

## **The Role of Unions in Safeguarding Labor Rights in Ecuador: A Comparative Analysis with Labor Legislation in Chile.**

### **El Rol de los Sindicatos en la Salvaguarda de los Derechos Laborales en Ecuador: Un Análisis Comparativo con la Legislación Laboral Chile.**

#### **Autores:**

Escobar-Jiménez, Bryan David  
UNIVERSIDAD INDOAMERICA  
Egresado Carrera de Derecho.  
Latacunga – Ecuador



[bryandavid2411@gmail.com](mailto:bryandavid2411@gmail.com)



<https://orcid.org/0009-0001-6988-5156>

Pachano-Zurita, Ana Cristina  
UNIVERSIDAD INDOAMERICA  
Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador  
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Docente de la Universidad Indoamérica  
Ambato – Ecuador



[anapachano@uti.edu.ec](mailto:anapachano@uti.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

Fechas de recepción:02-FEB-2024 aceptación:02-MAR-2024 publicación:15-MAR-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>  
<http://mqrinvestigar.com/>

## Resumen

Este artículo compara la evolución del movimiento obrero en Ecuador y Chile, desde el dominio incaico hasta la actualidad. En Ecuador, el sindicalismo se formalizó a fines del siglo XIX, consolidándose en la década de 1930 con la expedición del Código del Trabajo en 1938. Los sindicatos ecuatorianos, regidos por este código, buscan no solo mejorar condiciones laborales y salarios, sino también incrementar la seguridad en el trabajo y desempeñar un papel crucial en la redistribución de recursos. En Chile, el sindicalismo experimentó diversas fases, desde la represión de la dictadura militar hasta un renacer entre 2006 y 2016, marcado por liderazgos horizontales y mayor participación de mujeres y jóvenes. La lucha sindical se amplió a temas como género, diversidad sexual y medio ambiente, evidente en el estallido social de 2019. El análisis comparativo se enfoca en identificar similitudes y diferencias en las trayectorias sindicales, su capacidad de representación y las estrategias adoptadas. Mediante un enfoque cualitativo utilizando una metodología de revisión bibliográfica, histórica lógica, para comprender cómo enfrentan los sindicatos los desafíos actuales en cada país.

**Palabras clave:** Código de Trabajo; derechos laborales; derecho comparado; sindicatos

## Abstract

This article compares the evolution of the labor movement in Ecuador and Chile, from the Inca rule to the present day. In Ecuador, unionism formalized in the late 19th century, solidifying in the 1930s with the issuance of the Labor Code in 1938. Ecuadorian unions, governed by this code, aim not only to improve working conditions and salaries but also to increase workplace safety and play a crucial role in resource redistribution. In Chile, unionism went through various phases, from the repression of the military dictatorship to a revival between 2006 and 2016, characterized by horizontal leadership and increased participation of women and youth. Union struggles expanded to include issues such as gender, sexual diversity, and the environment, evident in the social outbreak of 2019. The comparative analysis focuses on identifying similarities and differences in union trajectories, their representational capacity, and the adopted strategies. The methodology includes the examination of labor legislation using the exegetical method, a literature review on the subject to comprehend how unions face current challenges in each country.

**Keywords:** Labor Code; labor rights; comparative law; unions

## Introducción

Durante el dominio incaico, surgieron las primeras manifestaciones solidarias de grupos oprimidos, especialmente contra los mitimaes, colonos forzados. En la colonia, se establecieron gremios, pero más como imposición de autoridad que como organizaciones autónomas, con la independencia, persistieron las estructuras coloniales entre trabajadores y empleadores, y a finales del siglo XIX y principios del XX, con la fundación de la Internacional en Londres y el surgimiento de sindicatos en otros países, el movimiento obrero en Ecuador empezó a organizarse más formalmente.

Hacia 1920, se realizaron los primeros congresos obreros en el país, y a pesar de las dificultades, los trabajadores ecuatorianos continuaron luchando por mejores condiciones laborales, dando lugar a la formación de sindicatos modernos. La década de 1930 marcó un periodo de consolidación del sindicalismo, culminando en la expedición del Código del Trabajo en 1938.

Los sindicatos en Ecuador tienen algunos objetivos, según lo establecido en el Código del Trabajo, además de su papel tradicional en la negociación de salarios y la mejora de condiciones laborales, los sindicatos buscan activamente mejorar la seguridad en el trabajo. Esta función adquiere especial relevancia dada la preocupación por los altos índices de accidentes laborales.

Del mismo modo, los sindicatos desempeñan una importante función económica al buscar una redistribución justa de los recursos y participar en la fijación de políticas salariales, por ello, la capacidad procesal otorgada a los sindicatos en el sistema legal ecuatoriano les permite ejercer derechos y cumplir con obligaciones, contribuyendo así a la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores en el ámbito laboral y legal.

En Chile, el sindicalismo ha experimentado diversas fases marcadas por la represión de la dictadura militar (1973-1989) y un ciclo de "crisis" (1990-2005) con disminución de sindicalización y pérdida de representatividad. No obstante, entre 2006 y 2016, se observó una revitalización sindical ligada a un nuevo ciclo de politización. Este renacer se caracteriza por liderazgos horizontales, diversificación de agendas, conexión con movimientos sociales, y mayor participación de mujeres y jóvenes.

La lucha sindical en Chile se ha extendido más allá de lo empresarial, abordando temas de género, diversidad sexual y medio ambiente, este proceso, visible en el estallido social de octubre de 2019, refleja una respuesta colectiva a las demandas de derechos y dignidad laboral en Chile, es así como este país se destaca por registrar un mayor nivel de confianza en sus sindicatos.

El objetivo principal de este artículo es realizar un análisis comparativo entre el rol desempeñado por los sindicatos en Ecuador y Chile en la salvaguarda de los derechos laborales, a través de este análisis, se busca identificar similitudes y diferencias en las trayectorias sindicales, su capacidad de representación, y las estrategias adoptadas para afrontar los desafíos impuestos por los marcos legales y las condiciones socioeconómicas de cada país.

## Desarrollo

### 1. Derechos Laborales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o género, tienen el derecho fundamental de buscar su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. Es relevante resaltar que este marco inclusivo y universal de derechos abarca específicamente a los trabajadores, reconociendo la importancia de salvaguardar sus derechos dentro de la esfera laboral. (Patlan, 2016)

Los derechos humanos laborales fundamentan su reconocimiento en la condición de la persona como titular universal, destacando el respeto intrínseco a su dignidad humana. Este enfoque refleja la premisa fundamental de garantizar condiciones laborales que satisfagan las necesidades básicas de cada individuo (Canessa, 2008). Al considerar a la persona como el único titular universal, se establece un marco ético que busca proteger y promover la integridad y bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral. Este enfoque reconoce que cada individuo, sin distinciones, merece condiciones laborales que respeten su dignidad y satisfagan sus necesidades fundamentales.

Según Colmenares (2011) los derechos humanos laborales se dividen en específicos e inespecíficos. Los derechos específicos, presentes en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral, se dirigen exclusivamente a los trabajadores y abarcan aspectos específicos de su relación laboral como el derecho a recibir una remuneración justa y equitativa, a la estabilidad laboral o la seguridad social. En contraste, los derechos inespecíficos no están contemplados en las leyes laborales y pueden ser normas subjetivas inherentes a la persona, aplicándose a todos los aspectos de su vida. Esta distinción resalta la dualidad de derechos que afectan a los trabajadores, combinando aquellos que se centran directamente en el ámbito laboral con aquellos que son inherentes a su condición humana.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Art. 23)

En este mismo sentido la Constitución ecuatoriana (2008) garantiza el derecho a la libre sindicalización:

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. (Art. 326)

El énfasis en el derecho de libre sindicalización refleja el reconocimiento de la importancia de permitir a los trabajadores la formación de sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización de manera libre y sin restricciones.

Este derecho es esencial en la protección de los intereses y derechos de los trabajadores, ya que les brinda la oportunidad de unirse, participar en negociaciones colectivas y abogar por condiciones laborales justas. La posibilidad de formar sindicatos y asociaciones sin la necesidad de autorización previa no solo fortalece la voz de los trabajadores en el ámbito laboral, sino que también contribuye a equilibrar el poder entre empleadores y empleados.

Entonces, los derechos laborales según estas definiciones son:

#### 1.1. **Derecho al trabajo y a la libre elección de su trabajo:**

Este derecho es fundamental, ya que garantiza que toda persona tenga la oportunidad de acceder al empleo sin discriminación y de elegir su ocupación libremente. Proporciona la base para la realización personal y el desarrollo económico, contribuyendo al bienestar individual y colectivo.

### **1.2. Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y protección contra el desempleo:**

Este derecho busca asegurar entornos laborales justos y seguros, promoviendo condiciones que respeten la dignidad y el bienestar de los trabajadores. La protección contra el desempleo se considera esencial para mantener la estabilidad económica y social, ofreciendo seguridad y apoyo en momentos de necesidad.

### **1.3. Derecho a igual salario por trabajo igual:**

La igualdad salarial es crucial para eliminar la discriminación de género y otros sesgos, garantizando que las personas reciban una compensación justa por el mismo trabajo. Contribuye a crear sociedades más equitativas y a abordar las disparidades salariales que pueden surgir debido a factores injustos.

### **1.4. Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, con protección social:**

Este derecho asegura que el trabajo no solo proporcione ingresos adecuados para la persona que trabaja, sino que también garantice una calidad de vida digna para ella y su familia. La protección social complementaria fortalece la seguridad económica, proporcionando un colchón ante contingencias y promoviendo la inclusión social.

### **1.5. Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses:**

Este derecho reconoce la importancia de la negociación colectiva y la formación de sindicatos para equilibrar las relaciones laborales. Facilita la voz colectiva de los trabajadores, permitiéndoles abogar por sus derechos, mejorar las condiciones laborales y participar activamente en la toma de decisiones que afectan sus vidas profesionales.

### **Antecedentes históricos de los sindicatos**

En nuestra sociedad, los sindicatos han sido agentes incansables de cambio y defensores de los derechos laborales, a lo largo de la historia, los trabajadores se han asociado a sindicatos para hacer frente a condiciones laborales injustas, luchando por la equidad y la dignidad en el lugar de trabajo. Desde las primeras manifestaciones de la Revolución Industrial hasta las luchas por la jornada laboral de ocho horas, los sindicatos han desempeñado un importante papel en la transformación de las condiciones laborales y en la obtención de derechos fundamentales para los trabajadores.

En sus primeros escritos, Marx no solo abordó la crítica al sistema capitalista, sino que también consideró la idea de la colaboración entre los trabajadores como un medio para mejorar sus condiciones (Zapata, 2013). En sus obras más tempranas, como los "Manuscritos económicos y filosóficos de 1844", Marx enfatizó la importancia de la cooperación y la solidaridad entre los trabajadores. Aunque aún no había desarrollado completamente su teoría

del materialismo histórico y la lucha de clases ya vislumbraba la necesidad de una acción colectiva por parte de los trabajadores para enfrentar las injusticias del sistema capitalista.

La noción de colaboración entre los trabajadores evolucionó hacia la idea de la "asociación de productores", un concepto que Marx exploró en "El Capital" y otros escritos. En esta etapa, Marx imaginó una forma de organización en la que los trabajadores unirían sus fuerzas para gestionar colectivamente la producción y distribución de bienes, eliminando así la explotación inherente al sistema capitalista.

Posteriormente, en la práctica, la idea de colaboración y asociación de productores se tradujo en el apoyo de Marx a las primeras formas de organización de los trabajadores, como las asociaciones y cooperativas. Sin embargo, a medida que se desarrollaba su pensamiento, Marx se volvía cada vez más crítico de estas formas de organización, considerándolas limitadas en su capacidad para transformar fundamentalmente las estructuras sociales existentes.

Finalmente, Marx abogó por la formación de sindicatos y partidos políticos obreros como instrumentos para la emancipación de la clase trabajadora. Estos sindicatos, vistos como organizaciones de lucha de clase, representarían los intereses de los trabajadores y desempeñarían una función importante en la transformación revolucionaria de la sociedad hacia una forma más justa y equitativa. Así, Marx pasó de la idea de colaboración inicial a la comprensión más completa de la necesidad de la organización sindical en la lucha por la emancipación proletaria.

El sindicalismo, como movimiento encuentra sus raíces a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX en países europeos. En ese periodo, emergieron asociaciones de trabajadores como respuesta a los intentos empresariales de prolongar la jornada laboral y reducir los salarios (Cebrián & Moreno, 2015). A pesar de su origen, estas primeras organizaciones enfrentaron prohibiciones y restricciones en su actuación, reflejando la resistencia inicial hacia su papel en la defensa de los derechos laborales.

Hacia mediados del siglo XIX, superadas las restricciones iniciales, el sindicalismo experimentó una expansión global. Este fenómeno se debió al desarrollo del capitalismo y la propagación de los efectos de la Revolución Industrial en Europa (Cebrián & Moreno, 2015). Así, el sindicalismo trascendió las fronteras, convirtiéndose en el método por el cual los trabajadores organizados defendían sus intereses y buscaban participar activamente en la configuración de las relaciones laborales. Este proceso marca el surgimiento y la expansión del sindicalismo como un componente importante en la lucha por la equidad y la justicia en el ámbito laboral.



En el último cuarto del siglo XIX, se crean diversas organizaciones sindicales internacionales en distintos sectores industriales. Sectores como el cuero y el tabaco, la minería, el transporte, las artes gráficas, la industria textil y la metalurgia vieron surgir estas asociaciones que buscaban abordar problemas comunes. La formación de vínculos entre estas organizaciones se convirtió en una respuesta estratégica a desafíos compartidos, dando lugar a acuerdos significativos sobre cuestiones que afectaban directamente a los trabajadores.

Durante el período revolucionario del sindicalismo entre 1864 y 1919, se alineo con la Segunda Revolución Industrial y la democratización de las sociedades europeas. La Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) se destacó como un punto clave para el internacionalismo obrero (Zapata, 2013). Así, el movimiento socialista y la II Internacional, una organización internacional de partidos socialistas y laboristas fundada en 1889 para promover la solidaridad y la cooperación internacional entre los trabajadores, también jugaron un papel crucial en este proceso. Sin embargo, surgieron tensiones con corrientes como el anarquismo y el sindicalismo revolucionario. Cabe mencionar que la II Internacional se disolvió durante la Primera Guerra Mundial en 1916, debido a las diferencias irreconciliables entre sus miembros respecto a la participación en el conflicto.

En los años de entreguerras (1919-1939), el impacto de la Primera Guerra Mundial y la Revolución Soviética influyeron en las relaciones laborales. Surgieron diferentes corrientes sindicales, desde el sindicalismo de clase hasta el sindicalismo "amarillo". Los regímenes fascistas en Italia y Alemania suprimieron los sindicatos independientes, mientras que, en España, durante la Dictadura, la República y la Guerra Civil, el movimiento obrero experimentó fuertes tensiones y divisiones.

Estas colaboraciones entre sindicatos internacionales no solo surgieron como una respuesta a problemas comunes, sino que también condujeron a acuerdos específicos sobre temas de interés laboral. Por ejemplo, en algunos sectores se adoptaron medidas conjuntas para restringir el empleo de mano de obra infantil y, en ciertos casos, la utilización de la fuerza laboral femenina. Además, se lograron acuerdos para prohibir la utilización del fósforo blanco, sustancia perjudicial para la salud de los trabajadores, en la fabricación de cerillas.

Estos acuerdos representaron hitos importantes en la historia del sindicalismo, ya que surgieron de procesos de concertación social que involucraron negociaciones y, en algunos casos, luchas lideradas por las organizaciones obreras. Las luchas y huelgas fueron importantes en la configuración de estos acuerdos, evidenciando la determinación y el impacto significativo de los sindicatos en la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores en esta etapa histórica.

Estos sindicatos, que surgieron como respuesta a las transformaciones socioeconómicas, han dejado un legado perdurable en la defensa de los intereses de los trabajadores, trascendiendo

fronteras nacionales y siendo reconocidos como un derecho fundamental a nivel internacional. En cuanto a su objetivo fundamental, los sindicatos buscan tutelar y defender los intereses de los trabajadores asociados o afiliados.

Esta labor se materializa a través de medios esenciales como la negociación colectiva y la huelga. La negociación colectiva permite obtener condiciones salariales y laborales justas para el conjunto de los trabajadores, evitando acuerdos individuales desfavorable. Por su parte, la huelga, como herramienta de presión, se emplea estratégicamente para propiciar negociaciones colectivas que salvaguarden las condiciones salariales y de empleo de los trabajadores, contribuyendo así a la construcción de entornos laborales más equitativos y justos (Baylos, 2022)

### **El sindicalismo en Ecuador**

Aunque las organizaciones sindicales ecuatorianas tuvieron sus inicios a principios del siglo XX, no fue sino hasta finales de la década de 1930 que los trabajadores organizados comenzaron a ganar influencia. Un hito crucial en la historia laboral del país se produjo en 1938 con la promulgación del Código del Trabajo y la fundación de la primera confederación laboral, la Central de Organizaciones Clasistas (CEDOC). Entre 1938 y 1949, se establecieron alrededor de 550 organizaciones laborales, incluyendo la formación de la segunda confederación del país, la Confederación de Trabajadores (CTE), en 1944.

Durante el período de 1950 a 1973, se establecieron un total de 3.093 sindicatos en Ecuador. Estos acontecimientos delinearon la trayectoria del sindicalismo en el país, marcando su consolidación y crecimiento como fuerza representativa de los trabajadores en la escena laboral y política ecuatoriana. Sin embargo, en los años noventa, las organizaciones sindicales en Ecuador experimentaron un declive significativo en su capacidad de convocatoria y su presencia política, perdiendo espacio en el imaginario colectivo de la sociedad. Este vacío fue ocupado simbólicamente por el creciente movimiento indígena.

Actualmente en Ecuador, la libertad de asociación está reconocida y garantizada como un derecho en la Constitución del país. Este derecho se establece en el artículo 66, que protege y promueve la creación y funcionamiento de organizaciones sociales, sindicales, gremiales y de toda índole, con el propósito de representar y defender los derechos e intereses de sus miembros.

La Constitución ecuatoriana reconoce la importancia de la participación ciudadana y la libre asociación como elementos fundamentales para fortalecer la democracia y la construcción de una sociedad justa. Además, establece que el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para el ejercicio pleno de la libertad de asociación, sin discriminación alguna.

Los sindicatos y otras organizaciones laborales tienen el derecho de formarse, operar y participar activamente en la negociación colectiva para la defensa de los derechos laborales. Esto se alinea con los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a la cual Ecuador es miembro, que reconoce y promueve la libertad sindical como un derecho fundamental. El derecho de formar sindicatos laborales nace del derecho de asociación por ello la Constitución (2008) establece:

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 (Art 326 núm. 13)

Este derecho al no requerir autorización previa, se le da énfasis en su autonomía y la libertad de los trabajadores para formar sindicatos, gremios y otras formas de organización según sus necesidades y elecciones. La garantía de que los trabajadores puedan afiliarse y desafiliarse libremente de estas organizaciones demuestran la relevancia de la voluntad individual y colectiva en la toma de decisiones relacionadas con la representación laboral. Esto respeta la diversidad de opiniones y preferencias dentro de la fuerza laboral, fortaleciendo la democracia sindical y asegurando que la representación sea verdaderamente representativa de los intereses y deseos de los trabajadores.

Además, al incluir la garantía de organización para los empleadores, la norma reconoce la importancia de equilibrar los derechos y las responsabilidades tanto de los trabajadores como de los empleadores en el ámbito laboral. Este reconocimiento contribuye a fomentar un entorno laboral donde ambas partes pueden participar activamente en la toma de decisiones y contribuir al desarrollo sostenible de las relaciones laborales.

Así mismo el Código de trabajo (2005) consagra:

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 (Artículo 440).

Este artículo reitera y refuerza el derecho de los trabajadores a la libre asociación y formación de sindicatos. La disposición específica de afiliarse o retirarse de estas asociaciones da un enfoque centrado en el respeto a la libertad individual de los trabajadores y empleadores. Esta flexibilidad reconoce la naturaleza dinámica de las relaciones laborales y la importancia de

permitir que las personas participen activamente en organizaciones que representen sus intereses y preocupaciones.

Como establece el Código de Trabajo (2005):

Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase (Artículo 441).

En Ecuador, apenas un pequeño porcentaje de la fuerza laboral se encuentra afiliada a estas entidades, Según El Comercio (2021) solo tres de cada 100 trabajadores son sindicalizados. Aunque históricamente los sindicatos han desempeñado un papel crucial en la formulación de políticas laborales, incluida la determinación del salario mínimo, y han servido como voces representativas de los trabajadores frente a los empleadores, su adaptación a las rápidas transformaciones en el entorno laboral parece ser insuficiente.

A pesar de su reconocido papel en la protección de los derechos laborales, incluso durante crisis como la pandemia, la presencia y la influencia de los sindicatos en Ecuador están en declive. En los últimos años, el número de sindicatos activos ha experimentado una notable disminución, pasando de un número considerable en 2017 a solo 1 605 organizaciones en la actualidad, lo que representa casi la mitad de su presencia anterior (El Comercio, 2021).

Durante la pandemia por el covid-19, los sindicatos ecuatorianos abogaron por la implementación de políticas que garantizaran una baja remunerada por enfermedad para los trabajadores afectados por el virus, el acceso gratuito a la salud para toda la población, incluyendo medidas específicas para los trabajadores informales y por cuenta propia. Además, presionaron por la provisión de ayudas salariales y financieras para aquellos trabajadores que perdieron sus empleos o vieron reducidos sus ingresos debido a la pandemia, así como la ampliación de plazos para el pago de obligaciones financieras como créditos, alquileres o hipotecas (Hodes, 2020).

Los sindicatos no solo representan un medio para la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores, sino que también desempeñan una función esencial en la configuración de un entorno laboral competente y calificado. Además, al respaldar la cultura y la educación adaptadas al ámbito laboral, estas asociaciones contribuyen directamente a la mejora de las

habilidades y conocimientos de los trabajadores, promoviendo un nivel educativo que se ajusta a las necesidades específicas de cada sector laboral. Esta adaptabilidad refleja la capacidad de las asociaciones para evolucionar junto con los desafíos cambiantes del entorno laboral.

El fomento de la solidaridad y cooperación económica entre los trabajadores a través de la formación de cooperativas o cajas de ahorro reflejan el compromiso de estas asociaciones con el bienestar económico colectivo. Al proporcionar estructuras financieras que benefician a la comunidad laboral en su conjunto, las asociaciones colaboran en la creación de un entorno laboral más equitativo y sostenible.

Los sindicatos en Ecuador actúan como intermediarios clave al negociar con empleadores para garantizar salarios equitativos, jornadas laborales adecuadas y entornos de trabajo seguros. Además, luchan por la reducción de disparidades salariales y la erradicación de prácticas laborales injustas, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más equitativo. Más allá de su función directa, los sindicatos ejercen un contrapeso ante posibles abusos por parte de empleadores, fomentan un diálogo constructivo entre trabajadores y autoridades. Este papel activo de los sindicatos no solo defiende los derechos laborales, sino que también fortalece la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales.

Los sindicatos representan una piedra angular en la estructura laboral ecuatoriana al luchar en la defensa de los derechos de los trabajadores, su función primordial radica en la negociación constante con empleadores para asegurar condiciones laborales dignas y remuneración justa. Este proceso de negociación se traduce en la protección contra prácticas laborales abusivas y la promoción de entornos laborales seguros y equitativos.

### **El sindicalismo en la legislación Chilena**

El surgimiento de la primera central sindical chilena en 1909, conocida como la Gran Federación Obrera de Chile, marcó un hito en la historia laboral del país. Aunque inicialmente su presencia era discreta, no fue hasta 1919 que esta organización adquirió relevancia al ser rebautizada como Federación Obrera de Chile (FOCH) y alinear sus objetivos con un programa más marcadamente "revolucionario". Este cambio no solo reflejó una evolución ideológica, sino que también respondió a la efervescencia política y social de la época. (Gutiérrez, 2016)

La FOCH, al abrazar un enfoque más radical, buscó no solo representar los intereses laborales, sino también posicionarse como un actor clave en la lucha por los derechos de los trabajadores y una transformación más profunda de la sociedad chilena. Este cambio de nombre y programa no solo simbolizó una declaración de principios, sino que también sentó

las bases para la participación activa del movimiento sindical en los acontecimientos políticos y sociales que marcarían las décadas subsiguientes en Chile.

Según Garcés y Milos (1988) en los primeros años posteriores a las leyes sociales en Chile, la sindicalización experimentó un modesto alcance, abarcando solo aproximadamente al 2,7% de la fuerza laboral del país. El desarrollo industrial y la experiencia del Frente Popular desempeñaron roles cruciales en este proceso, sentando las bases para un crecimiento sostenido. Sin embargo, el impulso definitivo se materializó con la ley que permitió la sindicalización campesina en 1957.

Este cambio legal sentó las bases para los sindicatos, multiplicando la base sindical casi diez veces entre 1932 y 1973. Durante sus años dorados, la sindicalización alcanzó su punto máximo, abarcando alrededor del 30% de los asalariados (Garcés y Milos, 1988). Este período de expansión sindical no solo fue un reflejo de las transformaciones económicas y políticas en Chile, sino que también señaló un importante fortalecimiento de la representación laboral y la influencia sindical en el ámbito laboral y social del país.

La inicial tendencia ascendente en la sindicalización, que marcó los primeros meses tras la recuperación de la democracia en Chile, experimentó una rápida inversión en los años subsiguientes. En el periodo comprendido entre 1991 y 1999, el porcentaje de asalariados afiliados a sindicatos disminuyó de manera constante, pasando del 21,2% al 14,5%. Este cambio reflejó un reto para el movimiento sindical en el país, y diversos factores pueden haber contribuido a esta disminución. (Gutiérrez, 2016)

Entre ellos, podría mencionarse el impacto de cambios económicos, las transformaciones en la estructura laboral y, posiblemente, modificaciones en las leyes laborales o políticas gubernamentales. La caída en la sindicalización durante este periodo no solo representa un fenómeno estadístico, sino también un indicador de los desafíos y dinámicas cambiantes que afectan la participación sindical en Chile.

La situación de la sindicalización en Chile mostró mejoras relativas a partir del año 2000. Durante el período comprendido entre 2000 y 2005, la tasa se mantuvo relativamente estable, y a partir de 2006 experimentó una ligera alza, alcanzando el 17,3% en 2009, frente al 14,5% previo. Este cambio ha permitido que Chile sea uno de los países con mayor sindicalización de la región, a pesar de que este promedio ha continuado disminuyendo en los últimos diez años. (Aravena y Núñez, 2009)

Aunque este fenómeno ha sido poco estudiado, el aumento de la sindicalización en Chile se ha asociado generalmente con la emergencia de nuevos liderazgos sindicales en sectores que tradicionalmente tenían poca participación sindical. Este cambio sugiere una adaptación y

revitalización del movimiento sindical en el país, posiblemente en respuesta a nuevas dinámicas laborales y sociales.

En Chile, la constitución de un sindicato es un derecho reconocido y regulado por el Código del Trabajo. Este cuerpo normativo establece las disposiciones legales que rigen la creación, funcionamiento y derechos de los sindicatos. El Código de Trabajo (2002) consagra:

Reconóceles a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de estas. (Art. 212)

La eliminación de la necesidad de autorización previa demuestra un compromiso con la promoción de la libertad sindical y la participación activa de los trabajadores en la creación de sus propias organizaciones. Este enfoque respalda el principio de la autonomía sindical, permitiendo a los trabajadores ejercer su derecho a la sindicalización de manera directa y sin obstáculos burocráticos.

En Chile según el Código de Trabajo (2002) pueden constituirse los siguientes sindicatos:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato Inter empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno,
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. (Art. 2016)

Esta clasificación detallada de sindicatos en el Código del Trabajo revela una perspectiva inclusiva y adaptativa en la legislación laboral chilena, buscando garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, tengan la oportunidad de ejercer su derecho a la sindicalización y la negociación colectiva de manera efectiva.

Asimismo, en el Código de Trabajo (2002) se anuncia que los sindicatos tienen los siguientes fines:

Representar a los afiliados en negociaciones colectivas, suscribir instrumentos colectivos y velar por su cumplimiento.

Representar a los trabajadores en derechos derivados de contratos individuales y en reclamaciones de infracciones legales o contractuales.

Velar por el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social, denunciando infracciones y participando en juicios o reclamaciones.

Actuar en juicios o reclamaciones relacionadas con prácticas desleales y representar el interés social de los afiliados frente a la inobservancia de leyes de protección.

Prestar ayuda a los asociados, fomentar la cooperación mutua y estimular la convivencia humana.

Promover la educación gremial, técnica y general de los asociados.

Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto a la empresa y el trabajo.

Mejorar sistemas de prevención de riesgos laborales y participar en funciones de colocación de trabajadores.

Constituir, asociarse o concurrir a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos.

Constituir, asociarse o concurrir a instituciones previsionales o de salud y participar en ellas.

Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.

Realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y permitidas por la ley.  
(Art. 220)

Desde la participación en negociaciones colectivas hasta la denuncia de infracciones legales, los sindicatos están facultados para abogar por sus afiliados en diversas instancias. Su rol abarca la mejora de condiciones laborales y sistemas de prevención y la promoción de la cooperación mutua y la participación activa en cuestiones de empleo. Este artículo destaca la amplia gama de responsabilidades que los sindicatos pueden asumir para garantizar el bienestar y los derechos de los trabajadores, contribuyendo así al entorno laboral equitativo en Chile.



## Resultados y Discusión

Tanto en Chile como en Ecuador, la libertad de asociación y sindicalización está constitucionalmente garantizada, respaldando la creación y funcionamiento de organizaciones sindicales con el propósito de representar y defender los derechos de los trabajadores. Ambos países han avanzado hacia la eliminación de la autorización previa, permitiendo a los trabajadores constituir sindicatos sin impedimentos burocráticos, lo que subraya un compromiso compartido con la promoción de la libertad sindical. Además, se reconoce la importancia de la participación en la negociación colectiva como un derecho fundamental de los sindicatos para garantizar condiciones laborales equitativas.

Una diferencia destacada entre los dos países radica en la diversidad de formas de sindicalización reconocidas en Chile. Además de los sindicatos de empresa, se establecen sindicatos Inter empresa, sindicatos de trabajadores independientes y sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios. Este enfoque más inclusivo y adaptable en la legislación laboral chilena busca asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, tengan la oportunidad de ejercer su derecho a la sindicalización y la negociación colectiva de manera efectiva.

En contraste, en Ecuador, la legislación laboral se centra en la mención de sindicatos y comités de empresa como las principales formas de organización laboral. La falta de reconocimiento explícito de otras formas de sindicalización podría indicar una estructura más tradicional y limitada en comparación con Chile. Además, la situación histórica de los sindicatos en Ecuador ha experimentado fluctuaciones, con un período de declive en su influencia política en los años noventa, mientras que, en Chile, el sindicalismo ha atravesado diversas etapas, desde su consolidación en la década de 1930 hasta desafíos y cambios en las últimas décadas.

En Chile, los sindicatos actúan como intermediarios esenciales en las negociaciones con los empleadores, asegurando salarios equitativos, jornadas laborales adecuadas y entornos de trabajo seguros. Su influencia va más allá de las cuestiones salariales, ya que también luchan contra las disparidades salariales y buscan erradicar prácticas laborales injustas.

Asimismo, los sindicatos chilenos juegan un papel activo en el diálogo constructivo entre los trabajadores y las autoridades, sirviendo como contrapeso ante posibles abusos por parte de los empleadores. Su participación contribuye a fortalecer la toma de decisiones democráticas que afectan las condiciones laborales, lo que es fundamental para garantizar un entorno laboral equitativo y sostenible.

En Ecuador, los sindicatos tienen un papel significativo en la protección de los derechos laborales, respaldados por la Constitución que reconoce y promueve la libertad sindical como un derecho fundamental. La participación activa de los sindicatos en la negociación colectiva, la denuncia de infracciones laborales y la representación de los trabajadores en juicios y reclamaciones reflejan su compromiso con la defensa de los derechos laborales.

Además, las asociaciones profesionales o sindicatos en Ecuador están bajo la protección del Estado, siempre que persigan fines como la capacitación profesional, la cultura, la educación y el apoyo mutuo. Este respaldo estatal subraya la importancia de los sindicatos en la configuración de un entorno laboral competente y en la promoción del bienestar económico y social de los trabajadores.

### **Conclusiones**

En Ecuador, el sindicalismo ha experimentado una evolución significativa desde sus inicios a principios del siglo XX hasta la actualidad. Aunque alcanzó su punto máximo de influencia entre las décadas de 1950 y 1970, enfrentó un declive en los años noventa, siendo reemplazado simbólicamente por el movimiento indígena. No obstante, la actualidad muestra un resurgimiento respaldado por la Constitución de 2008, que reconoce y protege la libertad de asociación y sindicalización como derechos fundamentales.

La eliminación de la autorización previa para la formación de sindicatos, junto con la garantía de participación ciudadana, reflejan un compromiso con la democracia y la representación laboral. Los sindicatos ecuatorianos desempeñan un papel crucial al negociar condiciones laborales dignas, representar a los trabajadores en distintos niveles y contribuir al desarrollo sostenible de las relaciones laborales.

En Chile, el sindicalismo ha sido una fuerza relevante desde el surgimiento de la primera central sindical en 1909. A lo largo de los años, ha experimentado períodos de expansión y declive, influenciado por factores económicos, políticos y sociales. A pesar de la disminución en las tasas de sindicalización en las últimas décadas, Chile ha mantenido un enfoque inclusivo y adaptativo en su legislación laboral, reconocido en el Código del Trabajo de 2002. La eliminación de la autorización previa y la clasificación detallada de sindicatos buscan garantizar la participación activa de todos los trabajadores. Los sindicatos chilenos desempeñan un papel fundamental al negociar, representar y abogar por los derechos laborales, contribuyendo a un entorno laboral equitativo y sostenible.

La protección de la libertad sindical en Chile y Ecuador constituye un elemento crucial respaldado por sus respectivas constituciones, eliminando barreras burocráticas para la formación de sindicatos. Aunque ambas naciones comparten el compromiso con la

negociación colectiva y la equidad laboral, divergen en la diversidad de formas sindicales reconocidas, siendo Chile más inclusivo.

Históricamente, los sindicatos en Ecuador han enfrentado fluctuaciones, mientras que en Chile han desempeñado un papel constante como mediadores y defensores de los derechos laborales. En ambos países, los sindicatos son clave para fortalecer la democracia laboral y configurar entornos de trabajo justos, con respaldo estatal en Ecuador y una legislación inclusiva en Chile.

### Referencias bibliográficas

- Aravena Carrasco, A., & Núñez, D. (2009), *El Renacer De La Huelga Obrera En Chile: El Movimiento Sindical En La Primera Década Del Siglo XXI*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, Santiago de Chile.
- Asamblea General de Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Registro Oficial No. 449
- Baylos, A. (2022). *¿ Para qué sirve un sindicato?* . Los Libros de la Catarata.
- Canessa, M. Á. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el “ius cogens” laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 72, 111-151.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2015). Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 33(2), 311-328.
- Colmenares, B. A. N. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 13, 57-86.
- El Comercio. (2021). Solo 3 de cada 100 obreros pertenecen a un sindicato en Ecuador. Ecuador.
- Francisca Gutiérrez Crocco, « ¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile », *Polis [En línea]*, 43 | 2016, Publicado el 09 junio 2016, consultado el 01 mayo 2019. URL : <http://journals.openedition.org/polis/11749>
- Garcés, M., & Milos, P. (1988), *Foch Ctch Cut?: Las centrales unitarias en la historia del sindicalismo chileno*. ECO, Santiago, Chile.
- H. Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No. 167
- Hodes, R. (2020). Un análisis histórico de la respuesta de organizaciones sindicales a la pandemia de COVID-19.
- Juana, P. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2002). *Código de Trabajo*.

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.