

Caso No. 1760-21-EP
[AMICUS CURIAE]

Karla Andrade Quevedo
Jueza constitucional ponente
Corte Constitucional del Ecuador

Marcela Arellano Villa, con cédula de ciudadanía 1709414658, en calidad de Presidenta de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL; y, **Lenny Quiroz Zambrano**, con cédula de ciudadanía 1201727037, en calidad de Secretaria General Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines – UNTHA y Secretaria de Asuntos Internacionales, Migración y de Proyectos de Cooperación Internacional y Nacional CEOSL; comparecemos en calidad de **amicus curiae** dentro del **Caso No. 1760-21-EP**.

PRIMERO DEL INTERÉS EN LA CAUSA

1. La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL se constituyó legalmente en 1962 y es una de las centrales sindicales que conforman el Frente Unitario de Trabajadores – FUT; y, a nivel internacional es parte de la Confederación Sindical de las Américas y la Confederación Sindical Internacional. Como organización sindical de tercer grado agrupa a asociaciones de trabajadores, sindicatos, comités de empresa, federaciones de trabajadores y otras organizaciones sindicales de base a nivel nacional. En ese sentido, representa los intereses de la clase trabajadora en el Ecuador.
2. Por otro lado, la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines – UNTHA, filial de CEOSL, conforme su Estatuto (artículo 1) “es una organización sindical de primer grado, que se funda el 10 de diciembre de 2016, que funcionará **acogida al derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, en los Convenios Internacionales 87,98 y 189 de la OIT, en el Código del Trabajo, Título V, Capítulo I de las Asociaciones de Trabajadores** [...]”. En el mismo Estatuto (artículo 2) se establece que “estará conformada por trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en todas las labores del hogar, independientemente de su tipo de vinculación laboral o cualquier modalidad de contrato”. La UNTHA **es una organización sindical por rama de trabajo, reconocida sí por el estado ecuatoriano**.
3. Por lo expuesto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional se presenta el siguiente *amicus curiae* que contiene argumentos relevantes en relación con la protección del derecho al trabajo y la libertad sindical y que desarrolla: **(i)** el contenido y alcance del derecho a la libertad sindical en Ecuador a la luz de las normas internacionales; **(ii)** el derecho a la libertad sindical en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; y, **(iii)** las implicaciones del criterio restrictivo del Ministerio del Trabajo en relación con la posibilidad de constituir organizaciones sindicales por rama y la estructura empresarial y de empleo en Ecuador: el caso de la UNTHA.

SEGUNDO

EL CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN ECUADOR A LA LUZ DE LAS NORMAS INTERNACIONALES

4. Para la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) **la libertad sindical** representa un principio y un **derecho fundamental**. En el preámbulo de la Constitución de la OIT en 1919 (parte del Tratado de Versalles se expresa: “[...] la afirmación del principio de la libertad sindical [...]]. En el mismo tratado, en la parte que se ha denominado la *Carta del Trabajo* (artículo 427) se expresa:

Las altas partes contratantes, **reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional**, han establecido, para llegar a este objeto elevado, el organismo permanente previsto en la Sección I y asociado al de la Sociedad de las Naciones [...] Entre esos métodos y principios, las Altas Partes Contratantes consideran de importancia particular y urgente, lo siguiente:

1. El principio director arriba enunciado, de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio;
 2. **El derecho de asociación** para todos los objetos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los empleadores [...].
5. En 1921, dos años después de su origen, la OIT promulga el primer instrumento técnico que hace referencia al derecho de asociación, particularmente en la agricultura, que es la primera norma internacional que desarrolla una concepción todavía básica de este derecho. En 1947 se promulga un segundo convenio técnico que hace referencia al derecho de asociación para un sector específico: territorios no metropolitanos.

<p>C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)</p>	<p>Artículo 1 Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.</p>
<p>C084 - Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84)</p>	<p>Artículo 2 Se deberá garantizar por medio de disposiciones apropiadas el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.</p>

6. Posteriormente, la Declaración de Filadelfia constituye un hito histórico para el movimiento obrero y sindical internacional. En el contexto de la Segunda Guerra Mundial, en 1944 se adopta

este instrumento y se incorpora en 1946 a la Constitución de la OIT. En esta Declaración se proclama:

I. "La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la organización y, en especial, los siguientes: a. El trabajo no es una mercancía; b. **La libertad de expresión y asociación son esenciales para el progreso constante** [...]". (énfasis nos corresponde)

7. Para 1948 se adopta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (núm. 87). Este Convenio se cataloga como **fundamental** y se convierte en el primer instrumento internacional adoptado después de la Segunda Guerra Mundial, incluso antes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Convenio 87 proclamó:

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de [estas].

8. Desde la adopción del C087 y el posterior C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), la OIT ha promulgado una serie de Convenios en los que se garantiza el derecho de asociación de grupos específicos de trabajadores. Así:

C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	Artículo 54 Se deberá garantizar, por medio de disposiciones apropiadas, el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.
C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	Artículo 3 1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de [estas].
C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	Artículo 3 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio. 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

	(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva [...]
--	--

También se ha desarrollado este derecho en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm.91), el Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores o el Convenio 141 sobre organizaciones de trabajadores rurales, el Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública y el Convenio 154 sobre la negociación colectiva.

9. En la región, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre reconoció el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga como “contenido esencial” de la libertad sindical. En la misma Conferencia se adoptó la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) que proclamó:

Artículo 45º

[...] c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva [...]

10. En diciembre de 1948 se adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se reconoce expresamente este derecho:

Artículo 23.4

Toda persona tiene derecho a **fundar sindicatos y a sindicarse** para la defensa de sus intereses.

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la **libertad de reunión y de asociación** pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. (énfasis nos corresponde)

11. En 1966, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos amplió el contenido del derecho a la libertad sindical e incluyó en su artículo 8: “[...] No **podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos**”. (énfasis nos corresponde). En esa misma línea, el artículo 16.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos (1978) estableció:

“[...] El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley **que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás**.” (énfasis nos corresponde)

12. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH), al respecto, ha señalado que:

168. La Convención Americana es muy clara al señalar, en el artículo 16, que la libertad de asociación sólo puede estar sujeta a restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, y que se establezcan en interés de la seguridad nacional, del orden público, de la salud o de la moral públicas o de los derechos o libertades de los demás.¹

En la misma sentencia sostuvo que “[...] la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y **se enmarca en el *corpus juris* de los derechos humanos.**”² (énfasis nos corresponde)

13. Más recientemente, en la Opinión Consultiva OC-27/21 de 05 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre “el alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género”. dijo en su párrafo 52:

52. En el marco de la presente opinión consultiva, la Corte considera pertinente subrayar que, aunque no le corresponde emitir una interpretación directa de los distintos instrumentos de derecho laboral en el ámbito internacional, **indudablemente los principios, derechos y obligaciones allí contenidos contribuyen en forma decisiva a fijar el alcance de la Convención Americana.** De esta forma, en virtud de la materia sometida a consulta, la Corte tendrá en especial consideración, como **fuentes de derecho internacional adicionales, los convenios y recomendaciones, y otros instrumentos relevantes, así como opiniones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ambos de la OIT, a fin de efectuar una interpretación armónica de las obligaciones internacionales en los términos de las convenciones citadas.** En adición, la Corte considerará las obligaciones aplicables y la jurisprudencia y decisiones al respecto emitidas por otros organismos, así como las resoluciones, pronunciamientos y declaraciones referentes al tema que hubieren sido adoptados a nivel internacional o nacional. (énfasis nos corresponde)

14. El Comité de Libertad Sindical es el órgano de carácter tripartido de la OIT creado por la Oficina Internacional del Trabajo “para el examen de las quejas por violación de la libertad sindical que desearan presentar tanto los gobiernos como las organizaciones de empleadores o de trabajadores”. En ese sentido, sus decisiones han dotado de contenido al derecho de libertad sindical desde su creación en 1951. En relación con el alcance y contenido del artículo 2 del C087, de relevancia para este caso, ha señalado expresamente que:

¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá Sentencia de 2 de febrero de 2001 (Fondo, Reparaciones y Costas), párr. 168

² Ibid., párr. 158

418. Exigir para la constitución de un sindicato que los trabajadores trabajen para un solo empleador viola los principios de la libertad sindical.³ (énfasis añadido)

Adicionalmente, ha manifestado que:

387. En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores – **con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía** – deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. **El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe**, por ejemplo, **en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse.** (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 254; 342º informe, Caso núm. 2423, párrafo 479; 359º informe, Caso núm. 2602, párrafo 365, Caso núm. 2786, párrafo 453; 360º informe, Caso núm. 2757, párrafo 990; 363º informe, Caso núm. 2602, párrafo 461, Caso núm. 2888, párrafo 1084; y 376º informe, Caso núm. 3042, párrafo 532.)⁴ (énfasis nos corresponde)

15. Por lo expuesto, luego de más de un centenario de desarrollo de este derecho, se puede concluir:

- (a) La libertad sindical es un principio fundacional de la OIT y un principio fundamental del derecho colectivo de trabajo. Por otro lado, es un derecho en sí mismo y comprende otra serie de derechos vinculados a su ejercicio, como: la autonomía sindical, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, la protección contra prácticas antisindicales, etc. Además, la libertad sindical es una garantía que permite el ejercicio de otros derechos humanos como el derecho a una vida digna, por cuanto se constituye como instrumento de mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras y sus familias.
- (b) El artículo 2 del C087 de la OIT subraya, por un lado, la aplicación universal de la libertad sindical como un derecho fundamental, y por otro, el principio de autonomía, expresado en la cláusula "sin autorización previa", que prohíbe cualquier interferencia administrativa en la formación de organizaciones sindicales. Este marco también justifica que el artículo 3.2 del Convenio 87 estipule: "Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal", y que el artículo 4 declare que: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa".
- (c) Por otro lado, la OIT también ha señalado que aunque la libertad sindical es un derecho fundamental, no es absoluto. En ese sentido, se permite ciertas y muy específicas

³ La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018, párr. 418.

⁴ Ibid., párr. 387

limitaciones, como reconoce el propio C087. Por ejemplo, se permiten excepciones en casos específicos, como lo establece el artículo 9.1: “La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio”. Esto no implica una exclusión automática, sino que habilita a la legislación nacional para decidir el alcance de la libertad sindical para ciertas categorías de trabajadores, expresamente señaladas. No obstante, también se ha señalado expresamente que no pueden hacerse distinciones para la conformación de organizaciones sindicales basadas en la raza, en opiniones políticas, nacionalidad, **naturaleza del contrato, categoría profesional**, edad, u otras como el pertenecer a una misma empresa.

- (d) Además, el Convenio 87 subraya que el derecho de libertad sindical deberá aplicarse de forma que garantice el ejercicio de otros derechos interrelacionados entre sí, de tal suerte que se tutelen conjuntamente. En este sentido, el artículo 8.2 establece que: “La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio”. En esa misma línea, en el desarrollo de este derecho únicamente restricciones **prescritas expresamente en la ley y “que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos”**. En el caso que nos ocupa, ni la legislación nacional prescribe una restricción expresa a la constitución de organizaciones sindicales por rama, ni se ha justificado como la existencia de este tipo de organizaciones cabría en alguno de los parámetros de restricción posibles.
- (e) Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1934 y ha ratificado el Convenio 87 (fundamental) en 1967. Al respecto, esta Corte ya ha señalado que “[...] Al ratificar los Convenios 87 y 98, el Estado ecuatoriano se obligó a garantizar el derecho a la libertad sindical [...]”⁵. Por lo que, conforme lo establecido en el artículo 11.3 y 426 de la Constitución, el derecho a la libertad sindical es directa e inmediatamente aplicable por el Ministerio del Trabajo, sin que pueda alegarse **“falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento”**.

TERCERO

EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO

16. Ahora bien, con relación a la Acción Extraordinaria de Protección, tanto el Ministerio del Trabajo como la Procuraduría General del Estado han planteado como cargos:
- (a) Que la normativa nacional, principalmente el Código del Trabajo no reconoce o regula las organizaciones sindicales por rama; y,
- (b) En consecuencia, tampoco podría regular vía Acuerdo Ministerial algo que no está previamente prescrito en una norma.

⁵ Sentencia No. 28-19-AN/21 de 29 de septiembre de 2021, párr. 87.1.

17. Sobre esto, la Corte Constitucional del Ecuador admite esta acción para analizar concretamente si al Ministerio del Trabajo le compete o no el registro de organizaciones sindicales por rama, con base en lo que establece -o prohíbe- la legislación ecuatoriana. Sobre esto, el Ministerio del Trabajo ha señalado expresamente que:

[...] vale revisar el artículo 459 del Código del Trabajo, el cual fue reformado mediante sentencia de Corte Constitucional del 2018 y en la reforma **se estableció la posibilidad de que existan asociaciones de trabajadores por rama de trabajo, pero que pertenezcan a una misma empresa, no a distintas empresas**. Toda vez que la relación de dependencia es sine qua non para que exista el derecho de libertad sindical". (énfasis corresponde al original)

El artículo 459 del Código del Trabajo, **en relación con la constitución de Comités de Empresa**, efectivamente prescribe:

3. La directiva del comité de empresa se integrará por representantes de diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;
4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad [...]

Sin embargo, esta disposición relacionada exclusivamente con los Comités de Empresa, organizaciones que **por su naturaleza** están conformadas por trabajadores de una misma empresa, no puede interpretarse extensivamente para otro tipo de organizaciones sindicales; menos aún si el fin de esta interpretación es la restricción de derechos.

18. Al contrario, la Constitución de la República del Ecuador prescribe un reconocimiento amplio y no restrictivo en relación con la libertad sindical y el derecho a conformar organizaciones y afiliarse a estas. Así, en el artículo 326 se señala:

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.
8. 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. (énfasis nos corresponde)

Así, la Constitución reconoce y garantiza a **todas las personas trabajadoras** el derecho a organizarse en sindicatos o en las organizaciones que elijan libremente. En concordancia con el artículo 325 del mismo cuerpo normativo que reconoce todas las modalidades de trabajo, la Constitución no establece restricciones concretas a este derecho, menos aún relacionadas a la relación de dependencia o la relación de trabajo con un mismo empleador.

19. Por otro lado, el Código del Trabajo establece que

Art. 440.- Libertad de asociación.- 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 de la ley y de los estatutos de las 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 de empleadores. [...] (énfasis nos corresponde)

De lo señalado, se evidencia nuevamente que la protección a las organizaciones sindicales es amplia y no restrictiva. De hecho, a lo largo del Código del Trabajo en ninguna disposición se establecen restricciones expresas a la existencia de organizaciones sindicales ramales. En ese mismo sentido, el artículo 441 del mismo cuerpo legal señala que “[l]as asociaciones de trabajadores **de toda clase** están bajo la protección del Estado [...]” (énfasis nos corresponde)

20. Finalmente, a nivel normativo, el recién expedido Acuerdo Ministerial MDT-2024-012 que contiene el “Reglamento de Organizaciones Laborales para el Ejercicio del Derecho de Libertad y Autonomía Sindical”, que reemplaza al Acuerdo Ministerial 0130 de 08 de agosto de 2013 que contenía el “Reglamento de Organizaciones Laborales”, define a las organizaciones sindicales de primer grado como aquellas que

[...] asociaciones de trabajadores de toda clase, que se encuentran bajo relación de dependencia de un mismo empleador **y aquellas que agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o actividad**, que persiguen un fin común, como: la capacitación profesional; La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo; el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o caja de ahorros; y, los demás que entrañen mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de clase. Se podrán denominar, como: Asociaciones Profesionales, Sindicatos y Comités de Empresa, o **cualquier otro tipo de denominación que libremente escojan sus integrantes**. (énfasis nos corresponde)

En esta disposición la conjunción “y” es copulativa y coordinante. Es decir, suma o conecta dos elementos de la misma jerarquía: por un lado, las organizaciones de trabajadores que están bajo relación de dependencia de un mismo empleador -sindicatos de empresa-; y, por otro lado, organizaciones de trabajadores que comparten profesión, oficio o actividad – sindicatos de rama-. A pesar de este reconocimiento reglamentario expreso, en la práctica, el Ministerio del Trabajo insiste en desconocer el carácter sindical de las organizaciones del segundo tipo.

21. Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante CEACR) de la OIT, sobre la aplicación del C087 en Ecuador, manifestó en sus comentarios del año 2023:



**Confederación
Ecuatoriana de
Organizaciones
Sindicales Libres**



Desde hace varios años la Comisión señala al Gobierno la necesidad de revisar los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo de manera que se rebaje el número mínimo de afiliados requerido para crear asociaciones de trabajadores y comités de empresa y que sea posible crear organizaciones sindicales de primer grado que reúnan a trabajadores de varias empresas. [...] La Comisión observa que la FETRAPEC, la ISP en el Ecuador y el FUT indican que, de acuerdo a datos proporcionados por el Ministerio del Trabajo, en 2022 las empresas grandes en el país representaron apenas el 0,5 por ciento por lo que sería imposible constituir organizaciones sindicales en más del 90 por ciento de unidades productivas en el país. La FETRAPEC, la ISP en el Ecuador y el FUT destacan además que es imperativo que se garantice la posibilidad de organización de los trabajadores autónomos y los trabajadores informales. En lo que respecta a la creación de organizaciones que reúnan a trabajadores de varias empresas, en su último comentario, la Comisión tomó nota con interés que, en cumplimiento de una sentencia dictada en 2021, que había ordenado al Ministerio de Trabajo que registrara a la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC) como sindicato de rama, pese a estar conformada por trabajadores de varias empresas, y había ordenado asimismo al Ministerio que reglamentara el registro de los sindicatos por rama de actividad, a comienzos del 2022 el Ministerio registró a la ASTAC como sindicato de rama. La Comisión había tomado nota de que el Ministerio y la Procuraduría General del Estado habían presentado una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia por falta de motivación, seguridad jurídica e incumplimiento al debido proceso. La Comisión toma nota de que, según indican el Gobierno, la FETRAPEC, la ISP en el Ecuador y el FUT, la acción extraordinaria de protección sigue pendiente de resolución por parte de la Corte Constitucional. La Comisión observa que, según indican la FETRAPEC, la ISP en el Ecuador y el FUT, el Gobierno no ha cumplido con la sentencia de forma integral dado que se ha negado a reglamentar la conformación de sindicatos de rama afirmando que la sentencia relativa al registro del sindicato ASTAC es de aplicación entre las partes únicamente y sus efectos jurídicos no son extensivos más allá de las mismas. La Comisión observa que estas cuestiones fueron examinadas por el Comité de Libertad Sindical en los casos núms 3148 (381.er y 391.er informes, de marzo 2017 y de octubre 2019) y 3437 (404.º informe, octubre 2023) y que, en dichas ocasiones, el Comité lamentó que, a pesar de sus recomendaciones y del seguimiento efectuado por la Comisión, tanto la legislación del país como la práctica del Ministerio del Trabajo seguían sin permitir la conformación de organizaciones sindicales de primer grado integradas por trabajadores de diferentes empresas. ***Recordando una vez más que, en virtud de los artículos 2 y 3 del Convenio, los trabajadores deben poder tener la posibilidad de conformar, si así lo desean, organizaciones de primer grado de un nivel superior al de la empresa, la Comisión reitera una vez más su firme expectativa de que la sentencia antes mencionada contribuya a permitir la creación de organizaciones sindicales por rama de actividad, y espera asimismo que la apreciación de la Comisión sobre este importante desarrollo en la aplicación del Convenio se pondrá en conocimiento de la Corte Constitucional de Justicia. La Comisión insta nuevamente al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias para revisar los artículos mencionados en el sentido indicado y que informe de toda evolución al***

☎ 2522511 – 098218694

✉ secretariaceosl@gmail.com

📷 📺 📺 CEOSL

📍 Tarqui N15-26 y Estrada, Edificio CEOSL 6to piso

🌐 www.ceosl.ec

📺 @prensaceosl

*respecto. Pide asimismo al Gobierno que informe sobre el proceso ante la Corte Constitucional relativo a la acción extraordinaria de protección y que indique si los trabajadores independientes y de la economía informal gozan de los derechos que se otorgan en el Convenio, especificando cuáles son las disposiciones legislativas correspondientes.*⁶ (cursivas y negritas corresponde al texto original) (subrayado nos corresponde)

22. Adicionalmente, sobre la negociación colectiva, la CEACR ha manifestado que:

La Comisión recuerda que, en el marco de sus comentarios relativos a la aplicación del Convenio núm. 87, solicita desde hace numerosos años que se modifiquen los siguientes aspectos de la legislación que restringen significativamente la capacidad de los trabajadores de organizarse en sindicatos: i) el requisito de un número mínimo de 30 trabajadores para constituir sindicatos, y comités de empresa, y ii) la imposibilidad de crear sindicatos de primer grado compuestos por trabajadores de distintas empresas. Habiendo observado con *preocupación* que las referidas restricciones al derecho de sindicación, aunadas a la ausencia de marco legal para la negociación colectiva a nivel sectorial denunciadas por las organizaciones sindicales parecen excluir cualquier posibilidad de que los trabajadores de pequeñas empresas puedan ejercer su derecho de negociación colectiva, la Comisión pidió al Gobierno que proporcione informaciones sobre las medidas tomadas para promover la negociación colectiva en los sectores productivos compuestos principalmente por pequeñas empresas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que está pendiente ante la Corte Constitucional una acción extraordinaria de protección presentada en relación con una sentencia que ordenó al Ministerio de Trabajo que registrara a la ASTAC como sindicato de rama, pese a estar conformada por trabajadores de varias empresa[s], y que reglamentara el registro de los sindicatos por rama de actividad. [...] . Al tiempo que toma nota de dichos elementos, la Comisión *lamentaba* observar que el Gobierno no proporciona informaciones sobre las medidas solicitadas por la Comisión. *A la luz de lo anterior, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione informaciones sobre las medidas tomadas para promover la negociación colectiva en los sectores productivos compuestos principalmente por pequeñas empresas.* (cursivas y negritas corresponde al texto original) (subrayado nos corresponde)

23. De hecho, en la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante CIT), la Comisión de Aplicación de Normas (en adelante CAN) de la OIT, discutió el caso de Ecuador como uno de los 24 países a nivel global de grave incumplimiento de Convenios. En el caso ecuatoriano, el instrumento en discusión fue precisamente el C087. Sobre la sindicalización por

⁶ Observación (CEACR) - Adopción: 2023, Publicación: 112ª reunión CIT (2024)
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) - Ecuador (Ratificación: 1967).
Disponible en
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4372892_102616

rama en el Ecuador las y los representantes de empleadores, trabajadores y gobiernos manifestaron⁷:

Guido Doménico Ricci Muadi, portavoz del grupo empleadores en la CAN

[...] *En cuanto al excesivo número de 30 trabajadores exigido para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa y la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad consideramos. Sobre las limitaciones establecidas 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 la Comisión en el sentido que los trabajadores deben poder crear libremente las organizaciones que estimen convenientes [...]* (cursivas corresponden al texto original) (subrayado nos corresponde)

Paola Del Carmen Egusquiza Granda, portavoz del grupo trabajadores en la CAN

[...] Nuestro Grupo lamenta que a pesar de la existencia de una sentencia emitida en 2021, que había ordenado al Ministerio del Trabajo registrar la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) como sindicato de rama, y que también había ordenado al Ministerio regular el registro de sindicatos por rama y actividad; la sentencia no ha sido cumplido en su totalidad. El Ministerio se ha negado a regular la formación de sindicatos de rama, afirmando que la sentencia relativa al registro del sindicato ASTAC, solo se aplica entre las partes y sus efectos jurídicos, no se extienden más allá de las partes. Cabe recordar lo dicho por la Comisión de Expertos, en los artículos 2 y 3 del Convenio. Los trabajadores deben de tener la posibilidad de constituir, si así lo desean, organizaciones de primer grado de nivel superior al de la empresa. (énfasis nos corresponde)

Elise Lizin, representante del gobierno de Bélgica, portavoz de la Unión Europea y sus Estados miembros

We take note of the serious restrictions to freedom of association and the right to organize in the private sector. We echo the Committee of Experts' call urging the Government to review several sections of its legislation, in consultation with social partners. Several sections of the Labour Code need to be revised to reduce the minimum number of members required to establish workers' associations and enterprise committees, enable the establishment of trade unions' organizations by branch of activity. (énfasis nos corresponde)

Eric Gottwald, delegado del grupo de trabajadores de Estados Unidos de Norteamérica

This is an important case as the deficiencies in the Labour Code identified by the Committee of Experts go directly to the heart of the ability of workers to organize trade unions at both the enterprise and sectoral level. [...]

⁷ Comisión de Aplicación de Normas (CIT.112, 2024). Discusión sobre los casos individuales (CAN, 2024). Disponible en <https://www.ilo.org/es/conferencia-internacional-del-trabajo-cit/112a-reunion-de-la-conferencia-internacional-del-trabajo/comision-de-aplicacion-de-normas-cit112-2024/discusion-sobre-los-casos-individuales-can-2024>

In addition, the Committee of Experts have repeatedly asked the Government to lift the current ban on sectoral trade unions, which has been used by the Ministry of Labour to deny workers their right to organize and bargain at the sectoral level. [...]

Ramiro Vega Díaz, delegado del grupo de trabajadores de España

Si bien, tal como recoge el Informe de la Comisión de Expertos, el Gobierno registró, como ordenaba una sentencia de 2021, al sindicato ASTAC como sindicato de rama, el Gobierno mantiene su voluntad de restringir la posibilidad de permitir la sindicalización por rama a otras organizaciones que lo han solicitado.

Curiosamente, y contraviniendo lo manifestado por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical, el Gobierno ecuatoriano basa su negativa al registro de sindicatos de rama en el sorprendente argumento de que su legislación no contempla esta posibilidad. Esta postura del Gobierno ecuatoriano supone un inaceptable intento de justificación del incumplimiento del Convenio.

Esto queda demostrado, principalmente, por dos cuestiones recogidas nuevamente este año en el Informe de la Comisión de Expertos.

En primer lugar, el Gobierno ecuatoriano ha interpuesto una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia, que aún está pendiente de resolución por parte de la Corte Constitucional.

Resulta preocupante que el Gobierno haya decidido presentar una acción extraordinaria de protección ante una sentencia que había sido considerada por la Comisión de Expertos en sus informes y por esta Comisión en sus recomendaciones, como un paso adelante en el cumplimiento del Convenio y después de haber instado al Gobierno a que informe sobre su cumplimiento.

Es decir, la respuesta del Gobierno ecuatoriano ha sido hacer todo lo contrario a lo dispuesto por la Comisión de Aplicación de Normas y por el Comité de Libertad Sindical, lo que supone una actitud inaceptable para justificar el incumplimiento del Convenio.

El Gobierno ecuatoriano parece creer, de esta manera nuevamente, que pueden esgrimirse argumentos para justificar el incumplimiento de un convenio fundamental, evidentemente y por suerte no es así como funciona el sistema de control de normas de la OIT.

Por otra parte, si ya la presentación de un recurso contra una sentencia que permite un mejor cumplimiento del Convenio supone una pésima noticia, el Gobierno ecuatoriano se ha negado a cumplir de forma integral la sentencia, al rechazar la reglamentación de la conformación de sindicatos de rama, tal como prescribe la sentencia.

La gravedad de esta negativa del Gobierno ecuatoriano al cumplimiento de este aspecto de la sentencia es evidente si se atiende a lo reflejado por la Comisión de Expertos en su Informe, que remite al examen que el Comité de Libertad Sindical hizo en los casos núms. 3148 y 3437 [...]. (énfasis nos corresponde)

Marcelo Di Stefano, representante de la Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA)

Mis compañeros del Grupo de los Trabajadores han sido contundentes, a falta de tiempo, sintetizo en frases:

- En el Ecuador el requisito del número de trabajadores para constituir sindicatos es muy alto con relación a la matriz productiva, lo que dificulta y prácticamente impide la sindicalización.
- Este problema se potencia porque en el Ecuador no se permiten los sindicatos por rama de actividad, y por tanto, la negociación colectiva es casi imposible. (énfasis nos corresponde)

Somiruwan Subasinghe, representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte

At the heart of the Convention is the unambiguous obligation of States to ensure that all workers, without distinction whatsoever, have the right to establish and join trade unions of their own choosing. This obligation needs to be applied without discrimination of any kind based on occupation or the existence of an employment relationship. As the Committee of Experts have noted, self-employed and informal workers in Ecuador do not enjoy trade union rights under the Labour Code. This is a clear violation of the Convention. (énfasis nos corresponde)

Linnea Wikstrom, representante de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera

Despite that this Committee for several years presented a need to amend the Labour Code in such a way as to reduce the minimum number of members required to establish workers' associations and enterprise committees and enable the establishment of primary-level unions comprising workers from several enterprises, no such actions have been taken. The current law means that the majority of construction workers working under subcontracted labour providers and forestry workers working under the various types of working groups do not effectively have any way to exercise their right to freedom of association. In addition, we want to support the emphasis that many in this room has made on the need for the possibility of organizing through branch unions and that this must be guaranteed for all workers, including informal and self-employed.

Despite the 2022 development of registering the first branch union in the country, we are concerned that the legality of its registration is still pending in the constitutional court. we strongly reiterate our call in line with that of the Committee for the Government to take immediate actions in consultation with the social partners to revise the sections of the law that today limits the workers' right to organize. This revision should include reducing the minimum number of members required to establish a workers' association and enterprise committees and enable the establishment of primary-level unions comprising workers from several enterprises. (énfasis nos corresponde)

De lo citado se observa que existe una preocupación generalizada sobre los graves incumplimientos al C087 de la OIT y de forma concreta con lo que tiene relación con la posibilidad de constituir organizaciones sindicales por rama en el Ecuador. Asimismo, es de relevancia para este caso, la expectativa a nivel global de la resolución de esta acción extraordinaria de protección en garantía de la libertad sindical.

De todas las intervenciones en este caso, únicamente el representante de la Organización Internacional de Empleadores (en adelante OEI), Paúl Corral Ponce, no se pronunció explícitamente frente a los reiterados incumplimientos del Estado ecuatoriano, aunque tampoco manifestó abiertamente su oposición. Manifestó que

[...] De ser necesario se analicen las posibles vías de reforma en esta materia para, de concretarse acuerdos, se traduzcan en reformas que aprueben los poderes públicos, pero que tengan como elemento indispensable el acuerdo previo de los actores sociales.

Sin embargo, si hay una oposición categórica que se evidencia en el *amicus curiae* presentado dentro de este caso por el Comité Empresarial Ecuatoriano, la Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador, la Federación Nacional de Comercio del Ecuador y la Federación Ecuatoriana de Exportadores del Ecuador; gremios de empleadores a quienes representa Paúl Corral Ponce⁸ ante el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios y como representante de la OEI ante la CIT.

24. Lo cierto es que, independientemente de lo señalado por el Ministerio del Trabajo y los gremios empresariales del país, **(i) no existe ninguna restricción constitucional o legal expresa para la constitución de organizaciones sindicales por rama; y, (ii) contrario a lo manifestado por los mismos actores, hay garantías expresas señaladas en normas internacionales y reiteradas por varios órganos de control de la OIT, que son directa e inmediatamente aplicables en Ecuador, conforme se detallará en el siguiente punto.**

CUARTO

LAS IMPLICACIONES DEL CRITERIO RESTRICTIVO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON LA POSIBILIDAD DE CONSTITUIR ORGANIZACIONES SINDICALES POR RAMA Y LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y DE EMPLEO EN ECUADOR: EL CASO DE LA UNTHA

25. De acuerdo con el “Registro Estadístico de Empresas 2022”⁹ (en adelante REEM) publicado en abril de 2023 por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos:

La clasificación de las empresas según su tamaño¹⁰, muestra que en 2022 la **microempresa es el segmento con mayor participación, representando el 93,9%**. Por su parte, el número de empresas grandes representa apenas el 0,5%

⁸ Es de relevancia para este caso señalar el parentesco del representante empleador, quien tiene interés directo en la causa, con la jueza constitucional Carmen Corral Ponce. Por lo que, constituye motivo de excusa.

⁹ Disponible en:

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Boletin_Tecnico_REEM_2022.pdf)

[inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Boletin_Tecnico_REEM_2022.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Boletin_Tecnico_REEM_2022.pdf)

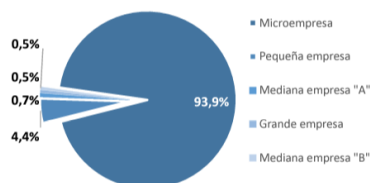
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Principales_Resultados_REEM%202022.pdf)

[inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Principales_Resultados_REEM%202022.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Principales_Resultados_REEM%202022.pdf)

¹⁰ Se consideran **microempresas** a las que tienen entre **1 a 9 trabajadores** o ingresos menores a \$100.000,00 al año; son **pequeñas empresas**, las que poseen entre **10 a 49 trabajadores** o ingresos entre \$100.001,00 y \$1'000.000,00 al año; son

Ilustración 1 Distribución del número de empresas según tamaño (tomado del REEM)

Gráfico 2. Distribución del número de empresas según tamaño.



Fuente: REEM 2022.
Nota: La base del 2022 es provisional.

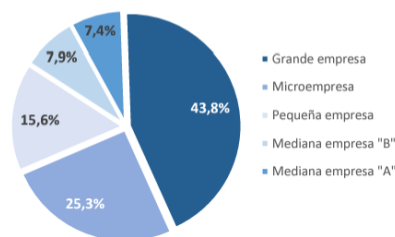
Por lo que, de acuerdo con la restricción que en la práctica impone el Ministerio del Trabajo para la sindicalización por rama en el Ecuador, sumado a la exigencia de contar con un número no menos de 30 trabajadores para constituir una organización sindical, sería imposible constituir organizaciones sindicales en el 93,3% de unidades productivas en el país.

26. Por otro lado, de acuerdo con el REEM, para el año 2022, el total de unidades productivas registraron un total de 2.815.050 plazas de empleo registrado:

[...] al analizar la distribución de las plazas de empleo registrado según el tamaño de empresas, se observa que la grande empresa concentra la mayor proporción, con el 43,8% a nivel nacional, mientras que las medianas empresas (A y B) registran el 15,3%.

Ilustración 1 Distribución de plazas de empleo registrado según tamaño de empresas (tomado del REEM)

Gráfico 7. Distribución de plazas de empleo registrado según tamaño de empresas.



Fuente: REEM 2022.

27. De estas, solamente el 59,1% de personas trabajadoras de las unidades empresariales del Ecuador podrían sindicalizarse. Sin embargo, hay que considerar que, según los indicadores

medianas empresas las que poseen entre **50 a 199 trabajadores** o ingresos entre \$100.001,00 y \$1'000.000,00; y, son **grandes empresas** las que poseen **más de 200 trabajadores** o ingresos superiores a los \$5'000.001,00.

laborales publicados en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)¹¹, la población en edad de trabajar (PET) del Ecuador para diciembre de 2023 fue de 9,1 millones de personas. Por lo que, el sector empresarial genera empleo únicamente para el 30% de la fuerza productiva en el país. En consecuencia, **solamente el 17% del total de la PET podría sindicalizarse** bajo esos parámetros.

Es decir, la práctica del Ministerio del Trabajo contraria a la Constitución y los instrumentos internacionales mencionados **genera una distinción injustificada para más del 83% de las personas trabajadoras en el Ecuador**. Esto es aún más grave aun cuando se restringe el derecho de sindicación a personas trabajadoras informales, profesionales y personas trabajadoras no regularizadas que trabajan para empresas formales, sobre todo en el sector de la agroindustria bananera, florícola, pesquera, palmicultora, etc.

28. En el caso de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines, en marzo de 2018, el entonces Viceministro de Trabajo y Empleo manifestó:

Correspondiéndole al Ministerio del Trabajo, registrar y conceder personería jurídica a aquellas organizaciones que se enmarquen en todos y cada uno de los aspectos legales, en el presente indicados; destacando que la UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y AFINES (UNTHA), de acuerdo al análisis realizado a toda la documentación adjunta a su solicitud, es una organización que pretende agrupar a trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en las labores del hogar, cuyo ámbito será a nivel nacional; al respecto me permito indicar que la presente organización no cumple en varios aspectos con los principios legales invocados, **ya que el Código del Trabajo, no reconoce una forma asociativa para trabajadores autónomos; en su proceso de constitución no se pudo realizar la notificación a la que hace referencia el artículo 445 del mentado código; sus directivas no podrían cumplir con lo requerido por el artículo 449 ibidem; y sale de su ámbito de aplicación como lo establece artículo 1; por último me permito manifestar que no existe precedente legal que haya reconocido una organización laboral de primer grado, que aglutine trabajadores a nivel nacional sin relación de dependencia.**

Por lo expuesto, en estricto respeto del derecho y libertad de asociación de los trabajadores, el Ministerio del Trabajo NIEGA el registro de la UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y AFINES. (énfasis nos corresponde)

29. Tres meses después, en junio de 2018, el mismo Viceministro de Trabajo y Empleo aprobó y registró el Estatuto de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) y ordenó su registro. Entre los considerandos del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0139 se citó como fundamento para esta decisión: el artículo 1 del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el artículo 2 del C087 y el artículo 1 del C098. En

¹¹ Disponible en https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_1/2023_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

este caso, el Ministerio del Trabajo aplicó directa e inmediatamente el contenido y alcance de los Convenios de la OIT aplicables al caso.

30. Previamente, el Ministerio del Trabajo ya había aplicado un criterio similar, como respondió el gobierno ecuatoriano en 2016 al Comité de Libertad Sindical dentro de la queja núm. 3148 (Ecuador):

427. En una segunda comunicación de 24 de octubre de 2016, el Gobierno se refiere a la mención por parte de las organizaciones querellantes del registro del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE). El Gobierno manifiesta que el reconocimiento del SINUTRHE no constituye una discriminación en contra de los trabajadores bananeros **ya que la autorización de la conformación del SINUTRHE es la directa consecuencia y aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)**, ratificado por el Ecuador, el cual prevé que el Estado deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, entre ellos la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El Gobierno añade que los trabajadores bananeros, de conformidad con el Código del Trabajo, tienen siempre la posibilidad de conformar una organización sindical de segundo grado, compuesta por organizaciones sindicales de empresa de primer nivel.¹² (énfasis nos corresponde)

Al respecto, como ya se ha señalado en la segunda parte de este *amicus curiae*, el C189 no es el único instrumento normativo internacional que reconoce el derecho de asociación -libertad sindical- para sectores específicos de trabajadores. E, independientemente de este reconocimiento expreso, el artículo 2 del C087 reconoce este derecho a todas las personas trabajadoras “**sin distinción**”.

31. A propósito de la medida de reparación dictada dentro del presente caso y que ordena al Ministerio del Trabajo “reglamente el ejercicio del derecho a la libertad de organización sindical por rama de actividad, a fin de que hechos de esta naturaleza no se vuelvan a repetir”, solicitamos a esta Corte que se pronuncie expresamente sobre el contenido y alcance del Acuerdo Ministerial MDT-2024-012, a la luz de lo dispuesto en el artículo 11.3 de la Constitución en lo que prescribe: “No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento”.

Por lo que, es relevante que la Corte Constitucional expresamente señale y confirme el alcance de la medida de no repetición ordenada dentro del presente caso, con el propósito de que, más allá de la existencia de una norma que garantice la libertad sindical para todas las y los trabajadores, incluida la posibilidad de conformar organizaciones sindicales por rama; en la

¹² Informe provisional - Informe núm. 391, octubre 2019. Caso núm. 3148 (Ecuador) - Fecha de presentación de la queja: 18-mayo-15. Disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3327395



**Confederación
Ecuatoriana de
Organizaciones
Sindicales Libres**



práctica, el Ministerio del Trabajo respete y garantice este derecho sin distinción y sin autorización previa.

QUINTO PETICIÓN

Por lo expuesto, solicitamos que, al momento de resolver, se tenga en consideración los argumentos planteados en este *amicus curiae* dentro del Caso **No. 1760-21-EP**; y, se resuelva con base a los principios y garantías de los derechos de las y los trabajadores.

SEXTO NOTIFICACIONES

Notificaciones que correspondan las recibiremos en los correos electrónicos presidencia.ceosl@gmail.com secretaria.ceosl@gmail.com info@ciddt.org y sylviabonillab@hotmail.com

Suscribimos,


Marcela Arellano Villa

CC. 1709414658

Presidenta de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres - CEOSL




Lenny Quiroz Zambrano


CC. 1201727037

Secretaria General Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines – UNTHA
Secretaria de Asuntos Internacionales, Migración y de Proyectos de Cooperación
Internacional y Nacional CEOSL


Ab. Sylvia Bonilla Bolaños

Mat. 17-2015-2014 FACJ

 2522511 – 098218694

 secretariaceosl@gmail.com

 CEOSL

 Tarqui N15-26 y Estrada, Edificio CEOSL 6to piso

 www.ceosl.ec

 @prensaceosl



**Confederación
Ecuatoriana de
Organizaciones
Sindicales Libres**



☎ 2522511 - 098218694

✉ secretariaceosl@gmail.com

📷 📺 📺 CEOSL

📍 Tarqui N15-26 y Estrada, Edificio CEOSL 6to piso

🌐 www.ceosl.ec

📺 @prensaceosl