

Caso No. 1760-21-EP

AMICUS CURIAE

Karla Andrade Quevedo
Jueza constitucional ponente
Corte Constitucional del Ecuador

Presente. -

De mi consideración:

Diego Carrión Sánchez (PhD), con cédula de ciudadanía, 1103688394, en calidad de investigador del Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico de la Universidad Central del Ecuador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; comparezco dentro de la Causa No. **1760-21-EP**, en los siguientes términos:

Antecedentes

El Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico de la Universidad Central del Ecuador (OTyPC-UCE) investiga la estructura del mercado laboral ecuatoriano desde hace siete años, poniendo énfasis en las condiciones laborales y la calidad del empleo. Ha desarrollado metodologías diversas para aproximarse a la realidad del mundo del trabajo en los distintos subsectores de la economía, desde un enfoque interdisciplinario que combina metodologías cualitativas y cuantitativas. Participan en el Observatorio docentes de la Facultad de Economía y Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Central del Ecuador (UCE).

El director del Observatorio, Diego Carrión Sánchez es Economista graduado en la Universidad Central del Ecuador, Master en Desarrollo por la Universidad Nacional de Las Tunas, República de Cuba y Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Es docente titular tiempo completo en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Central del Ecuador e investigador del Instituto de Investigaciones Económicas de la misma institución. Las líneas de investigación en las que ha trabajado y publicado son: ruralidad, trabajadores rurales, patrón de acumulación, economía política. En la actualidad investiga sobre Economía y Sociología del trabajo.

La causa es de particular interés para el suscrito y para el Observatorio, pues en ella se definirá la posibilidad de que exista en Ecuador una nueva herramienta para garantizar el derecho a la organización de los y las trabajadores: la sindicalización por rama. Esta es la forma organizativa que mejor se adecúa a las transformaciones del mundo del trabajo, donde se tiende a separar a los y las trabajadoras de la

figura empresarial que encadena su actividad productiva. Esta separación genera dificultades para identificar los nodos empresariales que se benefician del trabajo y por tanto hace difícil la identificación de los responsables de garantizar los derechos laborales de quienes valorizan la inversión productiva. Estas circunstancias, generan una situación asimétrica entre trabajadores y empleadores que redundan en un empeoramiento de las condiciones laborales, en el caso específico del banano, esto perjudica a las familias campesinas que encuentran su principal sustento en esta labor agrícola.

A continuación, se describe la situación de los trabajadores bananeros utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), poniendo énfasis en la calidad del trabajo y aproximando una comprensión sobre el carácter del vínculo laboral. Luego se remarca las dimensiones y características del proceso de distribución económica, marcando la asimetría en la remuneración a los factores de la producción. Como conclusiones se reflexiona sobre la importancia de la organización sindical y sus dificultades en un contexto como el descrito en las dos primeras secciones.

Aportes a la causa

1. Metodología

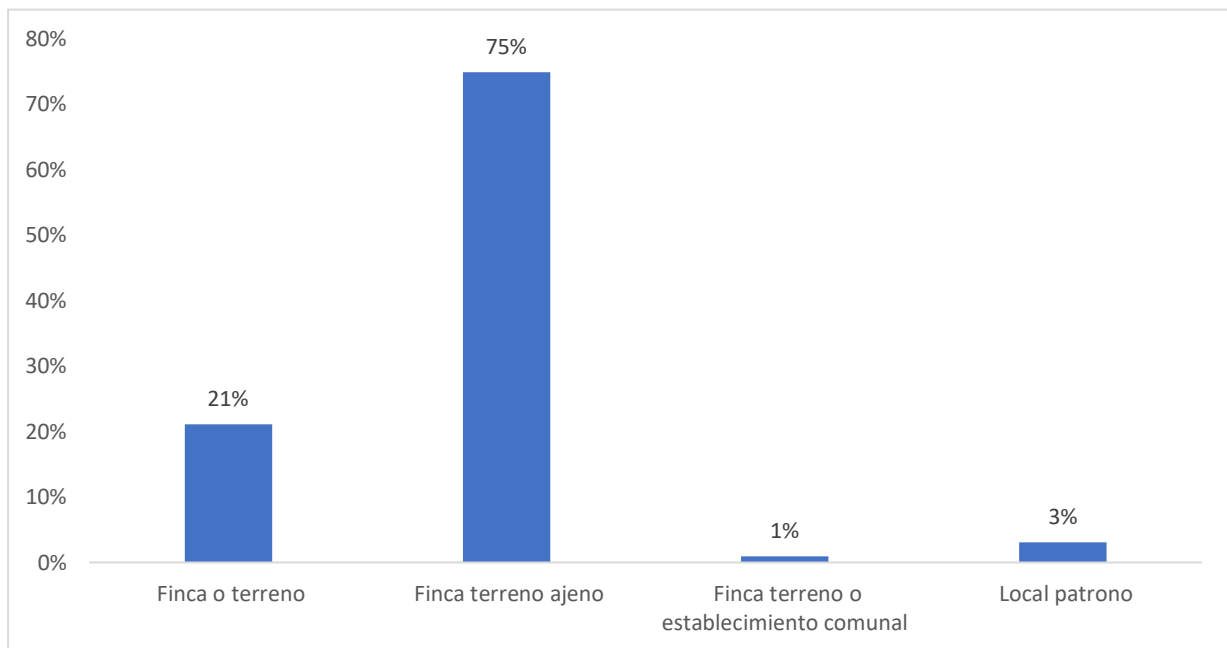
Los datos del presente documento provienen de la ENEMDU anualizada al 2023. Esta es una encuesta levantada por el INEC en procesos sucesivos de recolección mensual de la información, la cual es agregada trimestralmente y, al final de año, anualizada para mejorar su significación estadística. La ENEMDU es una herramienta potente para comprender la situación laboral en el Ecuador, es la fuente oficial y tiene amplia representatividad. Los métodos de organización de población objetivo que el OTyPC-UCE realiza sobre la base de datos, permite explotar la información de manera sectorial y enfocada en la calidad del empleo.

El principal límite metodológico encontrado es que el INEC presenta la información sectorial de manera agregada a cuatro dígitos del Código Internacional de Ocupaciones Unificado (CIUO), por tanto, se encuentran dentro del agrupamiento estudiado, los trabajadores bananeros junto con quienes cultivan maracuyá, mangos y piñas. Dado el peso del cultivo del banano en la economía nacional, la generación de empleo en el sector, y el carácter comparativamente marginal de los otros tres cultivos se concluye que las características del agrupamiento son propias del sector bananero, con leves sesgos que no influyen en el cuadro general presentado. Además, al no existir otra fuente oficial que desagregue por productos a los y las trabajadoras agrícolas, ENEMDU se constituye en la fuente que presenta la información más fidedigna sobre el trabajo en el sector bananero ecuatoriano.

2. Situación de los trabajadores del sector bananero

El 84% de los trabajadores bananeros son hombres que laboran en unidades productivas que emplean a menos de 5 trabajadores (55%). El 56% tienen más de diez años de trabajo en la misma unidad productiva, lo que no es usual en el sector privado¹, más inusual aún si se considera que el 32% tiene más de 20 años de trabajo y por tanto estaría en condiciones de recibir el derecho de la jubilación patronal. Sin embargo, el tipo de relación laboral establecido con los propietarios de las plantaciones no garantiza que éste, como el resto de derechos laborales se cumplan, pues el vínculo es inestable, temporal y, por tanto, difuso.

Ilustración 1: Sitio de trabajo de trabajadores del banano, maracuyá, mango, piñas. Nacional, 2023

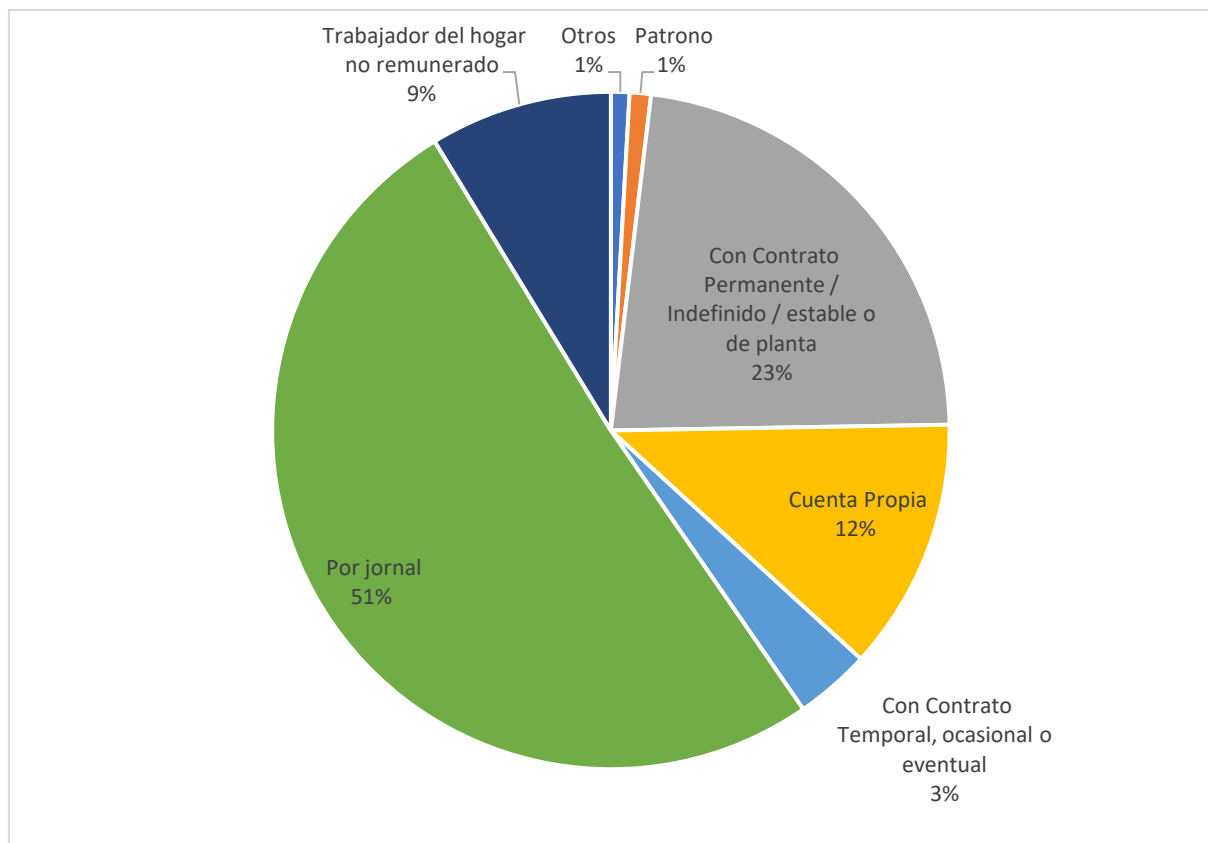


Fuente: ENEMDU anualizada, 2023 / Elaboración propia

La mayor parte de trabajadores bananeros no trabajan por cuenta propia, sino, a cuenta de terceros que son los propietarios de la tierra en la que trabajan. El 78% trabaja para patrones y ajenos, lo que es un indicio de condiciones de dependencia laboral. Sólo un 12% se define como cuentapropista y solo un 26% tiene contrato sea temporal o indefinido.

¹ El sector privado suele cuidar que los trabajadores sean separados de sus puestos de trabajo antes de los diez años de servicio y particularmente antes de los 20 años de servicio para evitar el pago de la jubilación patronal.

Ilustración 2: Tipo de relación laboral, trabajadores del banano, maracuyá, mango, piñas. Nacional, 2023

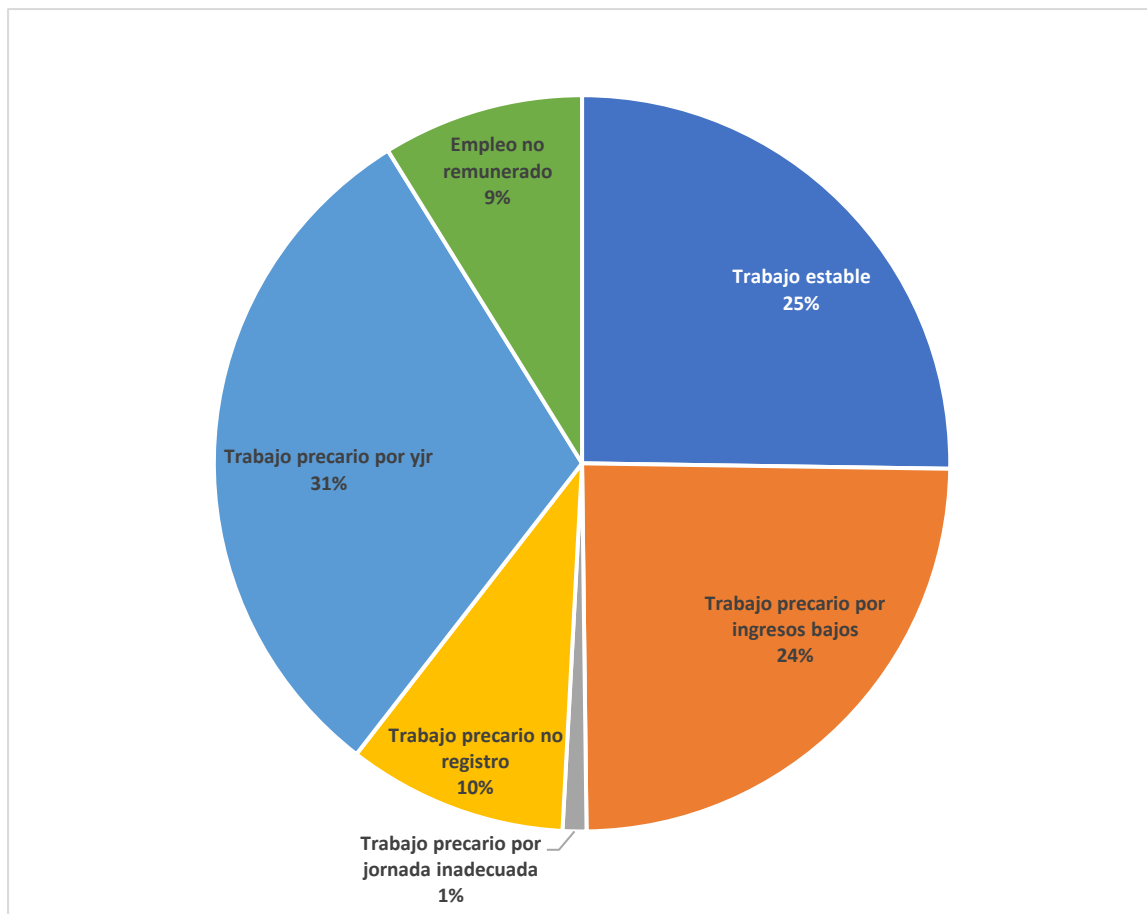


Fuente: ENEMDU anualizada, 2023 / Elaboración propia

Más de la mitad trabajan mediante salario al jornal, es decir, una modalidad de salario por tiempo que precariza el vínculo por dos razones: 1. La relación laboral parece estar marcada por la temporalidad diaria, semanal del jornal y no por un vínculo de cooperación de largo plazo; 2. Incrementa la inestabilidad individual y la competencia entre trabajadores porque la forma del salario por tiempo genera la apariencia de que cada día hay que ganarse con esfuerzo el puesto de trabajo.

Esta inestabilidad sumada a la dificultad de acceder a la tierra y la ausencia de alternativas de trabajo en las regiones bananeras, debido al desempleo estructural que caracteriza al mercado de trabajo nacional, pone a los trabajadores en condiciones asimétricas: no pueden decidir dónde trabajar, deben trabajar donde otros deciden contratarlos, en competencia con muchos, lo que los lleva a aceptar a la baja condiciones laborales precarias. Es decir: la precariedad del vínculo laboral está intrínsecamente ligado a la precariedad de la vida y las condiciones de su reproducción.

Ilustración 3: Precarización laboral en trabajadores del banano, maracuyá, mango, piñas. Nacional, 2023

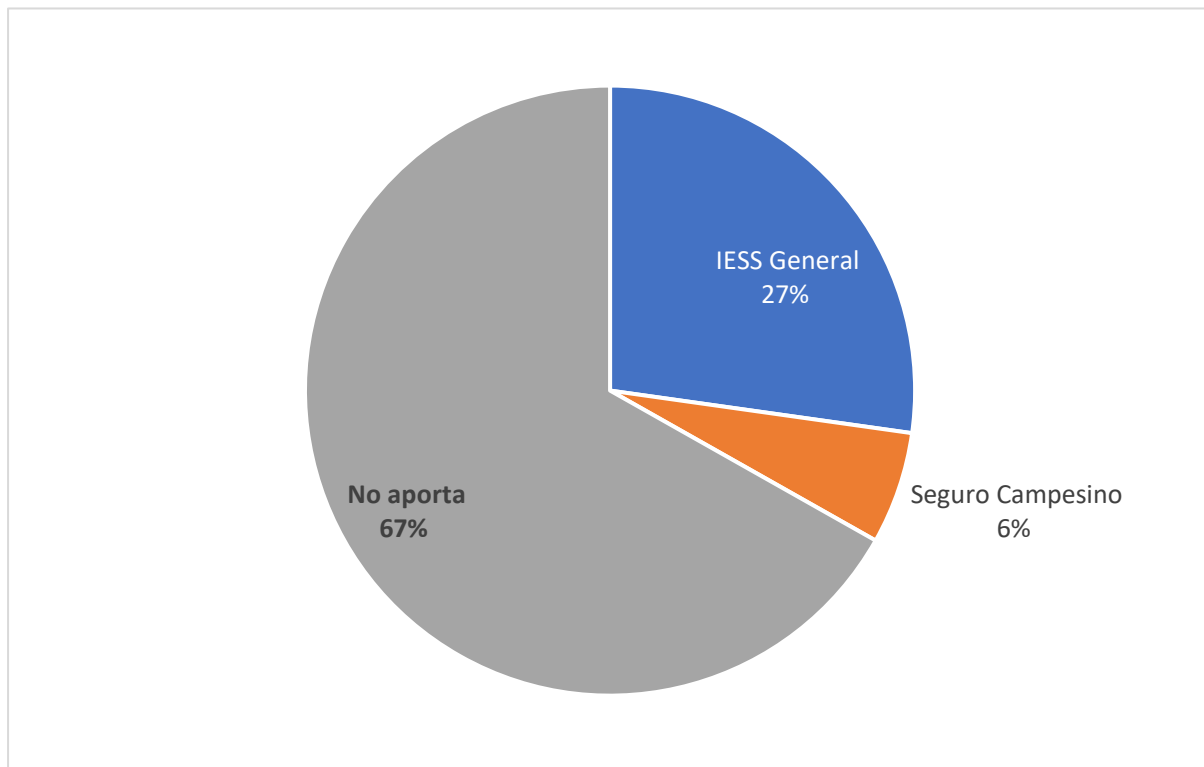


Fuente: ENEMDU anualizada, 2023 / Elaboración propia

A pesar que el 75% de los trabajadores se encuentran en relación asalariada con los dueños de la tierra, el 74% de ellos tiene condiciones precarias de trabajo por recibir salarios menores al básico (24%) o trabajar jornadas inadecuadas (1%) o por no ser reconocidos y registrados como trabajadores (10%), o por la suma de las tres razones anteriores (31%). Además, es notoria la presencia de un 9% de trabajadores no remunerados dentro de la actividad productiva: ayudantes de jornaleros sin salario y trabajadores familiares o no familiares en el hogar.

La ausencia de registro en el seguro social de trabajadores que claramente se encuentran en relación de dependencia con un empleador (67% de los trabajadores bananeros no aportan al IESS), es un importante indicador del incumplimiento de los derechos laborales, pero también revela la desprotección en el largo plazo de los trabajadores que tienen relaciones inestables, pues la falta de aportes al IESS significa que una vez terminada la vida útil del trabajador este no contará con una pensión para sostener sus últimos años de vida ni de fondo mortuario, además que durante su vida laboral no contará con protección de salud, seguro de desempleo, posibilidad de crédito hipotecario, quirografario y otros beneficios de los afiliados.

Ilustración 4: Afiliación a la seguridad social en trabajadores del banano, maracuyá, mango, piñas. Nacional, 2023

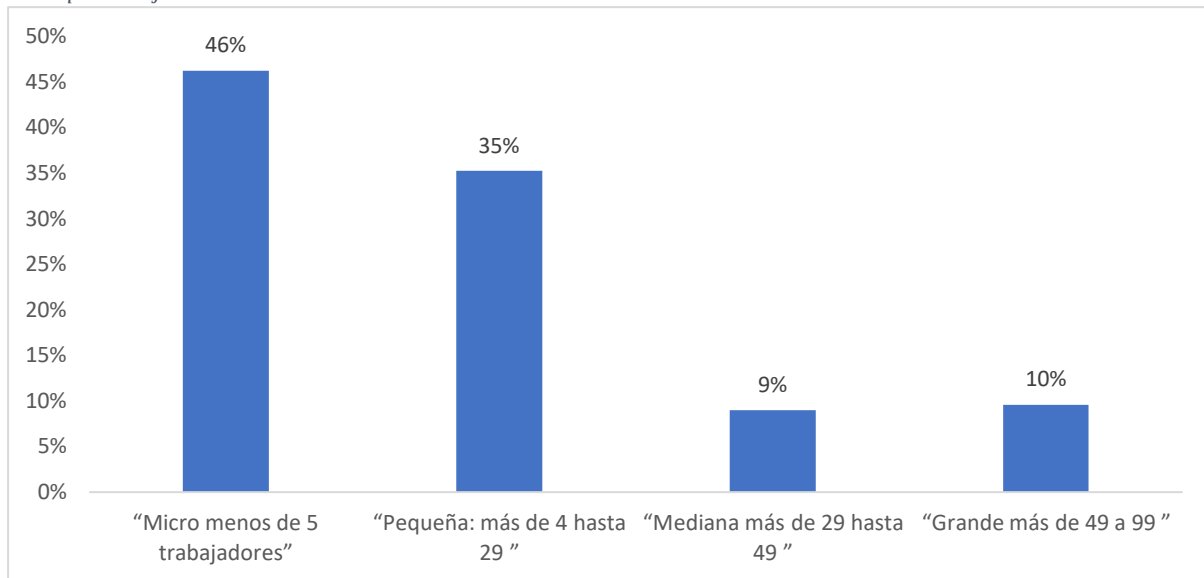


Fuente: ENEMDU anualizada, 2023 / Elaboración propia

Se ha descrito hasta aquí una situación en la cual la mayor parte de los trabajadores del sector están en relación con un empleador que es dueño de la tierra en la que trabajan, es decir, son trabajadores por cuenta ajena, la mayoría hombres y con tiempo de servicio suficiente para tener en vigencia todos sus derechos laborales, incluida la jubilación patronal. Y a pesar de ello la mayoría trabaja por jornal y en situación de precariedad por ingresos jornada o no registro en la seguridad social. Es notorio un desbalance o asimetría de poder en la que los trabajadores se encuentran en situación de vulnerabilidad.

En ese contexto el Estado debería ser capaz de garantizar formas de equilibrar la relación de fuerzas. La vía históricamente privilegiada ha sido garantizar el derecho a la organización sindical de los y las trabajadores para que puedan, mediante la acción colectiva, defender sus derechos. Sin embargo, la mayor parte de los trabajadores bananeros no pueden organizarse, en primer lugar, por la acción antisindical de los patrones (amenazas, despidos). Pero, en segundo lugar, porque la norma establece un número mínimo de treinta trabajadores para poder conformar una organización sindical, cuando el 81% de los trabajadores bananeros laboran en unidades productivas de menos de treinta personas. Bajo esa norma y suponiendo que los patrones respetaran tal derecho, solo 19% de los y las trabajadoras bananeras estarían en condiciones de ejercer su derecho a la organización

Ilustración 5: Porcentaje de trabajadores de trabajadores del banano, maracuyá, mango, piñas por tamaño de la empresa en la que trabajan



Fuente: ENEMDU anualizada, 2023 / Elaboración propia

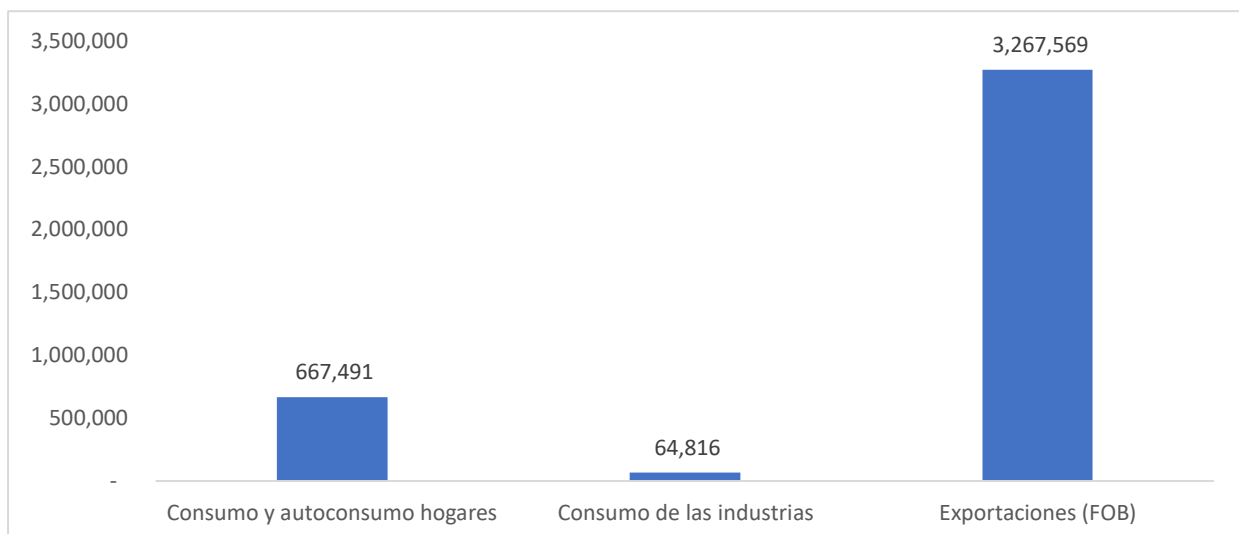
Por tanto, la organización sindical por rama se configura como una alternativa viable a esta situación:

1. Permite la conformación de sindicatos relativamente lejos de la presión directa de los empleadores;
2. No restringe el derecho por número mínimo de trabajadores; y
3. Equilibra fuerzas a través de la acción colectiva para animar la estabilidad laboral y el cumplimiento de lo que la ley determina como derecho de los y las trabajadoras.

3. Ingresos y distribución de la renta

El sector bananero es uno de los principales ejes de acumulación económica en el Ecuador, el Valor agregado bruto del sector (VAB bananero) representa el 24 % del PIB agrícola en 2023: cuatro mil millones de dólares.

Ilustración 6: Usos de la producción bananera en el Ecuador en miles de dólares, 2022

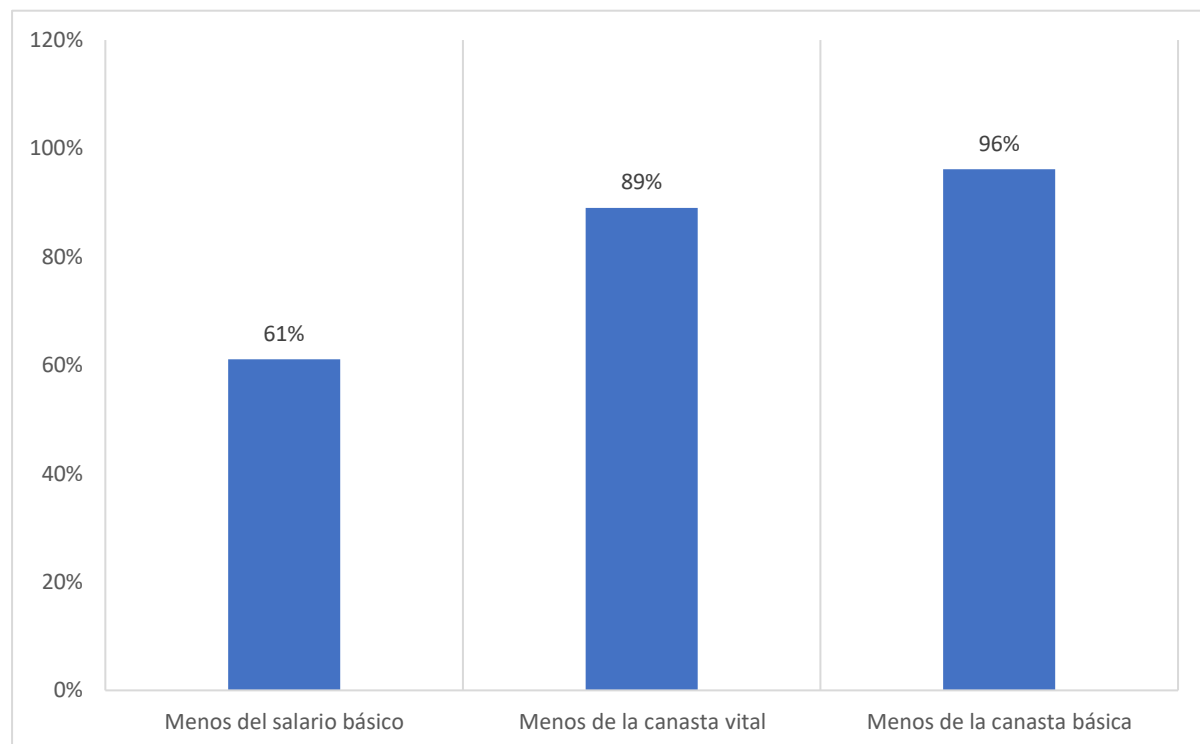


Fuente: BCE, cuentas nacionales, tabla utilización 2022 / Elaboración propia

El 82% de la producción bananera se destina al mercado externo, y solo el 18% se distribuye entre consumo para los hogares y consumo de las industrias. Es un sector boyante con un fuerte vínculo con el mercado internacional que genera enormes riquezas, las cuales quedan concentradas en unos cuantos grupos económicos de carácter mayoritariamente familiar.

En contrapartida a esta riqueza concentrada, los y las trabajadoras del sector no logran siquiera satisfacer sus necesidades básicas debido a los bajos ingresos relacionados con situaciones contractuales atípicas, inestabilidad o informalidad de las relaciones laborales.

Ilustración 7: Porcentaje de trabajadores que ganan menos del básico, la canasta vital y la canasta básica (datos acumulados). Nacional, 2023



Fuente: ENEMDU anualizada, 2023 / Elaboración propia

El 61% de los trabajadores ganan menos que Salario Básico Unificado; el 89%, (dato acumulado sobre el anterior), no recibe lo suficiente para adquirir la canasta vital y el 96%, también como acumulado, no logran comprar con sus ingresos la canasta básica. Cuando el salario recibido no logra satisfacer las necesidades básicas de los y las trabajadores se configura una situación de sobre explotación laboral, caso en el que se encuentran los trabajadores del banano. Lo paradójico es que uno de los sectores económicos que genera más riqueza, pague salarios insuficientes. Habilitar una mejor distribución de la renta de esta actividad requiere la acción de organizaciones legítimas y legales que representen los intereses de los y las trabajadoras para conquistar y proteger sus derechos.

Es claro que el estado de situación presentado describe relaciones laborales informales en los términos que los define la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “...no estar reconocidos ni

protegidos dentro de los marcos jurídicos reglamentarios. Sin embargo, esta no es la única característica que define la actividad informal. Los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad.” (Basualdo & Morales, 2014, p. 104).

Los trabajadores bananeros no son protegidos de manera suficiente por los marcos legales nacionales y están en situación de vulnerabilidad poniendo en riesgo la reproducción de su vida. Un mejoramiento de su situación implica también una formalización del vínculo laboral, ya que el tipo difuso de relación laboral existente supone un ocultamiento de la relación de dependencia, sobre la cual hay indicios claros a pesar de no ser reconocida.

4. Conclusión: la necesidad de habilitar caminos para la organización de los y las trabajadoras

Un mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su familia implica una remuneración justa por su trabajo, y ello depende de la formalización de los vínculos inestables vigentes hasta ahora, de tal manera que se cumpla lo dispuesto por la legislación nacional vigente. Todo proceso de cambio en las relaciones laborales y de distribución económica tiene un componente político y para que pueda llegarse a acuerdos armónicos y en beneficio de las partes, es necesario habilitar el reconocimiento de la asimetría de fuerzas y recursos entre los agentes, y tender a equilibrarlos. Sin embargo, en el sector bananero existen fuertes restricciones para la organización de los y las trabajadoras, medio que permitiría equilibrar fuerzas e iniciar el diálogo.

Esta investigación no aporta datos sobre despidos, presiones y amenazas contra los intentos de sindicalización, aunque la literatura especializada los haya documentado con suficiencia. Pero sí identificamos tres elementos que dificultan la organización sindical en el mercado de trabajo bananero: 1. La fragmentación de los colectivos de trabajo debido a la inestabilidad del empleo y el pequeño número de trabajadores por unidad productiva, 2. El incremento de la competencia entre los trabajadores debido a un mercado deficitario de trabajo y la propia dinámica de la remuneración por jornal y 3. El carácter difuso de la relación de dependencia, que pone a los trabajadores en condiciones de debilidad, debido a que deben negociar individualmente sus condiciones de trabajo, lo que les impide garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales.

La sindicalización por rama puede subsanar estos problemas para garantizar el derecho a la organización de los trabajadores bananeros: 1. Permite que trabajadores fragmentados puedan constituirse en organización y desplieguen su acción colectiva en defensa de sus derechos; 2. Elimina la barrera del número mínimo de trabajadores para poder sindicalizarse, incluso trabajadores de empresas muy pequeñas pueden encontrar en el sindicato de su rama representación efectiva; 3. Permite identificar intereses comunes a trabajadores de un mismo sector y reduce la competencia perjudicial; 4. No es

necesario tener una relación de dependencia formal y legalmente reconocida para pertenecer al sindicato, se elimina la barrera de la sindicalización por empresa.

Finalmente, la falta de configuración de una relación de dependencia en regla, no significa que esta no exista, como se demuestra con los datos presentados anteriormente. Desde hace cuarenta años, las transformaciones en el mundo del trabajo tienen una clara tendencia deslaborizadora, es decir, se tiende a diseñar relaciones laborales que ocultan ese vínculo y lo transforman en una mera relación comercial o civil de prestación de servicios, con el fin de eludir o evadir el pago por los derechos laborales, reduciendo de esta manera artificial los costos de producción empresarial. La legislación debe transformarse para dar cuenta de estas tendencias del mercado de trabajo.

Por lo expuesto sugerimos de manera comedida proceder de forma que garantice el derecho a la sindicalización de trabajadores bananeros, mediante la sindicalización por rama. Trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad y que, al mismo tiempo, aportan enormes riquezas al país con su actividad productiva.

Notificaciones que me correspondan las recibiré en el correo electrónico dacarrion@uce.edu.ec

Dr. Diego Carrión Sánchez PhD.
DIRECTOR DEL OBSERVATORIO DEL TRABAJO Y EL PENSAMIENTO CRÍTICO
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
CI: 1103688394

ANEXO: Copia de cédula

