

Análisis comparado de la libertad sindical en el sector privado: Ecuador y Argentina/Comparative analysis of freedom of association in the private sector: Ecuador and Argentina

Autores:

Carlos Roberto Cárdenas Paredes, <https://orcid.org/0009-0004-8238-688X>,
ccardenas4@indoamerica.edu.ec

José Luis Barrionuevo Núñez, <https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>,
josebarrionuevo@uti.edu.ec

Estudiante de la carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias políticas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador.

Docente Investigador Tiempo Completo de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, Magister en Derecho Laboral, Especialista en Derecho Laboral, Doctorando en Ciencias Jurídicas

Resumen

El derecho a la libertad sindical es un vehículo para lograr reivindicar otros tantos derechos laborales. En la medida que el trabajador logra agremiarse adquiere fortaleza y respaldo, ante ello, la injerencia estatal, solo debe estar presente para la protección del derecho y no para contenerla. Tras una exhaustiva comparación entre la situación de este derecho entre Ecuador y Argentina pudo concluirse que Ecuador, ocupa uno de los últimos puestos en la garantía de este Derecho y, Argentina, uno de los primeros, no solo en la región sino también, en el mundo. Lo que conlleva a implementar sus aciertos en esta esfera. Esto se logra tras el planteamiento y alcance como objetivo general trazado: Comparar la regulación normativa y materialización del derecho a la libertad sindical en el sector laboral privado ecuatoriano con su situación normativa y práctica en el ordenamiento jurídico argentino, a fin de contar con herramientas que permitan perfeccionar y superar las falencias de este derecho en Ecuador. Todo se logra a través de un enfoque cualitativo y métodos científicos como el analítico-sintético, el exegético y el comparativo.

Palabras clave: Libertad sindical, sector privado, estudio comparado, Ecuador, Argentina

Abstract

The right to freedom of association is a vehicle to achieve many other labor rights. To the extent that the worker manages to join a union, he or she acquires strength and support; therefore, state interference should only be present to protect the right and not to contain it. After an exhaustive comparison between the situation of this right between Ecuador and Argentina, it was possible to conclude that Ecuador occupies one of the last positions in the guarantee of this Right and Argentina, one of the first, not only in the region but also in the world. Which leads to implementing its successes in this sphere. This is achieved after the approach and scope as a general objective: Compare the normative regulation and materialization of the right to freedom of association in the Ecuadorian private labor sector with its normative and practical situation in the Argentine legal system, in order to have tools that Allow us to perfect and overcome the shortcomings of this right in Ecuador. Everything is achieved through a qualitative approach and scientific methods such as analytical-synthetic, exegetical and comparative

Keywords: Freedom of association, private sector, comparative study, Ecuador, Argentina



Introducción

En el ámbito laboral, donde existe notoriamente establecida, una relación jurídica que padece disparidad, precisamente por sus partes: empleador y trabajador, es donde más se demanda el reconocimiento y garantía de derechos, como el de libertad sindical. Pues, en la asociación, reunión y unión de los trabajadores, se encuentra el escenario en que logra la clase trabajadora, posicionar sus derechos, haciéndose más fuerte y visible.

Si bien la Constitución de la República del Ecuador ha dejado sentada una amplia relación de derechos laborales que, además, están reconocidos en leyes específicas de la materia laboral, como es el caso, por ejemplo, del Código de Trabajo y de la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, puede afirmarse que, existen problemas con la materialización de este derecho en Ecuador.

De hecho, existen estudios recientes que han denotado que la situación del sindicalismo en Ecuador está en graves condiciones.:

La CSI¹ presentó su informe anual este 12 de junio de 2024, en la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se celebra en Ginebra. El Índice clasifica a los países en función de su cumplimiento de derechos laborales colectivos, en concreto, los derechos de libertad de asociación, negociación colectiva y huelga. La medición es del 1 al 5, siendo 5 la peor calificación. Con un puntaje de 5, Ecuador ocupa el puesto tres del ranking, entre 151 países encuestados. Solo Bangladesh y Bielorrusia estuvieron por delante de Ecuador, como los peores países para la sindicalización laboral. (CSIA, 2024)

Para ofrecer este informe, se analizó la situación de más de 25 empresas privadas presentes en Ecuador, entre ellas, Holcim y Nestlé, que pertenecen al sector privado. Por ello, llama la atención investigar acerca de las causas que determinan esta situación, su estado actual, el estado del derecho en el plano normativo, pero es necesario hacerlo, tanto en el ámbito privado y como de forma comparativa.

En base a los números y a los informes existentes en Ecuador, se toma la decisión de compararlo con la situación de Argentina, pero solo en el ámbito sindical, pues su ordenamiento jurídico está en una situación muy favorable.

Planteamiento del Problema Científico

Y es que, en Ecuador, la libertad sindical en el sector privado no ha experimentado un desarrollo significativo en los últimos años, lo que limita el derecho de los trabajadores a agremiarse y a gozar de beneficios adecuados derivados de ese primer derecho que es la libertad sindical. En contraste, Argentina ha desarrollado una normativa sindical sólida y sostenible que garantiza mejores derechos para todos los trabajadores. Este análisis comparado puede propiciar respuestas en cuanto a cómo puede fortalecerse el derecho a la libertad sindical en Ecuador.

Por ello, se deja formulado como Problema científico, el siguiente: ¿Dada la situación desfavorable para los trabajadores, existente en Ecuador con respecto al derecho a la libertad sindical frente a los adelantos normativos al respecto presentes en el ordenamiento jurídico

¹ Confederación Sindical Interamericana de Trabajadores



argentino, podrá su comparación, delimitación de convergencias y divergencias, ayudar a fortalecer este derecho en el ordenamiento jurídico ecuatoriano?

Para solventar esta interrogante científica, se han trazado varios objetivos, tanto general como específicos, con la respectiva correlación entre ellos y su directa tributación al problema científico desde el punto de vista metodológico.

Se plantea entonces, como **objetivo general**:

- 1- Comparar la regulación normativa y materialización del derecho a la libertad sindical en el sector laboral privado ecuatoriano con su situación normativa y práctica en el ordenamiento jurídico argentino, a fin de contar con herramientas que permitan perfeccionar y superar las falencias de este derecho en Ecuador.

Y, como objetivos específicos se plantean:

- 1- Determinar los orígenes y evolución histórica del derecho a la libertad sindical.
- 2- Analizar el contenido doctrinario y normativo del derecho a la libertad sindical a nivel internacional y en Ecuador.
- 3- Identificar los aciertos y desaciertos del tratamiento normativo y aplicación práctica del derecho a la libertad sindical en Argentina.

Para alcanzarlos, se emplea un enfoque de investigación de naturaleza cualitativa, con el que se profundiza en el contenido de cada categoría implícita en este tema, sobre todo, ahondando en lo teórico. Dicho enfoque es sustentado por métodos científicos tales como, el de revisión bibliográfica, que permite profundizar en el tratamiento bibliográfico del tema, y su estado actual.

El analítico- sintético, que permite el análisis y la síntesis, como habilidades propias del investigador y de su actividad investigativa. Otro es el método exegético, idóneo para interpretar el derecho y las normas jurídicas. Para terminar con la aplicación del método comparativo, a través del cual, se logra discernir los aciertos y desaciertos a obtener de la comparación entre los ordenamientos jurídicos ecuatorianos y argentinos alrededor del tratamiento legal del derecho a la libertad sindical.

Desarrollo

1.1. Orígenes y evolución histórica del derecho a la libertad sindical

La libertad sindical es una más de los tantos derechos y libertades que han sido conquistados por la clase obrera en el mundo, a través de su incesante y progresiva lucha. Implica ser libre para asociarse, sindicalizarse, y poder aunar fuerzas para así, poder hacer valer los derechos de la clase obrera que siempre, están en desventajas con respecto a la posición de cualquier empleador. Este, de hecho, es uno de aquellos derechos que contribuyen a igualar o equiparar la brecha entre ambas partes de la relación laboral. Y es también, una de las razones por las que se impone como necesaria, la intervención estatal a favor del trabajador.

La libertad sindical es un derecho que supone la posibilidad de formar asociaciones sin restricciones legales o necesarias, tal y como debe ser en una sociedad democrática. Asimismo, es un derecho que implica la libertad de toda persona de poder elegir la filiación a las entidades sindicales. Al respecto, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, SIDH, ha entendido que la libertad sindical tiene dos dimensiones: la individual y la colectiva:

La organización y actuación colectivas son mecanismos importantes para que las y los trabajadores puedan exigir mejores condiciones de trabajo tanto a sus empleadores, como al propio Estado. Esa libertad consiste en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. En relación a la libertad sindical, esta supone la posibilidad de formar asociaciones sin restricciones legales o necesarias en una sociedad democrática. Asimismo, es un derecho que implica la libertad de toda persona de poder recusar la filiación a las entidades sindicales. El Sistema Interamericano ha entendido que la libertad sindical tiene dos dimensiones: la individual y la colectiva. (CIDH, 2020)

Salazar, es uno de los autores que relaciona el origen el derecho a la libertad sindical en las primeras asociaciones de profesionales como lo colegios romanos, gremios de artesanos y mercaderes, por ejemplo, pero su origen está en la revolución industrial. Su evolución se describe a través de tres etapas: prohibición – tolerancia - reconocimiento.

Su prohibición fue un fenómeno evidente en Europa (Vg. El Edicto de TURGOT y con mayor fuerza la Ley Chapelier de 1791). La llamada cuestión social, genera – en plena prohibición- tímidas e incipientes reacciones entre los trabajadores (tímidas al principio) y que luego irrumpirán con mayor énfasis y en forma virulenta en distintos espacios (incluso con asociaciones obreras de carácter clandestino o al margen de la ley) al punto que después de múltiples huelgas, manifestaciones y otras acciones colectivas conquistarán la tolerancia por parte del Estado y en consecuencia el reconocimiento normativo posterior. Es en este estadio, donde tiene lugar el llamado advenimiento del régimen sindical. (Salazar, 2022, p. 107)

La asociación sindical en sus orígenes y evolución, fue considerada un delito, para convertirse hoy, en un derecho humano y en una obligación del Estado en cuanto a su garantía y materialización. Entre sus características esta que es la unión o combinación de varios intereses individuales, pero indivisibles pues de ahí deriva su naturaleza colectiva y privada. Esa unión responde a un interés común que es su finalidad

En definitiva, lo que caracteriza a la libertad sindical es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores, sobre la base de los cuales ellos se organizan a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales, destacándose por tanto que los derechos colectivos no son patrimonio exclusivo del derecho colectivo, sino también del derecho social, que comprende al laboral. (OIT, 2012)

La libertad sindical es una libertad asociada a otros derechos como la negociación y autotutela defendiendo los máximos intereses de los trabajadores y se encuadra como un derecho civil, político, económico y cultural.

1.2. Tratamiento constitucional y normativo del derecho a la libertad sindical en Ecuador y su situación actual

Independientemente de que incluso, la Constitución ecuatoriana reconoce el derecho de todo trabajador a asociarse o sindicalizarse, en su art. 326, exactamente en los numerales 7 y 8, conocido como derecho a la libertad sindical, la actualidad ecuatoriana sobre este tema denota cuestiones muy serias:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

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. (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008)

Un artículo de un sitio web cita varios casos que constatan esa afirmación, entre ellos:

(...) el caso de una empresa procesadora de aceite de palma en el que los trabajadores recibieron amenazas de muerte por intentar sindicalizarse. También, otro caso del sector público en el que 26 trabajadores fueron despedidos al intentar establecer un sindicato. Además del restrictivo marco jurídico que rige para los sindicatos, las autoridades rechazan sistemáticamente, sin justificación alguna, las solicitudes de registro de sindicatos. (Primicias, 2024)

Pero, no es un problema exclusivo de Ecuador, de hecho, en informes que muestran el panorama regional y global respecto a la libertad sindical se constata:

La calificación promedio en el continente americano fue de 3,56 puntos, siendo la región "más mortífera para trabajadores y sindicalistas", con 16 asesinatos registrados en 2023-2024. Según el informe, casi el 90% de los países de la región violaron el derecho de huelga e impidieron el registro de sindicatos. De manera global, casi nueve de cada 10 países también violaron el derecho de huelga, mientras que alrededor de ocho de cada 10 naciones negaron a los trabajadores el derecho a negociar colectivamente mejores condiciones laborales. Es preocupante el aumento en el arresto de sindicalistas, que subió del 46% en la edición anterior al 49% en el informe de 2024. Mientras tanto, el derecho a la libertad de expresión y de reunión se restringió en el 43% de los países. (CSI, 2024)

Acorde a estos preceptos, puede entenderse que se conciba al Ministerio del Trabajo, en virtud de sus facultades constitucionales y legales, como el ente encargado de regular y garantizar el derecho al trabajo en el territorio ecuatoriano. Basándose esta facultad, además, en los convenios internacionales ratificados por el país y el ordenamiento jurídico vigente, y, específicamente, además de los preceptos ya transcritos, enúnciese también, el art. 33 de la Constitución.

De esto deriva claramente, la obligación estatal no solo de garantizar, propiciar y coadyuvar, sino, también, de incentivar estos derechos, bajo los principios de democracia, participación, transparencia y alternabilidad y legalidad. Todos estos principios son de inmediata aplicación por parte y ante cualquier servidor público. Y, si se habla de jerarquía normativa, según lo dispuesto en el artículo 425 de la Constitución, el Estado tiene la obligación de cumplir lo dispuesto en el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), al ser este, el instrumento internacional que, por excelencia, define la libertad sindical:

(...) como el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas; redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; elegir libremente a sus representantes; organizar su administración y sus actividades, y el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas. (OIT, 2024)

Para emitir un criterio de control convencional con respecto al cumplimiento de las disposiciones del Convenio núm. 87, la OIT, el Estado ecuatoriano, a través de su cartera Ministerio de Trabajo considera:

En virtud del principio de legalidad y derecho a la seguridad jurídica, el Estado ecuatoriano está desarrollando una propuesta normativa dirigida al legislativo en materia laboral y concomitantemente pretende emitir o reformar normas conexas (Reglamento de Organizaciones Laborales) con aportaciones jurídicas y técnicas del Ministerio del Trabajo. En este proceso participan los trabajadores y empleadores en mesas de diálogo tripartito, en cumplimiento de los principios de participación, transparencia, alternabilidad y legalidad por parte del Estado, garantizando así de la mejor manera posible la aplicación del derecho de asociatividad. (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2022)

Y es el propio Ministerio del Trabajo de Ecuador, el que informa:

El Ministerio del Trabajo, ha otorgado personería jurídica a un total de 5 783 organizaciones laborales (4 064 privadas, 1 719 públicas) en las cuales tenemos, un número de 312 748 afiliados. Este dato se encuentra en permanente actualización, y se determina según la información que proporcionan las organizaciones. En lo que respecta a los comités de servidores públicos tenemos tres organizaciones que han obtenido personería jurídica y que están conformados por 979 socios. Dentro del desarrollo de las competencias del Ministerio del Trabajo sobre organizaciones laborales, desde 2021 se ha respondido, mediante acuerdo ministerial u oficio, a 2 416 solicitudes que corresponden a constituciones, reformas de estatuto, registro de directivas y trámites varios. (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2022)

La República del Ecuador actualmente se encuentra cumpliendo con la sentencia de 25 de mayo de 2021, dentro del juicio núm. 17981-2020-02407, sobre el caso de derecho de libertad de asociación en la cual, en su parte pertinente, con carácter *inter partes*, resolvió:

-SIC-. «2) Que se ordene al Ministerio del Trabajo, que previo a la revisión y análisis de los documentos de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos ASTAC, se proceda al registro como una organización sindical. [...] 5) Que el Ministerio del Trabajo reglamente el ejercicio del derecho a la libertad de organización sindical por rama de actividad.» –SIC-. En cumplimiento a la mencionada garantía jurisdiccional y a la normativa vigente, se concedió personería jurídica a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES BANANEROS, CAMPESINOS, A.S.T.A.C., mediante acuerdo ministerial núm. MDT-2022- 001, de 11 de enero de 2022, registrándose consecutivamente la nómina de socios constituyentes mediante oficio núm. MDT-VTE-2022-0035-O, de 10 del mismo mes y año. Así también, como ya se explicó el Ministerio del Trabajo

se encuentra desarrollando normativa secundaria. (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2022)

Pero, pese al esfuerzo que propugna estar realizando el propio Estado ecuatoriano, a través de su Ministerio de Trabajo, la CSI señala que “en Ecuador hay un clima antisocial generalizado y peligroso, en el que los empleadores interfieren libre e impunemente en la formación de sindicatos”. (CSI, 2024)

En base entonces, al Convenio pertinente de la OIT, es necesario recordar que, aunque la normativa ecuatoriana contempla la negociación colectiva a mayor nivel, la práctica y los obstáculos gubernamentales le impiden negociar sus posiciones. Estos vacíos normativos o falta de regulación específica en el Ecuador son usados por empresarios y gobiernos antisindicales para impedir la libertad sindical y el avance de la negociación colectiva. Pero, según el Observador Internacional de Servicios Públicos (ISP): “El Ecuador ha promovido una iniciativa legislativa con arbitrarias disposiciones que hacen al Gobierno ecuatoriano merecedor de gran reproche por su grave incumplimiento del Convenio, por lo cual una misión de alto nivel sería una medida más que necesaria”. (Herrera, 2018)

1.3. Tratamiento constitucional y normativo del derecho a la libertad sindical en Argentina y su situación actual

Con la aprobación del Decreto 23.852/453 emanado del gobierno militar que asumió el poder luego del golpe militar del 4 de junio de 1943, quedó establecida la base estructural del modelo sindical argentino. Pues así ha estado presente en los siguientes cuerpos normativos. Y véase que, desde entonces, quedó regulada la constitución y funcionamiento de las asociaciones sindicales que se conservan en la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales de Trabajadores aprobada en 1988 y vigente en la actualidad.

En materia de política legislativa respecto de las asociaciones sindicales de trabajadores, la regulación argentina, en oposición a la llamada corriente abstencionista, sigue la tendencia, de esta manera: a) reglamentarismo legal; b) forma asociativa fundada en la profesionalidad; c) unidad de representación de los intereses colectivos; d) concentración sindical, e) estructura articulada en forma piramidal; f) amplitud de los fines sindicales; g) representación unificada en los lugares de trabajo; h) activo protagonismo político e, i) alta tasa de sindicalización. (Etala, 2001, p. 16)

Argentina tiene reconocida, tanto constitucional como de forma legal, una amplia libertad sindical, lo cual se denota tanto en el plano convencional como en el ordenamiento jurídico interno. Sin embargo, en la práctica, la previsión de estos derechos no basta, pues se denota un recelo y resistencia al derecho de asociarse libremente los trabajadores por parte de las empresas, tanto públicas como privadas.

Así lo confirma la Corte, cuando describe:

Si bien la pluralidad sindical resulta en nuestro país una hipótesis teóricamente posible y permitida por el ordenamiento jurídico, en cuanto éste tutelada la organización sindical libre y el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos en número ilimitado y sin la previa autorización del poder estatal, lo cierto es que en nuestra experiencia práctica tiene vigencia una arraigada concepción, histórica y normativamente consolidada, que recela y rechaza toda propuesta en la que se



advierta posibilidades o propósitos ciertos de dispersión, disgregación o fraccionamiento profesional o territorial, las que son valoradas y sentidas como fuerzas centrífugas negativas . (Corte Constitucional de Ecuador, 1988, p. 8)

Existe una evolución normativa y también constitucional, e incluso, también presente en el plano convencional con respecto a este derecho en el ordenamiento jurídico argentino. De hecho, se muestra como un derecho que ha progresado a través de diferentes constituciones y leyes, así como, convenios internacionales.

Por ejemplo, la norma constitucional del art. 14 bis, con la reforma constitucional que tuvo lugar en Argentina en 1957 y que fue aprobada por la Convención Nacional Constituyente convocada por el Gobierno Provisional surgido del movimiento militar que derrocó en septiembre de 1955 al segundo gobierno de Perón, aprobó la sanción del art. 14 bis que consagró como garantía: "Toda persona puede...adherir al sindicato de su elección". (Congreso de la Nación argentina, 1957)

Con posterioridad a ello vinieron las leyes 14.455 de 1958, la ley 20.615 de 1973, incluso la ley de facto 22.105 de 1979 y finalmente la vigente ley 23.551 de 1988 que siguieron básicamente los lineamientos del llamado "modelo sindical argentino". En la Reforma Constitucional de 1994, el art. 75 inciso 22 en su nueva redacción, incorporó una disposición que ha de resultar de fundamental importancia para definir la regulación al respecto:

Argentina, es parte del Convenio 87 de la O.I.T., sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948, del Pacto internacional de derechos Civiles y Políticos; y también del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en todos se dispone que:

Nada de lo dispuesto en los citados artículos de esos pactos autoriza a los Estados partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías. (OIT, 1948)

Por ejemplo, en la Constitución de 1957 quedó plasmado el ámbito de aplicación de este derecho en estos términos:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: ... organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. (Congreso de la Nación argentina, 1957)

Y se destaca este precepto, debido al realce de su amplitud, pues tiene tres pilares fundamentales en los que descansa este derecho, a decir: el sindicato, la negociación colectiva, y la huelga. Y, al ser una norma redactada en términos amplios, se facilita la autonomía sindical y su independencia.

Desde el punto de vista constitucional también debe destacarse el artículo 75 numeral 22 de la Constitución Nacional de la República Argentina, que determina que los tratados estarán,

desde el punto de vista jerárquico, por encima de las leyes, es decir, en el rango de la Constitución. Recuérdese que, en materia de Derecho colectivo de trabajo, Argentina ha ratificado los Convenios de la OIT sobre libertad sindical y promoción del derecho de sindicación (N° 87), Convenio sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (N° 98), Convenio sobre la consulta tripartita (N° 144), Convenio sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las relaciones de trabajo en la administración pública (N° 151), Convenio sobre fomento a la negociación colectiva (N° 154), y el Convenio sobre la protección y facilidades que deben otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores (N° 135).

En el plano interno argentino, se encuentran leyes sobre esta materia, tales como la Ley N 23.551 sobre Asociaciones Sindicales de trabajadores. Recuérdese también de forma previa que Argentina, es uno de los países con mayores índices de ejercicio de los derechos colectivos del trabajo en Latinoamérica, abarcando sectores importantes de la población asalariada.

De acuerdo con los datos arrojados por el Boletín de Estadísticas Laborales del MTEySS de 2011 de la República Argentina, de los cerca de 15 millones de trabajadores que tiene el país, el 37% de ellos tiene afiliación sindical, y el 83% regula sus remuneraciones y condiciones de trabajo mediante convenios colectivos. Solo en el año 2011 se realizaron 1.864 negociaciones, que involucraron a 4.235.000 habitantes. (Rodrigo, 2013, p. 23)

Cifras que hablan por sí solas, además del camino recorrido en la evolución de este derecho, para considerar a Argentina, como un país a la delantera en cuanto a la libertad sindical y sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores.

1.4. Estándares Interamericanos sobre Derechos Sindicales y su vigencia en Ecuador y Argentina

El sistema Interamericano de derechos Humanos, SIDH y sus diferentes organismos, obviamente se han encargado de velar por los derechos laborales también y dentro de ellos, el de libertad sindical. De hecho, es la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que describe a través de una serie de estándares, de vigencia interamericana también, el contenido de los derechos laborales y sindicales, así como, el alcance de las obligaciones de cada Estado con respecto a ellos.

Entre los preceptos internacionales que establecen estos estándares están:

La Carta de la OEA en su artículo 45.c y el art. 8 del Protocolo de San Salvador, reconocen el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga.

El primero, derecho a la Libertad sindical es reconocida como un derecho civil y político y un derecho económico, cultural y social, prevista en la CADH y en su Protocolo Adicional.

Y aquí es donde la CIDH presenta los estándares interamericanos desarrollados a través de sus mecanismos relativos al Derecho laboral y sindical, enfocándose en la libertad de organización, la libertad de filiación, no filiación y desafiliación, la libertad de elección de funciones, la centralidad de la organización colectiva para la defensa de los intereses de las y los trabajadores y en las acciones de violencia como formas de desestimar la participación en las entidades sindicales. (CIDH, 2020)

El reconocimiento de la libertad sindical establece para los Estados, la obligación de abstenerse de crear barreras que inviabilicen la organización colectiva de los trabajadores

para que puedan defender sus intereses en conformidad con sus decisiones. Esto implica que el Estado no puede impedir o dificultar la asociación de los trabajadores a los sindicatos y debe garantizar que cada trabajador pueda definir cómo y con quien asociarse con fines de defensa de los derechos laborales, de forma colectiva.

Estos son, sin lugar a dudas, estándares internacionales vigentes en torno a la libertad sindical como derecho, pero la propia doctrina encuentra desventajas y formas defectuosas en las formulaciones del derecho. Por ejemplo, Ermida Uriarte critica la concepción bifronte o bipartita de la libertad sindical, advirtiéndolo:

...que la libertad sindical resulta “dogmáticamente” difícil de sostener. Explica – en esa ilación– que mantener tal concepción contradice el origen histórico del sindicato y de la Libertad Sindical, por cuanto ambos nacen para compensar o contrabalancear el poder económico del empleador, reduciendo el desequilibrio de origen entre las partes de la relación laboral (constatación ésta, que no resiste controversia y por esa razón no requiere aquí de mayor argumentación respaldatoria). En consecuencia, si luego se le reconoce ese mismo derecho o instrumento al empleador, entonces la posibilidad de desequilibrio de poder se reestablece. (Ermida, 2011, p. 36)

Es decir, este autor aprecia que la admisión de dos partes en la libertad sindical, vista esta como un derecho, en su opinión, lastima o debilita al mismo, desde el punto de vista de ser un deber del Estado, garantizarlo. Esta posición, además, es compartida por la OIT, cuando aprecian que:

La Libertad Sindical no se presenta como un derecho sino como un interés, como un lugar de encuentro de poderes jurídicos distintos pero unitarios, todos ellos concluyentes a la realización del fin que en la idea de libertad sindical históricamente cobra vida, y que no es otro que la defensa y promoción de los intereses sociopolíticos de los trabajadores en tanto clase social subordinada. (OIT, 2018)

Para quien suscribe, la libertad sindical no deja de ser un derecho subjetivo, que funciona como una protección o inmunidad que ampara al trabajador a pensar, hablar y protestar en contra de las relaciones laborales abusivas, ilegales, arbitrarias, so garantía de no ser reprimido por ello, en ningún sentido y tampoco desempleado. Y este derecho subjetivo, está convertido en norma vigente, tanto en el plano internacional como interno de muchos Estados actuales. De cualquier forma, la Libertad Sindical es hoy indispensable para que los trabajadores, puedan reunirse, dialogar, opinar, revolucionar, las cuestiones laborales, tanto en el ámbito público, como privado.

Resultados o Discusión

1.5. ¿Cosas que aprender y aplicar desde la experiencia constitucional, normativa y práctica argentina?

La CIDH de quien ya se ha hablado bastante en este trabajo y la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, REDESCA, han enfatizado mucho en la necesidad de que los Estados, se esfuercen de modo diligente y efectivo para aplicar los estándares establecidos por el SIDH en materia de libertad sindical. Y esto, es corroborado por la propia comparación implícita en este trabajo.

Así lo corroboran Badilla y Urquilla, (s/f) cuando dicen:

El desarrollo jurídico del sistema interamericano en las esferas del derecho al trabajo, junto con la garantía de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo y de derechos sindicales debe estar acompañado de iniciativas estatales para implementar estos estándares interamericanos a nivel nacional. (p.192)

En este artículo se ha podido observar que el marco del SIDH, engloba también, todo lo relativo al derecho a la libertad sindical al lado de otros derechos laborales o derecho al trabajo. Lo cual se plasma en diferentes instrumentos internacionales como el Protocolo de San Salvador, que en su art. 6, ofrece una perspectiva más general de los derechos laborales. Pero, el mismo Protocolo en su art. 7, presenta la dimensión individual de los derechos laborales garantizados en los contratos de trabajo. Y, en su artículo 8, estos derechos sindicales son la dimensión colectiva de los derechos laborales. Los pilares en que debe apoyarse cada uno de estos son: la libertad sindical, el derecho a la huelga y el derecho a la negociación colectiva.

La libertad sindical no queda en letra muerta, pues es un derecho completamente justiciable, e incluso, en torno a él, hay abundante jurisprudencia. El propio art. 19.6 del Protocolo en mención, así lo corrobora. Mientras que el resto de derechos laborales son justiciables a partir del art. 26 de este Protocolo.

Art. 19: Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a presentar, de conformidad con lo dispuesto por este artículo y por las correspondientes normas que al efecto deberá elaborar la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, informes periódicos respecto de las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo Protocolo. 6. En el caso de que los derechos establecidos en el párrafo a) del artículo 8 y en el artículo 13 fuesen violados por una acción imputable directamente a un Estado Parte del presente Protocolo, tal situación podría dar lugar, mediante la participación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y cuando proceda de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a la aplicación del sistema de peticiones individuales regulado por los artículos 44 a 51 y 61 a 69 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. (OEA, 1988)

Por lo que se considera que, en cualquier instancia, los derechos laborales reciben una especial protección y está diseñada su viabilidad de ejercicio. Ahora bien, hay una serie de datos plasmados aquí, que denotan una diferencia ostensible en el tratamiento constitucional, convencional y legal, en cuanto a la libertad sindical.

En esta comparación, la respuesta que se impone a la interrogante que da título a este tópico en el que se discuten los resultados obtenidos, es que sí, sí hay mucho que aprender e implementar, tras la comparación en el tratamiento y materialización práctica del derecho a la libertad sindical en Ecuador, basados en la experiencia de Argentina.

Y esta diferencia debe comenzar en la propia dinámica de la evolución histórica del derecho a la libertad sindical experimentado en Argentina con respecto al escaso desarrollo experimentado en Ecuador. Pues, en Argentina y a partir de la década de los años 70, estaba profundamente arraigada la cultura obrera de agregar intereses y demandarlos. Aunque esto, se fue debilitando a partir de las transformaciones en la estructura productiva y la desarticulación del mercado de trabajo formal, manteniendo, al mismo tiempo, la regulación de las estructuras sindicales preexistentes. (Eber, 2023)

No es menos cierto que, el manejo e injerencia estatal produce control más que protección y de ese control, se deriva o produce límites a la libertad sindical. Si bien la intervención estatal en las relaciones y derechos sindicales, debe y puede ser tuitiva, también es cierto que puede ser controladora y limitante al derecho mismo.

Para apoyar esta afirmación, recuerde que:

En efecto, los alcances de la libertad sindical impuesta por el Estado no pueden aprehenderse en forma aislada de la propia lucha de los trabajadores, puesto que la dinámica específica que adoptará la regulación estatal es una función de la trayectoria histórica de las relaciones entre las clases sociales. Al mismo tiempo, en las fases defensivas y ofensivas la clase trabajadora también encuentra límites y potencias en el carácter del Estado, en las contradicciones que puedan existir entre las distintas fracciones del capital, y en la respuesta que se origine desde el aparato estatal a las luchas desarrolladas en forma colectiva por los trabajadores. (Campos & Campos, 2011, p. 5)

De esta comparación, enfatizando, sobre todo, en la situación del derecho a la libertad sindical de ambos países, deben fijarse puntos, como, por ejemplo:

- ✓ La Libertad Sindical, será proporcional a la mayor o menor injerencia estatal que la propia naturaleza del derecho resista. Una superación de ese auto límite, puede debilitar el derecho y dejar de serlo, pues pese a que todos los derechos tienen límites, no todos se caracterizan por tener la misma naturaleza, si se restringe el derecho de reunión, por ejemplo, se invalida el derecho a la libertad sindical.
- ✓ La libertad sindical tiene vertientes positivas y también puede tenerlas negativas. Su parte negativa tiene que ver con su plano individual, pues también es derecho el trabajador decidir no pertenecer a ninguna organización sindical, puede no querer sindicalizarse, por ello es derecho, y para hacerlo efectivo hay que ejercitarlo, pero cuando el trabajador no quiere, nadie debe obligarle a hacerlo y es intrascendente el argumento que se emplee para obligarlo.

Pero, por supuesto, el grupo de ejercicios de la libertad sindical individual es el que fortalece la libertad sindical colectiva, los colectivos, consisten en la unión de individuos. En la mayoría de los casos, en los sistemas políticos donde el Estado promueve e incentiva la libertad sindical, los trabajadores se sienten estimulados a organizarse y unirse. Y en los Estados donde no es promovida, ni reconocida, al menos, no lo suficiente, los trabajadores se desestiman y piensan que no logran nada uniéndose, frente a la apatía estatal. Pero, cuando la injerencia estatal limita la libertad de sindicalización, se limita y debilita un derecho que el Estado, está obligado a garantizar.

De hecho, no basta con que esté, constitucional o normativamente reconocido, el derecho de libertad sindical, si no se crean las vías, para que se materialice en toda su naturaleza y alcance. Eso implica que la injerencia estatal no tiene por qué determinar el modelo de

sindicalización, pues el derecho debe estar reconocido legalmente, acorde a sus tipos, esencia y naturaleza. Son los trabajadores los que deben determinar qué tipo de organizaciones crear para garantizar este y los otros derechos laborales relacionados, cómo y dónde reunirse y cómo luchar por sus derechos.

Conclusiones

El derecho a la libertad sindical nace en Argentina antes que en Ecuador y evoluciona de un modo más positivo y pujante, partiendo de la cultura e idiosincrasia de la población argentina. Durante el siglo XX son muchas las modificaciones constitucionales y normativas implementadas por Argentina para garantizar el derecho de cada trabajador a asociarse, agremiarse, y fortalecer la demanda de sus derechos, primero, desde el plano individual, y luego, desde el derecho colectivo de trabajo.

El tratamiento constitucional, convencional y normativo dado a la libertad sindical, tras la comparación entre Argentina y Ecuador, parte de una primera gran diferencia, los Convenios internacionales en Argentina, tienen la misma jerarquía que la Constitución, mientras que, en Ecuador, esos convenios o tratados internacionales, están subordinados y, por ende, con una jerarquía inferior, a la Constitución de la República. Esto sucede pese a que Ecuador sea país signatario de dicha convención. Esto conlleva a que todo el ordenamiento interno priorice la materialización prevista en instrumentos emitidos por la propia CIDH y por REDESCA con respecto a garantizar la libertad sindical, por solo mencionar algunos. Y, la jurisprudencia de la Corte evidencia la desventaja de Ecuador en cuanto al respaldo de este derecho, por las veces que ha sido sancionado en proporción a la casuística ante ella presentada desde Ecuador. Pese a una población ostensiblemente inferior en número, a la de Argentina.

Ecuador, lamentablemente, queda por debajo de reivindicar el derecho a la libertad sindical con respecto a Argentina, pero no solo queda ahí, pues está también por debajo de 152 países en el mundo. Mientras que Argentina, supera con creces este número, ubicándose en el puesto 6, tras priorizar estos tres ejes: normativa Laboral, políticas públicas o gestión pública y los casos particulares de la OIT. De hecho, el sindicalismo argentino es, desde hace décadas, de los más fuertes de la región, pues sus trabajadores agremiados superan el 40%, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, Ecuador, es uno de los peores países para la sindicalización laboral, según índice global ofrecido por la Confederación Sindical Internacional sobre el cumplimiento de derechos laborales en la Conferencia de la OIT, quedando Ecuador en el tercer lugar, pero, de atrás hacia adelante, en un número de 155 países que son analizados en cuanto al comportamiento de la libertad sindical y la sindicalización de los trabajadores en sus países. Es decir, Ecuador tiene el lugar 152 de 155 países.

Referencias bibliográficas

- Badilla, A. & Urquilla, C., (s/f), El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>
- Campos, J. & Campos, L. (2011), ¿Qué elementos debemos considerar para analizar el estado de la libertad sindical en un contexto temporal y espacial específico? A propósito de los límites del derecho para dar cuenta de la complejidad de las relaciones sociales, en Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones "Ambrosio L. Gioja" - Año V, Número Especial, disponible en http://www.derecho.uba.ar/revistagioja/articulos/R000E01A005_0063_p-d-politica-y-filosofia.pdf



- Confederación Sindical Interamericana de Trabajadores, (2024), Índice Global de los Derechos de la CSI 2024: los derechos democráticos de los trabajadores se desmoronan, disponible en <https://csa-csi.org/2024/06/13/csi/>
- Congreso de la Nación Argentina, Reforma Constitucional de 1957 (24 DE OCTUBRE DE 1957), sancionadas por la convención de 1957 Santa Fe, 14 de noviembre de 1957.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, (2020), Estándares Interamericanos sobre Derechos sindicales disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6736/5.pdf>
- Corte, N. (1988), El modelo sindical argentino, Editorial Rubinzal – Culzoni, Santa Fe.
- Etala, C. (2001), Derecho colectivo del trabajo, Editorial Astrea, 1ª edición, Buenos Aires.
- Herrera, V. (2018), Ecuador: La iniciativa popular normativa en el gobierno de la revolución ciudadana, Universidad de Zulia, disponible en <https://www.redalyc.org/journal/280/28059579006/html/>
- Ministerio de Trabajo de Ecuador, (2022), Caso individual (CAS) - Discusión: 2022, Publicación: 110ª reunión CIT, disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4288236,102616
- Rodríguez, A. & Pérez, A. (2017), Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 82, 2017, pp. 1-26 Universidad EAN Bogotá, Colombia, disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodrigo, C. (2013), Derecho colectivo del trabajo en Argentina: Un modelo a considerar en Chile, Rev. derecho (Valdivia) vol.26 no.1 Valdivia jul. 2013, disponible en https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502013000100003
- Salazar, A. (2022), Los colegios romanos y los gremios Medievales en la historia del derecho, en Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile, disponible en <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/PRUDENTIA/article/viewFile/4039/4005>
- OEA, (17 de noviembre de 1988), Protocolo de San Salvador, disponible en <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- OIT, (2012), Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación, disponible en <https://www.ilo.org/es/resource/preguntas-y-respuestas-sobre-las-empresas-y-la-libertad-sindical-y-de>
- OIT, (1948), C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- OIT, (1948), Convenio 87, Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.
- OIT, (1949), Convenio 98, Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva
- Primicias, (2024), Ecuador es uno de los peores países para la sindicalización laboral, según índice global, disponible en <https://www.primicias.ec/noticias/economia/ecuador-sindicatos-trabajadores-oit-derechos/>

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses

Como citar este artículo:

Cárdenas Paredes, C. R., & Barrionuevo Núñez, J. L. (2025). Análisis comparado de la libertad sindical en el sector privado: Ecuador y Argentina. Ciencias Holguín, 31(1), 24-38.

Fecha de envío: 22 de febrero de 2025

Aprobado para publicar: 26 de marzo de 2025

