabajo de la elección del trabajador que labora en su empresa.

Al igual que en el anterior supuesto, el fuero sindical ecuatoriano se encuentra mermado porque se le permite al empleador despedir al dirigente sindical si cumple con pagar una indemnización especial, con independencia de las otras indemnizaciones que le corresponda por el despido arbitrario. El despido no le impide al trabajador continuar con sus labores de dirigente hasta concluir su período en la directiva. Asimismo, el empleador puede despedir dentro de este período si el dirigente sindical comete una falta grave tipificada en el artículo 172 del CT.

Como sostiene el propio Gobierno ecuatoriano: [N]ingún despido es antisindical ya que el Código de Trabajo se aplica a todos los trabajadores por igual, no teniendo los miembros o dirigentes sindicales privilegios por encima de los demás trabajadores, al igual que no se utiliza la figura del despido intempestivo para perjudicar a miembros de movimientos sindicales. La legislación ecuatoriana no establece como ilegal la

terminación unilateral de una relación laboral, siempre y cuando se indemnice debidamente al trabajador<sup>14</sup>.

En realidad, lo que verdaderamente afirma el Gobierno ecuatoriano es que no existe una protección en favor de los trabajadores sindicalizados o los dirigentes sindicales, como tampoco existe sobre los trabajadores en general. La única protección frente al despido arbitrario es la indemnización, con independencia si la causa sea un motivo antisindical. Por ello, la protección contra los actos antisindicales en el sector privado es solo parcial. La reparación del daño no es garantizar que los trabajadores y los dirigentes puedan reintegrarse a sus labores por el despido o el desahucio, simplemente el pago de una indemnización especial resulta suficiente.

Si bien el CLS considera que “las indemnizaciones impuestas a título de reparación deberán ser apropiadas, teniendo en cuenta de que por ese medio se tratará de impedir que tales situaciones se produzcan en el futuro”<sup>15</sup>. El propio CLS también señala: En ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical cubiertos por el Convenio núm. 98<sup>16</sup>.

La Comisión de Expertos ha llamado la atención al Gobierno ecuatoriano por la ausencia de la protección contra los actos antisindicales en el momento de la contratación, por lo que le solicita incluirlo en la legislación nacional<sup>17</sup>.

## **II.El Comité de Empresa**

Al lado de la constitución de las asociaciones de trabajadores o sindicatos, el Código de Trabajo regula una de sus modalidades: el Comité de Empresa. Conforme a los artículos 452 y 459 del CT: En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa por decisión de la asamblea que represente a más del cincuenta por ciento de trabajadores, pero que en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

De este modo, en una empresa puede coexistir una pluralidad de asociaciones sindicales o sindicatos, en tanto tengan como mínimo treinta trabajadores agremiados cada una de ellas, pero sólo puede existir un comité de empresa porque se le exige afiliación a la mayoría de los trabajadores, lo que impide la conformación de otro comité en la misma empresa. El comité de empresa es la

---

<sup>14</sup> COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT. *Informe número 372, Caso 2684*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, junio 2014, párrafo 270.

<sup>15</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 5ª. Edición revisada, 2006, párrafo 844.

<sup>16</sup> Ídem., párrafo 791.

<sup>17</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III. Parte 1A)*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 101º. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2012, p. 142.

figura más cercana al *sindicato más representativo* pero con un marco regulador que lo desnaturaliza.

La Comisión de Expertos se ha pronunciado en contra de la exigencia sobre el número de trabajadores para constituir un comité de empresa en Ecuador<sup>18</sup>. Posteriormente se analiza con mayor profundidad el comité de empresa y sus funciones.

La titularidad del derecho de negociación colectiva debería corresponder a todas las organizaciones sindicales sin discriminación. Sin embargo, la regulación legal es muy restringida sobre este derecho esencial de la libertad sindical. La legislación ecuatoriana establece que la titularidad de la negociación colectiva le corresponde a la organización sindical que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores de la unidad de negociación.

En efecto, el artículo 221 del CT establece que en el sector privado, el contrato colectivo sólo será celebrado con el comité de empresa, en tanto cuenta con la afiliación de más del 50% de los trabajadores de la empresa (artículo 452 del CT). En el caso de no existir un comité de empresa, se puede celebrar un contrato colectivo con la asociación que tenga el mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del 50% de los trabajadores de la empresa.

De este modo, si en una empresa no existe un comité de empresa ni tampoco el sindicato afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores, en esa empresa no es posible ejercitar el derecho de negociación colectiva a pesar de que pueda existir un sindicato.

Esta regulación restrictiva ha conducido que la Comisión de Expertos se pronuncie solicitando la modificación de la norma por violar el artículo 4 del Convenio 98: “de manera que las organizaciones sindicales minoritarias que no reúnan más del cincuenta por ciento de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo puedan, por sí solas o en forma conjunta (cuando no exista una organización mayoritaria que represente a todos los trabajadores) negociar en nombre de sus propios miembros”<sup>19</sup>.

La legislación ecuatoriana regula el procedimiento de negociación colectiva que se inicia con la presentación del proyecto del contrato colectivo al inspector de trabajo por la asociación de trabajadores facultada por la ley (la que afilia a la mayoría de los trabajadores de la unidad de negociación). La autoridad de trabajo lo notifica al empleador o a su representante en el término de dos días. Transcurrido el plazo de 15 días de la notificación, las partes deberán iniciar la negociación directa que debe concluir en el plazo máximo de treinta (30) días, pudiendo las partes prorrogarlo por un plazo determinado para concluir la negociación. La prórroga debe ser comunicada al inspector de trabajo.

---

<sup>18</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III. Parte 1A)*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 103°. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2014, p. 100. Hay que tener presente que el órgano de control de la OIT señala los artículos 459 y 466 del CT que fue la numeración anterior a los actuales artículos 452 y 459 del CT.

<sup>19</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III. Parte 1A)*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 103°. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2014, p. 101.

Si fracasa la negociación directa de manera total o parcial, la negociación debe ser sometida de manera obligatoria a conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje (artículo 225 del CT). Este arbitraje obligatorio tiene su sustento por lo establecido en el artículo 326 numeral 12 de la Constitución. Como se ha señalado previamente, la Comisión de Expertos considera que el arbitraje obligatorio contraviene la norma internacional del trabajo.

Al final del arbitraje, el Tribunal emite una resolución luego de cumplir las diversas etapas y actuaciones establecidas por el Código de Trabajo. Dicha resolución tiene los mismos efectos obligatorios que el contrato colectivo de trabajo (artículo 232 del CT).

El contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados por el pacto, lo establece el artículo 220.

De este modo la negociación colectiva ecuatoriana no se reduce solo a la unidad o nivel de negociación de empresa, sino puede desenvolverse en otros niveles como la industria o rama de actividad, gremial, geográfica, etc.

Hay una serie de formalidades exigidas por el CT que debe cumplir el contrato colectivo de trabajo. En primer lugar, debe celebrarse por escrito. En segundo lugar, debe suscribirse ante el Director Regional del Trabajo o el inspector del ramo. En tercer lugar, debe extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Asimismo, el CT señala las materias que debe contener el contrato colectivo de trabajo: la jornada laboral, las remuneraciones, la intensidad y la calidad del trabajo, los descansos y las vacaciones, el subsidio familiar, y las demás condiciones que estipulen las partes. Finalmente, se exige que el contrato colectivo indique la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.

La excesiva regulación e intervencionismo del CT sobre la negociación colectiva queda evidenciada con estos tres ejemplos sobre el formalismo del contrato colectivo de trabajo.

La suscripción del contrato colectivo tiene como objetivo regular las relaciones laborales en la unidad de negociación, de modo que tenga efectos jurídicos sobre ellas. La importancia de los contratos colectivos reside en asegurar que sus efectos se produzcan entre las partes que lo celebran y eventualmente se extienda al resto de la planilla de trabajadores de la empresa o de la rama de actividad.

La legislación ecuatoriana establece como obligatorio que el contrato colectivo señale el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante y se indique el número total de los que presten sus servicios al empleador en el momento que se celebre el contrato (artículo 240). Esta regulación no solo debería interpretarse como un criterio para asegurar que la organización sindical negociadora supera el número exigido que lo legitima como negociador, sino también como una eventual extensión del contrato colectivo de trabajo sobre los trabajadores no afiliados. En apoyo a

esta argumentación lo podemos encontrar en el numeral 7 del artículo 447 del CT que regula las cuotas sindicales establece que los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar la cuota mínima sindical. En general, las legislaciones nacionales vinculan la extensión de los convenios colectivos a los trabajadores no sindicalizados y éstos son obligados a pagar las cuotas sindicales por el beneficio obtenido aunque no están afiliados.

Sin embargo, esta interpretación sobre la eventual extensión del contrato colectivo a los trabajadores no sindicalizados perdería asidero por la redacción del artículo 244 del CT, donde establece: “Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporados a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo (...)”. Por lo que el legislador nacional se habría inclinado por reducir los efectos del contrato colectivo solo a los firmantes y a las personas en cuyo nombre se celebra.

No obstante esto, la legislación ecuatoriana expresamente extiende el contrato colectivo de trabajo en determinadas negociaciones colectivas. En efecto, el contrato colectivo se vuelve obligatorio cuando éste se haya celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, siendo obligatorio para todos los empleadores y los trabajadores de la industria y la provincia que se trate (artículo 252 del CT)<sup>20</sup>. Si seguimos este criterio resultaría difícil plantear que un contrato colectivo de rama de actividad se extiende a otras empresas porque las partes representan las dos terceras partes del sector y que no se produzcan similares efectos en una situación similar dentro de la misma empresa donde se celebra el contrato colectivo. En otras palabras, cuando el contrato colectivo de la empresa es celebrado por una asociación que representa a dos terceras partes de su planilla de trabajadores, el contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores de la empresa.

En el mencionado artículo 244 del CT el legislador ecuatoriano incorpora uno de los efectos de los convenios colectivos, su aplicación sobre los contratos individuales de los trabajadores del ámbito de negociación. La regulación señala: “(...) Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueran las condiciones convenidas en los individuales”. La interpretación literal nos llevaría a sostener que el contrato colectivo de trabajo prevalece sobre el contrato individual aunque éste otorgue mejores condiciones laborales al trabajador. Sin embargo, esa interpretación está en oposición al principio de norma más favorable recogido en el numeral 3 del artículo 326 de la Constitución donde señala: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Para reforzar esta argumentación, el artículo 257 del CT que regula la armonización de la aplicación entre contratos colectivos de trabajo de diferentes niveles de negociación establece que: “El contrato declarado

---

<sup>20</sup> La extensión del contrato colectivo de industria o rama de actividad se materializa con un Decreto Ejecutivo expedido por el Presidente de la República.

obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos individuales o colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador”.

De este modo, el contrato colectivo de trabajo, con independencia de su unidad de negociación, regula los contratos individuales de los trabajadores, con excepción de aquellas cláusulas que resulten más favorable al trabajador.

Otro de los efectos del contrato colectivo de trabajo es la exclusión de los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales (artículo 247). La Corte Suprema de Justicia ha precisado que este artículo no es aplicable a los empleados que gozan de nivel directivo o administrativo de las entidades privadas con finalidad social o pública<sup>21</sup>.

Ante el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo, la parte afectada podrá optar en dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento, corresponde una indemnización en ambas situaciones por el perjuicio ocasionado (artículo 251 del CT). En el caso del incumplimiento del contrato colectivo obligatorio se genera una acción de daños y perjuicios a favor de la parte perjudicada (artículo 261 del CT).

La vigencia del contrato colectivo de trabajo puede celebrarse bajo tres modalidades: por tiempo indefinido; por un tiempo fijo; o, por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada. En el caso del convenio colectivo obligatorio de rama, la vigencia establecida por el Presidente de la República no superará los dos años.

A esto se une que el contrato colectivo de trabajo puede ser revisado parcial o totalmente por las partes al finalizar la vigencia convenida. Si el contrato colectivo es por tiempo indefinido, cada dos años, cualquiera de las partes puede solicitar su revisión.

La revisión del contrato colectivo de industria o rama de actividad tiene la singularidad en que debe ser exigida por la asociación de trabajadores que represente a más de la mitad de los trabajadores que afecte el contrato, y en el caso de los empleadores, el pedido debe ser formulado por empresas que acojan a más de la mitad de los trabajadores que afecte el contrato.

Con la revisión del contrato colectivo se abre un procedimiento de negociación directa y ante su fracaso se le somete a la Dirección Regional de Trabajo para que lo resuelva. Mientras dura este período de revisión, el contrato colectivo de trabajo mantiene su vigencia (artículo 248).

Si bien la revisión del contrato colectivo de trabajo es una iniciativa de una de las partes a la conclusión de su vigencia o luego de transcurridos dos años, esta situación no se cumple con los contratos colectivos en el sector público.

La Asamblea Constituyente emitió los Mandatos Constituyentes Nos. 001, 002, 004 y 008 de 2008, que entre sus diversas disposiciones ordenó la revisión de los contratos colectivos de trabajo del sector público a cargo del Ministerio de

---

<sup>21</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 6 de abril de 1990.

Trabajo<sup>22</sup> con la participación a los empleadores y los trabajadores, justificando la revisión en que algunas de sus cláusulas son abusivas y significan un gasto injustificado para el erario nacional. La participación de las organizaciones sindicales en la revisión fue meramente formal porque la decisión fue adoptada de manera unilateral por la autoridad administrativa de trabajo. El propio Ministerio en sus decisiones administrativas de revisión de los contratos colectivos incluye la prohibición de que los afectados puedan presentar cualquier recurso administrativo o judicial contra la decisión adoptada.

Las organizaciones sindicales del sector público recurrieron simultáneamente a la Corte Constitucional por medio de una acción de inconstitucionalidad contra los decretos administrativos y al Comité de Libertad Sindical por medio de una queja.

La Corte Constitucional se pronuncia con su Sentencia de 9 de septiembre de 2010 señalando que tanto los mandatos constituyentes como los decretos administrativos buscan eliminar las cláusulas leoninas contenidas en los contratos colectivos, estas cláusulas que son tipificadas por la Corte como “prebendas”, consagran privilegios injustificables en favor de cierto grupo de trabajadores amparados bajo un contrato colectivo. La Corte argumenta que estos privilegios no forman parte del núcleo duro del derecho al trabajo, núcleo que se fundamenta en los principios constitucionales: la libertad de trabajo, al de igual trabajo, igual remuneración, la estabilidad laboral, el salario mínimo, las prestaciones sociales.

Esto lleva a la Corte Constitucional a sostener que: Los privilegios excesivos anotados, al no ser parte del núcleo central del derecho, se encuentran en la periferia, es decir, su eliminación no implica violencia en contra de los derechos laborales de los trabajadores, por lo tanto, las prebendas al no ser parte sustancial del derecho protegido, su aniquilación no implica un perjuicio para la existencia misma de los derechos laborales, y por lo tanto, no se constituye su revisión en factor de regresividad para el ejercicio de sus derechos<sup>23</sup>.

Desde la visión de la Corte Constitucional la supresión de las cláusulas acordadas en un contrato colectivo de trabajo pueden ser eliminadas unilateralmente por el Estado en tanto no formen parte del núcleo de derechos laborales vinculados a los principios constitucionales (artículo 326 de la Constitución). Aunque en la propia sentencia no se analizan las cláusulas eliminadas, solo se les generaliza como prebendas.

Lo que sí reconoce la Corte es que los decretos administrativos del Ministerio infringen aspectos formales dispuestos por los mandatos constituyentes y son atentatorios a los principios constitucionales que salvaguardan el debido proceso al prohibir presentar cualquier recurso administrativo o judicial, por lo que declara inconstitucional esas normas pero de forma diferida, es decir, le otorga un plazo de doce meses a la Asamblea Nacional para que expida la normativa que establezca el procedimiento y plazo para el proceso de revisión de contratos colectivos<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Posteriormente, el Ministerio de Trabajo fue sustituido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

<sup>23</sup> CORTE CONSTITUCIONAL DE ECUADOR. Sentencia N.º 009-10-SIN.CC. Magistrado Ponente: Edgar Zárate Zárate.

<sup>24</sup> Sentencia Ibídem.

A lo largo de la sentencia constitucional no hay ninguna mención a las normas internacionales del trabajo –Convenios 87 y 98– ni a su carácter suprallegal dentro del ordenamiento ecuatoriano. Tampoco hay una mención en establecer el contenido esencial del derecho de negociación colectiva, de modo que valore si una revisión unilateral de los contratos colectivos lo viola. La única referencia es a un fragmento del pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical sobre el caso que se ventila en el órgano de control de la OIT<sup>25</sup>.

Justamente la queja se ventila en el Caso 2684 ante el CLS. A diferencia de la Corte, el Comité se centra en valorar si las medidas adoptadas por Ecuador son acordes a las obligaciones internacionales establecidas en el Convenio 98 de la OIT.

El Comité valora que los mandatos constituyentes que buscan atender el interés general, evitar los excesos desmedidos en los contratos colectivos y asegurar los equilibrios financieros y presupuestarios, pero el CLS subraya que las medidas son limitaciones permanentes e inalterables al derecho de negociación colectiva que son incompatibles con el Convenio 98<sup>26</sup>. Por ello, el Comité le muestra al Gobierno que esos objetivos pueden ser alcanzados por medio de la negociación con las organizaciones sindicales del sector público. A su vez, el Comité le señala al Gobierno que el control de las cláusulas de los contratos colectivos en el sector público por su eventual carácter abusivo no le corresponde a la autoridad administrativa –no puede ser juez y parte– sino a la autoridad judicial, de esta manera se garantiza la imparcialidad, el derecho de defensa y el debido proceso.

Finalmente, el Comité le recuerda que: [E]l derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa<sup>27</sup>.

Es claro que para el Comité de Libertad Sindical las medidas adoptadas por el Gobierno ecuatoriano son una violación al Convenio 98 de la OIT. Por eso le solicita que anule los decretos ministeriales y sus efectos<sup>28</sup>.

Sin embargo, el Gobierno ecuatoriano no cumple con la recomendación del CLS, por lo que el órgano de control se los reitera nuevamente, pidiendo que anule los acuerdos ministeriales y sus efectos ya que violan gravemente el

---

<sup>25</sup> La Corte Constitucional valora de manera positiva cuando el CLS señala que toma nota de los excesos de algunas cláusulas puestas de relieve por el Gobierno. Cfr. Sentencia *Ibidem*, p. 33-34.

<sup>26</sup> COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT. *Informe número 354, Caso 2684*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, junio 2009, párrafo 830.

<sup>27</sup> *Ídem.*, párrafo 831.

<sup>28</sup> *Ídem.*, párrafo 835.



principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado en el Convenio 98<sup>29</sup>.

La respuesta del Gobierno es que el país es respetuoso de los principios del Convenio 98, que no prohíbe la libre negociación, sino que la ha regularizado, de modo que los pisos y techos establecidos se encuentren armonizados con las limitaciones del Estado, su presupuesto y los principios constitucionales<sup>30</sup>. El Gobierno alude a la promulgación de la LOSE y la LOEP. En esta última norma inclusive se sanciona a los representantes de los obreros –los únicos titulares del derecho de negociación colectiva– si suscriben cláusulas en sus contratos colectivos que contravengan lo establecido en la LOEP<sup>31</sup>.

Esto conduce a que el Comité lamente profundamente que a pesar de los años transcurridos desde el inicio de la queja, el Gobierno no haya tomado las medidas necesarias que se le ha venido solicitando<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT. *Informe número 363, Caso 2684*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, marzo 2012, párrafo 567.

<sup>30</sup> COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT. *Informe número 372, Caso 2684*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, junio 2014, párrafo 282.

<sup>31</sup> Cfr. Artículo 26 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

<sup>32</sup> *Ibídem*.