

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN ECUADOR

**INFORME PARA EL EXAMEN DEL CONSEJO GENERAL DE LA
OMC DE LAS POLÍTICAS COMERCIALES DE ECUADOR
(Ginebra, 14 y 16 de noviembre de 2011)**

RESUMEN EJECUTIVO

Ecuador ha ratificado los ocho convenios fundamentales del trabajo de la OIT. Teniendo en cuenta las restricciones de los derechos sindicales, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso que existen en ese país, se necesitan medidas enérgicas para que Ecuador cumpla con los compromisos que asumió en Singapur, Ginebra y Doha, en las declaraciones ministeriales de la OMC de 1996 a 2001, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en su Declaración sobre la Justicia Social de 2008.

La ley limita los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga. Los empleadores recurren a diversas prácticas, incluyendo la subcontratación y el establecimiento de asociaciones solidaristas controladas por la patronal, para limitar el poder de negociación. La aplicación de la legislación laboral nacional en las ZFI es muy débil.

La ley prohíbe la discriminación por razones de género, nacionalidad, etnia, orientación sexual, discapacidad entre otras. En la práctica, no obstante, las mujeres, las personas de origen indígena y afroecuatoriano padecen discriminaciones. El Gobierno despliega considerables esfuerzos para hacer frente a los problemas de las personas discapacitadas.

El trabajo infantil está prohibido por la ley, pero constituye un problema, incluyendo sus peores formas. El Gobierno está desplegando esfuerzos significativos para eliminarlo; sin embargo hay en el país cerca de 367.000 menores de entre 5 y 14 años que trabajan ilegalmente.

El trabajo forzoso está prohibido pero tiene lugar en forma de prostitución forzada, mendicidad y servidumbre doméstica involuntaria. El problema afecta particularmente a los menores. El Gobierno hace esfuerzos por garantizar que se aplique la legislación, pero el número de condenas resulta insuficiente.

LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN ECUADOR

Introducción

El presente informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente en Ecuador forma parte de la serie de informes que elabora la CSI de conformidad con lo dispuesto en la Declaración Ministerial adoptada durante la Primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) (Singapur, 9 a 13 de diciembre de 1996) en la que los Ministros declararon: “*Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas.*” La Cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9 a 14 de noviembre de 2001) reafirmó ese compromiso. La importancia de esas normas se reiteró en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada por los 174 países miembros de la OIT durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1998, así como en la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, que la OIT adoptara por unanimidad en 2008.

Las afiliadas de la CSI en Ecuador son la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC) y la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores del Ecuador (CSE) con una membresía de cerca de 121.000 trabajadores y trabajadoras, cubriendo diversas áreas de empleo en Ecuador.

I. Libertad sindical y derecho de negociación colectiva

Ecuador ratificó el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y el derecho de sindicalización en 1967. Ecuador ratificó el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva en 1959.

Los trabajadores tienen derecho de formar sindicatos y de afiliarse a los mismos, con la excepción de los empleados del sector público, que están cubiertos por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA). Además, la nueva Ley de Servicio Público amplió la definición de los trabajadores clasificados como personal técnico y administrativo, estatus que les impide ejercer sus derechos. Los trabajadores de las empresas estatales sólo pueden estar representados por una única organización sindical. En el sector privado se requiere un mínimo de 30 trabajadores para formar un sindicato. Este requisito priva a prácticamente un millón de trabajadores de sus derechos, ya que el 60 por ciento de las empresas tiene menos de 30 empleados. Se reconoce un sindicato una vez que se han presentado ante el empleador las firmas de por lo menos 30 miembros fundadores. Además, la ley no autoriza a los extranjeros a ocupar puestos directivos en los sindicatos y la Constitución limita la reelección de los líderes sindicales.

Se permite la existencia de comités, requiriéndose la aprobación de la mitad más uno de la fuerza laboral para su establecimiento. Además, si los 30 miembros que forman un sindicato representan menos del 50 por ciento de la fuerza laboral se deben crear

comités de empresa. Si el comité de empresa tuviera más miembros que el sindicato, este último no tendrá autoridad legal en el lugar de trabajo. Por otro lado, los trámites para registrar los sindicatos ante el Ministerio de Trabajo hacen que resulte un procedimiento lentísimo.

Los empleados públicos forman parte en su mayoría de asociaciones de trabajadores, que no disfrutan del derecho de huelga y cuentan con poderes de negociación colectiva limitados. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. Los ‘servicios esenciales’ están definidos de forma mucho más amplia que lo que establece la OIT e incluyen también servicios de seguridad social, el sector energético, el transporte público y las telecomunicaciones.

Los empleados de los ‘servicios esenciales’ no pueden hacer huelga y la ley establece penas de entre dos y cinco años de cárcel, incluyendo trabajo forzoso, para los huelguistas en dichos sectores. La Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público amplía la prohibición de paros laborales a cualquier título de los servicios públicos, aunque no está del todo claro si esta Codificación se aplica en la práctica. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha insistido reiteradamente en que no deberían imponerse penas de prisión por participar en paros y huelgas pacíficas. En el sector privado, la ley garantiza el derecho de huelga únicamente a nivel de empresa o fábrica, denegando así implícitamente a las federaciones y confederaciones la posibilidad de convocar huelgas. Es necesario comunicar con 10 ó 20 días de antelación la convocatoria de una huelga, dependiendo del sector afectado. En el sector agrícola, empleados y patronal deben acordar servicios mínimos durante ese tiempo, y en caso de no llegar a un acuerdo, el empleador tiene derecho a contratar a otros trabajadores para reemplazar a los huelguistas. Las huelgas de solidaridad y los boicots están restringidos a un máximo de tres días.

El Código del Trabajo prohíbe que se despida a un trabajador a causa de su afiliación o actividad sindical, pero no obliga a readmitir a los trabajadores/as víctimas de un despido improcedente. Se estipula en su lugar una multa, que en ningún caso resulta disuasiva.

En la práctica, los empleadores utilizan toda una serie de tácticas para evitar la sindicalización y la negociación colectiva, como no declarar a los empleados ante las autoridades de la seguridad social. Por lo tanto, esos trabajadores no están reconocidos oficialmente como empleados permanentes, con lo que no tienen derecho a sindicalizarse. Otra de las prácticas es la subcontratación, mediante la cual se coloca a los empleados en empresas subcontratistas, lo que permite explotar a los trabajadores sin brindarles seguridad en el empleo y despedirlos sin pagarles ninguna indemnización. Los trabajadores temporeros no están comprendidos en la cobertura del Código del Trabajo por lo que no tienen el mismo nivel de protección. Se recurre con frecuencia a contratos de duración determinada, de manera que los trabajadores pueden permanecer en el mismo puesto durante largos períodos pero con contratos consecutivos a corto plazo. Además, las patronales de las empresas privadas donde hay sindicatos intentan limitar la influencia de los mismos creando asociaciones de tipo solidarista. El establecimiento de estas

asociaciones está sujeto a la contribución del empleador, del que dependen, y se utilizan en la práctica para prevenir la formación de sindicatos o debilitar su poder de negociación colectiva.

En la práctica, los empleadores vulneran las disposiciones que prohíben la discriminación antisindical y el despido a causa de actividades sindicales. En 2009, la Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A. (ERCO), propiedad de Continental Tire, despidió a toda la directiva sindical y a sus suplentes, así como a otros diez trabajadores, por haber organizado una huelga para protestar por las prácticas antisindicales y la violación del acuerdo colectivo por parte de la empresa. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Ministerio de Relaciones Laborales dictaminó que la huelga era legal y legítima, obligando a la empresa a pagar a los trabajadores en función de lo previsto en las cláusulas del acuerdo colectivo, incluyendo los jornales retenidos por los días que duró la huelga. Sin embargo, la compañía se negó a aplicar el dictamen judicial y remitió el caso ante la Corte Provincial de Justicia, que suspendió la sentencia dictada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, desembocando en una nueva protesta en julio de 2010. La policía bloqueó el acceso a la fábrica y dispersó a los manifestantes de manera violenta y lanzando gases pimienta. En septiembre, la dirección, los trabajadores y el Ministerio de Trabajo alcanzaron un acuerdo; no obstante, pocos días más tarde, la compañía despidió a 121 de los huelguistas. Los despidos serían declarados ilegales por el Ministerio y la compañía tuvo que pagar las correspondientes indemnizaciones. Los trabajadores protestaron por esta medida reclamando la readmisión de los despedidos.

En Ecuador hay muchas Zonas Francas Industriales (ZFI) o Maquilas, relativamente pequeñas y donde se instalan principalmente empresas textiles y de procesamiento de pescado. La Ley de Maquila facilita que los empleadores contraten trabajadores temporeros. La aplicación de la legislación laboral nacional en las ZFI es muy débil y no hay sindicatos en la Maquila.

La ley limita los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga. Los empleadores recurren a diversas prácticas, incluyendo la subcontratación y el establecimiento de asociaciones solidaristas controladas por la patronal, para limitar el poder de negociación. La aplicación de la legislación laboral nacional en las ZFI es muy débil.

II. Discriminación e igualdad de remuneración

Ecuador ratificó el Convenio N° 100 sobre igual remuneración en 1957 y el Convenio N° 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) en 1962.

La nueva Constitución, en su artículo 326, establece que “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”. Adicionalmente, el artículo 43 estipula que Estado garantizará que las mujeres embarazadas no sean discriminadas en razón de su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. Se ha remitido a la Asamblea Constituyente una Ley Reformatoria a la Codificación del Código del Trabajo, para garantizar la aplicación de estas premisas constitucionales. La ley prohíbe asimismo el acoso sexual en el lugar de trabajo. El Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU) es el organismo responsable de tratar las cuestiones y políticas de género.

En la práctica, las mujeres son víctimas de discriminación en el empleo. En 2008, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) observó que persisten en el país elevadas tasas de subempleo y desempleo de la mujer, así como prácticas laborales que discriminan a las mujeres, incluyendo despidos relacionados con la maternidad. Según un informe del Foro Económico Mundial, existe una brecha salarial de género del 39 por ciento desfavorable a las mujeres, que suelen concentrarse en empleos mal remunerados. Otro estudio muestra que los ingresos de las mujeres en el empleo público representan el 82 por ciento del de los hombres. El estudio revela asimismo un elevado nivel de segregación vertical en los servicios sociales y de asistencia sanitaria, la administración pública, las autoridades municipales y los consejos provinciales, donde las mujeres suelen estar empleadas en las categorías peor pagadas.

Distintas organizaciones de mujeres indican que el acoso sexual en el lugar de trabajo es habitual. En la primera mitad de 2010, las autoridades recibieron 325 informes y quejas de acoso sexual en el lugar de trabajo. La Unidad de Género y Juventud del Ministerio de Trabajo está preparando un compendio sobre acoso sexual en los campos de la educación, el trabajo, la política y el trabajo del hogar, incluyendo definiciones legales, casos prácticos, disposiciones legislativas y detalles de contacto de los organismos de asistencia.

La Constitución reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades y estipula que se les asistirá mediante políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

La Constitución y la ley sobre discapacidades prohíben la discriminación de personas con discapacidades físicas o mentales en el empleo, la educación, el acceso a servicios de salud, y la aportación de otros servicios estatales. La ley estipula además facilidades de acceso a los edificios y todas las empresas públicas y privadas con más de 25 empleados deberán contratar cierto porcentaje de personas con discapacidades. El Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) se encarga de efectuar el seguimiento de las políticas gubernamentales relativas a las personas con discapacidades.

El Gobierno realiza esfuerzos significativos e invierte recursos considerables para asistir a las personas con discapacidades de manera que disfruten de igualdad de oportunidades. El Vicepresidente lanzó una iniciativa para proporcionar servicios y oportunidades de empleo a las personas con discapacidades. El Estado concedió además financiación a 200 municipalidades para mejorar el acceso a los edificios públicos y brindar formación. Además, en el contexto de la seguridad y prevención de desastres en Ecuador, las provincias han desarrollado normas para el rescate y la asistencia de personas con discapacidades en caso de desastre natural.

Según información oficial, apenas el 35 por ciento de las 1.532 compañías controladas cumplía con el requisito de contratar a personas con discapacidades. Las autoridades competentes multaron a nueve compañías por incumplimiento de la ley. El Gobierno llevó a cabo además un censo para registrar a todas las personas con discapacidades, registrándose 294.166 discapacitados. El Gobierno concedió además un subsidio equivalente al salario mínimo mensual para sus cuidadores.

La ley estipula la igualdad entre los pueblos indígenas, mestizos y no indígenas. Se estima que el 25 por ciento de la población es de origen indígena y otro 65 por ciento es descendiente del mestizaje entre europeos e indígenas. Se estima que entre el 3 y 4 por ciento de la población es de origen afroecuatoriano. La ley reconoce derechos especiales a las comunidades indígenas respecto al reparto de la tierra, el control de los recursos naturales y sistemas regulatorios. El Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador (CODENPE) se responsabiliza del desarrollo de programas y supervisa la aplicación de las leyes relativas a las comunidades indígenas. La autoridad competente para tratar los problemas de los afroecuatorianos es la Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano (CODAE).

Pese a todo ello, los pueblos indígenas sufren discriminación en distintos aspectos de su vida, incluyendo respecto al empleo.

Diversas organizaciones de la sociedad civil han informado que los afroecuatorianos son discriminados en el empleo, particularmente en las prácticas de contratación. Muchos empleadores no consideran las candidaturas o no entrevistan a personas de origen afroecuatoriano. En relación con este problema, la Municipalidad de Quito eliminó la inclusión de fotos en el curriculum vitae remitido junto con las solicitudes de empleo. Por otro lado, un decreto de 2009 estipula que el sector público deberá asegurarse de que se emplee a afroecuatorianos y personas pertenecientes a otros grupos étnicos en base a niveles que reflejen el porcentaje de dichos grupos en la población nacional. El Plan Nacional de Desarrollo 2007-10 incluye como objetivo *“enfrentar las disparidades históricas que obstaculizan el desarrollo humano de los afroecuatorianos.”* Las estadísticas que figuran en dicho Plan indican que el índice de prejuicio racial contra los afroecuatorianos es del 75,9 por ciento. La CEACR señala asimismo que *“según la Encuesta de condiciones de vida de 2006, mientras que una persona blanca puede obtener ingresos medios laborales mensuales de 316,6 USD, un afroecuatoriano logra obtener 210,8 USD.”* Además de esto, la tasa de desocupación urbana para los afroecuatorianos es del 11 por ciento y del 17,5 por ciento para las mujeres afroecuatorianas. Ambas cifras son superiores a la media nacional, que se sitúa en el 7,9 por ciento.

La ley prohíbe la discriminación en función de la orientación sexual. No obstante, diversos informes indican que las personas LGBT están estigmatizadas en la sociedad y son discriminadas en distintos aspectos de su vida, incluyendo el empleo.

La Constitución prohíbe específicamente la discriminación por el hecho de ser portador del VIH. Sin embargo, varias ONG indican que las personas seropositivas sufren discriminación, entre otros aspectos, en cuanto a oportunidades de empleo.

La ley prohíbe la discriminación por razones de género, nacionalidad, etnia, orientación sexual, discapacidad entre otras. En la práctica, no obstante, las mujeres, las personas de origen indígena y afroecuatoriano padecen discriminaciones. El Gobierno despliega considerables esfuerzos para hacer frente a los problemas de las personas discapacitadas.

III. Trabajo infantil

Ecuador ratificó el Convenio N° 138 sobre la edad mínima y el Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, ambos en el año 2000.

La edad mínima de admisión al empleo es de 15 años y la educación es obligatoria hasta esa edad. La jornada de trabajo de los menores no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana. No se permite que los menores trabajen en minería o en condiciones que entrañen riesgo, con sustancias tóxicas o peligrosas o con maquinaria peligrosa. El Código de la Niñez y Adolescencia de 2003 incluye una lista detallada de ocupaciones y tareas peligrosas. El Código fija en 15 años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico. La ley garantiza además a los niños que trabajen los mismos derechos e igual remuneración que a los trabajadores adultos.

El trabajo infantil es, no obstante, un problema en Ecuador. En el medio rural, los niños trabajan muchas veces en las plantaciones de banano, caña de azúcar y fresas, así como en hornos de ladrillo y minas. En las zonas urbanas los niños trabajan habitualmente en el servicio doméstico o son obligados a mendigar. Muchos menores son empleados en actividades económicas informales y en talleres familiares. Un Estudio Nacional sobre Trabajo Infantil del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador (INEC) de 2006 revela que 367.000 niños de entre cinco y 14 años de edad trabajan ilegalmente, cifra inferior a los 550.000 registrados en 2001. En enero y febrero de 2011 visitó Ecuador la Relatora Especial de la ONU sobre las formas contemporáneas de esclavitud. En su informe, señaló la existencia de prácticas de trabajo infantil análogas a la esclavitud, niños empleados en el servicio doméstico de forma involuntaria y sometidos a trabajo forzoso, especialmente en la agricultura y horticultura, la minería y la economía informal.

El Gobierno ha introducido el programa “Ecuador sin Trabajo Infantil” que busca eliminar el trabajo infantil y sus peores formas. El Gobierno ha establecido además el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CONEPTI), es un organismo tripartito que se encarga de llevar a cabo programas especiales e inspecciones para combatir el trabajo infantil. Aunque CONEPTI carece de los recursos necesarios para realizar inspecciones que cubran la totalidad del territorio nacional, se han efectuado 3.992 inspecciones en 2009, hasta 3.089 en 2008, y más de 2.000 niños fueron rescatados de formas ilegales de trabajo infantil. El Gobierno proporciona también formación a los inspectores en relación con cuestiones especiales sobre trabajo infantil, reconocimiento de las víctimas y procedimientos de rescate. Dentro de la estructura orgánica de la Policía Nacional del Ecuador se ha creado la Dirección Nacional de Policía Especializada para Niños, Niñas y Adolescentes (DINAPEN) para tratar los crímenes que involucran a menores, incluyendo la trata de niños. Desde hace poco, el Viceministerio de Minas cuenta con competencias adicionales para garantizar la aplicación de la legislación sobre trabajo infantil en las minas.

El trabajo infantil está prohibido por la ley, pero constituye un problema, incluyendo sus peores formas. El Gobierno está desplegando esfuerzos significativos para eliminarlo; sin embargo hay en el país cerca de 367.000 menores de entre cinco y 14 años que trabajan ilegalmente.

IV. Trabajo forzoso

Ecuador ratificó el Convenio N° 29 sobre trabajo forzoso en 1954 y el Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso en 1962.

La Constitución y el Código del Trabajo prohíben el trabajo forzoso y el trabajo en condiciones de servidumbre. Toda forma de trata de personas está prohibida por el Código Penal, que establece penas de reclusión de entre seis y nueve años cuando se trata de casos de explotación laboral y de ocho a 12 años cuando sea con fines sexuales. Por otro lado, un decreto de 1967 prevé la aplicación de penas de entre dos y cinco años de cárcel para cualquier persona que fomente o tenga un papel de liderazgo en un paro laboral colectivo y de prisión correctiva de tres meses a un año para todos aquellos que participen en dicho paro. Esas condenas de cárcel comprenden trabajo obligatorio en virtud de las secciones 55 y 66 del Código Penal. Aunque el Gobierno indicó a la CEACR que este Decreto no está vigente, nunca ha sido derogado.

En Ecuador, la trata de personas y el trabajo forzoso parecen constituir un problema particular al tratarse de menores. La mayoría de los casos investigados implican a niños que son explotados sexualmente, obligados a la mendicidad o a la servidumbre doméstica. Los niños también están involucrados en actividades delictivas, incluyendo el tráfico de drogas y el robo. Al parecer, algunas familias entregan a sus hijos a traficantes a cambio de dinero. Las mujeres son muchas veces víctimas de la trata de personas con vistas a la prostitución comercial y la servidumbre doméstica. Hay evidencia de que las personas de origen indígena suelen ser más vulnerables a la trata de personas.

En 2010, se abrieron 75 causas por trata de personas, aunque 43 de ellas serían retiradas y únicamente se produjeron tres condenas. Diversos informes indican asimismo que en ocasiones miembros de las fuerzas policiales están en complicidad con los traficantes implicados en la explotación sexual de mujeres. Se ha tenido noticia de víctimas de la prostitución que han sido obligadas a mantener relaciones sexuales con agentes de la policía para compensar por la protección que ofrece la policía al burdel. Hasta la fecha, no se ha abierto ninguna investigación en relación con la complicidad de la policía con el crimen organizado.

El Gobierno proporciona financiación para refugios y asistencia legal, médica y psicológica a las víctimas de la trata; no obstante, los recursos asignados no siempre resultan adecuados. Esos servicios no llegan a ciertas zonas del país. El Gobierno facilita también formación y educación para facilitar la reinserción de las víctimas en la sociedad. Ciertos informes indican que algunas de las víctimas han llegado a ser deportadas sin haber recibido ningún servicio ni asistencia.

El trabajo forzoso está prohibido pero tiene lugar en forma de prostitución forzada, mendicidad y servidumbre doméstica involuntaria. El problema afecta particularmente a los menores. El Gobierno hace esfuerzos por garantizar que se aplique la legislación, pero el número de condenas resulta insuficiente.

Recomendaciones

1. Debería enmendarse la ley para que se concedan plenos derechos a la sindicalización, negociación colectiva y huelga a todos los empleados del sector público.
2. El Estado debe dejar de clasificar a los empleados públicos como personal técnico y administrativos a fin de regular su relación de empleo en base a la Ley de Servicio Público. En cualquier caso, una vez clasificados estos empleados deberían recibir salarios y beneficios apropiados y disfrutar plenamente de sus derechos sindicales.
3. El requisito de que los trabajadores públicos estén representados por un único sindicato debería eliminarse.
4. El requisito de un mínimo de 30 trabajadores/as para formar un sindicato a nivel de empresa debería eliminarse.
5. La prohibición de que los extranjeros puedan ser elegidos para ocupar cargos directivos en los sindicatos, así como la restricción en la re-elección de líderes sindicales deberían eliminarse.
6. Unos sindicatos libremente elegidos deberían tener poder de negociación incluso en caso que un comité de empresa o cualquier otra asociación tuviera más miembros en la empresa.
7. La ley tendría que enmendarse para dar prioridad a la negociación colectiva frente a otros procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios.
8. La lista de 'servicios esenciales' debería redefinirse para ajustarse a la definición de la OIT, es decir, aquellos servicios cuya norma interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad personal de toda o parte de la población.
9. Los trabajadores que participen en huelgas pacíficas no deberían ser penalizados, especialmente con penas de prisión.
10. El derecho a la huelga debería extenderse a nivel sectorial y las federaciones y confederaciones tendrían que poder convocar acciones de huelga.
11. Habría que retirar los requisitos de servicios mínimos en servicios no esenciales.
12. Las disposiciones legales sobre discriminación antisindical deberían reforzarse, estableciendo el requisito de readmitir a los trabajadores/as despedidos injustificadamente y las multas y penalizaciones impuestas tendrían que ser más disuasivas para que los empleadores dejen de utilizar prácticas antisindicales.
13. Las inspecciones laborales deberán encargarse de garantizar el cumplimiento de la ley a los empleadores que utilicen empleados no declarados y no registrados.
14. Las asociaciones controladas por el empleador y los sindicatos amarillos deben disolverse. La ley tendría que imponer sanciones a aquellos empleadores que organicen sus propios sindicatos.

15. La Ley de Maquila ha de enmendarse para proporcionar la misma protección a los trabajadores de las ZFI que a los empleados en el resto del país. Las autoridades deberían hacer esfuerzos para garantizar la aplicación de la ley en las ZFI.
 16. El Gobierno debería adoptar medidas urgentes para mejorar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y su acceso a puestos de trabajo con alta cualificación y bien remunerados, y reducir la brecha salarial. Habrá que tomar medidas, incluyendo formación y preferencias de empleo, para favorecer a grupos étnicos e indígenas en particular, así como a otros grupos que sufren discriminación en el empleo.
 17. El Gobierno debería adoptar medidas especiales, incluyendo desarrollo de recursos humanos y sensibilización, para prevenir cualquier discriminación contra las personas con discapacidades, los homosexuales y las personas afectadas por el VIH/SIDA.
 18. El Decreto de 1967 que prevé penas de dos a cinco años de cárcel para cualquier persona que fomente o tenga un papel de liderazgo en un paro laboral colectivo debería ser revocado.
 19. En general, el Gobierno debería mejorar la aplicación de la ley y su capacidad judicial para controlar e implementar la legislación laboral, incluyendo las leyes relativas a las violaciones de los derechos sindicales, la discriminación, el trabajo infantil y forzoso y la trata de personas, y castigar a los culpables de dichos crímenes. El Gobierno tendría que adoptar además medidas para aplicar estrictos castigos a los oficiales corruptos.
 20. La Inspección del Trabajo necesita contar con la financiación adecuada y los inspectores deberían recibir la formación apropiada.
 21. Las autoridades deberían investigar en profundidad, juzgar y condenar a aquellos que vulneren la legislación laboral, especialmente en casos de discriminación antisindical, trabajo forzoso, trata de personas y trabajo infantil.
 22. La OMC debería recordar a las autoridades ecuatorianas los compromisos asumidos en las Conferencias Ministeriales de Singapur y Doha de respetar las normas fundamentales del trabajo. Tendría que pedir a la OIT que intensifique su labor con el Gobierno de Ecuador en esos ámbitos y que presente un informe ante el Consejo General de la OMC con ocasión de la próxima revisión de la política comercial.
-

Referencias

CONAMU, SENRES, FES, FES-ILDIS, ISP, *Empleo público en el Ecuador: un mirada desde el género*, Diciembre de 2008, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf>

Human Rights Watch, *Informe Mundial 2011 - Ecuador*, 24 de enero de 2011, informe completo (inglés): <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4d3e801ad.html> Resumen sobre Ecuador (español): http://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/ecuador_sp.pdf

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, *Informes, Observaciones individuales, Observaciones generales y Solicitudes directas*, 2007-2010

OIT, *Ratificación de las normas fundamentales del trabajo*

CSI, *Informe Anual sobre las violaciones de los derechos sindicales*, 2009 – 2011

Minority Rights Group International, *State of the World's Minorities and Indigenous Peoples 2011 - Ecuador*, 6 de julio de 2011, disponible (en inglés) en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4e16d376c.html>

Asamblea General de la ONU, *Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas*, 19 de julio de 2010, A/HRC/15/37, disponible en: <http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refworld/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c9c5db12>

Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados, *Luchar contra la exclusión: refugiados viviendo con VIH en Sucumbíos*, 27 de enero de 2011, disponible en: <http://www.acnur.org/t3/noticias/noticia/luchar-contr-la-exclusion-refugiados-viviendo-con-vih-en-sucumbios/?L=gulnlxwshxdx>

Servicio de Noticias de la ONU, *Relator de la ONU considera “asombrosamente altas las tasas de impunidad por muertes en el Ecuador”*, 15 de julio de 2010, disponible en: http://www.un.org.ec/pages/interna_noticias.php?txtCodiCate=2&txtCodiNoti=66

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, *2009 Findings on the Worst Forms of Child Labor - Ecuador*, 15 de diciembre de 2010, disponible (en inglés) en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4d4a67ff13.html>

Departamento de Estado de los Estados Unidos, *2011 Trafficking in Persons Report - Ecuador*, 27 de junio de 2011, disponible (en inglés) en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4e12ee82c.html>

Departamento de Estado de los Estados Unidos, *2010 Country Reports on Human Rights Practices - Ecuador*, 8 de abril de 2011, disponible (en inglés) en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4da56dce9b.html>