

El “vacío sindical” como hegemonía empresarial en el sector bananero

STALIN GONZALO HERRERA REVELO

MAYO 2019

- Con el gobierno de Rafael Correa (2007-2017) crecieron las expectativas sociales. Entre los avances producidos en la Constitución de 2008 y el Mandato N.º 8 se abrió la posibilidad de cambiar los horrores del neoliberalismo: eliminar la flexibilización laboral, avanzar hacia otras formas de sindicalización –como el sindicato por rama de actividad– y, con ello, democratizar el régimen laboral, que aún conserva las viejas formas de hacienda o plantación. Sin embargo, un estudio más profundo sobre el sector bananero nos muestra que, en términos reales, los avances fueron muy pocos y que todavía persisten las formas descarnadas de explotación laboral.
- Se observa una creciente conflictividad con los trabajadores y con los sindicatos, incluso mayor que la del periodo neoliberal. Sin embargo, esta conflictividad no estuvo asociada a la crisis sino que vino de la mano de las nuevas inversiones sociales y de la mayor presencia del Estado, que impulsó una reforma normativa claramente conservadora y antisindical.
- La acción de los sindicatos –a pesar de que eventualmente logró convencer a la opinión pública frente al gobierno– no alcanzó cambios importantes en la tendencia general. Al finalizar el periodo de Rafael Correa, las centrales sindicales se encontraban divididas y los sectores empresariales consiguieron reforzar la explotación laboral.
- Se observa cómo las empresas han levantado un régimen de explotación laboral y persecución sindical que impide la organización, y que solo es posible debido a la complicidad de las instituciones del Estado y del gobierno.
- La acción de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (ASTAC) exhibe que, no solo es posible el trabajo sindical en el campo, sino que su trabajo y su propuesta de impulsar el sindicalismo por rama son vitales para la democratización de la sociedad y la sobrevivencia de los trabajadores.

Contenido

■	Introducción	5
■	Disputas y conflictos sindicales	7
■	Los resortes de la conflictividad laboral	10
■	El lugar de los sindicatos agrícolas	15
	ASTAC en la experiencia sindical de trabajadores agrícolas	16
■	Explotación laboral y persecución sindical	20
	Régimen de explotación laboral	22
	Régimen de persecución sindical	31
■	Conclusiones	35
■	Bibliografía	37
■	Anexos	40



Introducción*

El desarrollo de los sindicatos en Ecuador es un proceso de largo recorrido; ha tenido momentos de auge que han sido centrales para la sociedad en su conjunto, sobre todo en la ampliación y consolidación de derechos laborales. Sin embargo, con la profundización del neoliberalismo (1990-2006) y la expansión de la flexibilización laboral como requisito indispensable para asegurar las ganancias de las empresas, el sindicalismo sufrió un fortísimo ataque y una profunda crisis. El gobierno de PAIS (2007-2018) prometía solventar dicha crisis, a través del Mandato Constituyente N.º 8 (2007) y la nueva Constitución de la República del Ecuador (2008), que prohibieron todo tipo de flexibilización laboral y reconocieron al trabajo como un derecho humano, marcando así dos hitos de contención del viejo modelo neoliberal.

Hoy han pasado poco más de 10 años del Mandato Constituyente N.º 8 y resulta bastante claro que las promesas de la Constitución no se han cumplido. Los trabajadores han salido más de 30 veces a las calles intentando contener el carácter regresivo de la reforma laboral postconstituyente, pero su larga marcha tuvo poco éxito: el gobierno logró sortear la presión política de los sindicatos y mantener su hegemonía política sobre el proceso. El gobierno atacó y torció el brazo del reducto del sindicalismo en Ecuador, el sindicalismo público y, finalmente, en el último periodo

(2014-2018), sintonizó la reforma laboral con las demandas de las elites empresariales.

En ese lapso histórico, el gobierno desplegó un enorme ejercicio de contención y desprestigio de las centrales sindicales, descontextualizando y cambiando el carácter de la disputa, traduciéndose en la fragmentación y ruptura de las organizaciones (Herrera, 2016). Hoy, el contexto vuelve a modificarse; el gobierno ha perdido la hegemonía política que lo caracterizó durante la década, perdiendo también la aparente autonomía política frente a las viejas elites económicas, que vuelven a figurar en la gestión y administración del Estado.

En esa “marcha de los trabajadores” y cambio de contexto, se conoce poco sobre ¿Cuál es la situación de los sindicatos rurales y los trabajadores del sector bananero? Pero para entender la profundidad de la pregunta, vamos a recordar algunas características del sector:

La producción bananera en Ecuador data de la década de 1940 del siglo XX, cobrando fuerza en la de 1950 debido a la conversión de la propuesta y alternativa de recambio/desarrollo productivo para las elites regionales, que habían caído en desgracia como resultado de la crisis de la exportación del cacao desde los años 30 (Larrea, *et al.*, 1987). En tanto, la bandera de desarrollo y principal rubro de exportaciones –con la caña y la palma– se convirtió en una de las promesas de modernización para el campo, al punto de que la Reforma Agraria

* Este trabajo es una ampliación de una sección sobre derechos laborales del informe: “Estado del Banano en el Ecuador: acumulación, desigualdad y derechos laborales” que coordinó el Instituto de Estudios Ecuatorianos. Un proyecto de investigación que contó con el apoyo de ISIP, Acción Ecológica, Sipae, Fes-Ildis, OXFAM e investigadoras de diversas disciplinas. Tal investigación fue la base para la “Queja de las trabajadoras y los trabajadores bananeros por violación de derechos”, presentada por ASTAC, en el Marco del Acuerdo Multipartes de Colombia, Ecuador, Perú y Unión Europea.



servió como una de las principales políticas para la ampliación de las fronteras productivas vía colonización. Esta es una de las razones por la cual en la provincia de El Oro la producción de banano se basa en pequeños y medianos productores.

A diferencia del cacao que se instaló bajo formas “premodernas” de la organización y explotación del trabajo, el banano prometió ampliar el régimen salarial como forma de relación entre las plantaciones y los trabajadores. La crisis de la producción de banano en Centroamérica, el precio y demanda constante del mercado, así como las transferencias directas del Estado hicieron de esta fruta el nuevo paisaje.

Si el cacao fue el rubro que dio origen a las elites regionales de la Costa y les permitió la inserción en el mercado mundial (Guerrero, 1994), desde la década de 1950, las exportaciones de banano y la protección del Estado durante la década de 1970 (Acosta, 1999) fueron la base para su modernización y diversificación económica. Sin embargo, a pesar de las leyes de reforma agraria y la lucha por la tierra, su “modernización” económica se produjo sin la democratización de la tierra y mediante la sobreexplotación de los trabajadores.

Ecuador se convirtió en el primer país exportador de banano en el mundo, constituyéndose como el principal rubro de exportaciones agrícolas y representando el 20% del PIB agrícola, solo desplazado, por primera vez en la historia, por la producción de camarón en 2017 (*El Universo*, 2018).

Sin embargo, las promesas de bienestar y posibilidad de construir una sociedad democrática con que se acompañaban las propuestas de modernización no se cumplieron. Aunque las exportaciones de banano han crecido sostenidamente y el mercado mundial mantiene una demanda creciente desde la década de 1950 y, a pesar de los esfuerzos gubernamentales por ampliar mercados para las exportaciones y fortalecer las inversiones sociales, el sector del banano tiene poca capacidad para distribuir la riqueza que genera. No obstante de la enorme cantidad de empleo que promueve, el 50% trabajadores están en condiciones informales¹ y, según Chiriboga y Wallis (2010), la pobreza absoluta se concentra en las regiones de agroindustria.

Tal y como lo plantea uno de nuestros entrevistados, las zonas bananeras y agroindustriales se levantan sobre la evidente sobreexplotación de los trabajadores y el empobrecimiento de la población, la naturaleza y el paisaje:

Tras este mar de plátano verde, se esconde la triste realidad de los trabajadores, sus familias y la naturaleza. Si vas a “La Mancha” lo puedes ver, la gente es tratada como esclavos, si caminas por los ríos, verás la contaminación, desde aquí puedes ver que las avionetas fumigan sobre la misma gente, hay comunidades enteras atrapadas al interior de las haciendas. La agroindustria es la misma muerte, y no hay quien diga nada. Desde el prefecto al alcalde, todos aquí son bananeros (Jácome, 2018).

1 No hay cifras sobre el número de trabajadores realmente afiliados y que cuentan con contratos formales, pero la misma Asociación de Exportadores de Banano plantea que el sector genera 200 000 trabajadores directos y 2 000 000 indirectos, de los cuales el 50% están en condiciones de informalidad.



El modelo de producción bananera marca, a su vez, los sentidos de sociedad y de democracia que las elites más influyentes han posicionado como interés nacional. En la actualidad, si bien existe una enorme proporción de pequeños productores con menos de 30 ha (78%) –muchos de ellos con modelos de agricultura familiar (54% son fincas de menos de 10 ha)²–, las viejas plantaciones de banano han “mutado” y se han convertido en “empresas” de producción complejas. Por un lado, se constituyen como empresas articuladas con grupos económicos que controlan distintas esferas de la economía –producción, procesamiento, circulación, prestación de servicios y exportación de alimentos³–; y por otro lado, son plantaciones en manos de familias o empresarios agrícolas que territorialmente además controlan distintos rubros de producción (cacao, banano, palma, camarones, forestales, fruta, maíz, etc.)⁴.

Por tanto, pensar en las posibilidades de sindicalización y en la situación de los trabajadores bananeros nos permite observar el rostro más evidente de la “modernidad bananera” existente en la región, y nos posibilita imaginar la situación de los trabajadores agrícolas de otros rubros, así como entender la importancia del modelo de sindicalización por rama de actividad: una de las principales demandas de los sindicatos bananeros (ASTAC, Fenacle).

Disputas y conflictos sindicales

En la última década, el contexto cambió y con él también la conflictividad laboral. En sus inicios, el gobierno de Alianza PAIS promovió una nueva relación con el trabajo; durante la Asamblea Nacional Constituyente (2007) lanzó el Mandato Constituyente N.º 8, que prohibía la tercerización laboral; y la Constitución (2008), en su art. 33, ubicó al trabajo como un derecho y estableció al Estado como garante del trabajo digno:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución del Ecuador, 2008).

Tales hechos –aunque la nueva Constitución limitara el derecho de huelga de los trabajadores públicos– se convirtieron en garantía de avances en el terreno de los derechos laborales. Estas acciones del nuevo gobierno articularon las expectativas de los trabajadores y sus centrales sindicales salieron a defender la nueva Constitución y promover el “Sí” por la misma.

2 La primera cifra ha sido tomada del censo bananero de 2013 y la segunda, del censo agropecuario de 2001.

3 Sobre la complejidad, composición e influencia de los grupos económicos, se pueden revisar los trabajos de Macaroff, 2018; Herrera, 2017; Fierro, 2016; Quevedo y Benavides, 2015.

4 Para tener una idea, en la ciudad de Quevedo, los grandes productores de maíz están articulados en la Asociación de Productores de Ciclo Corto (Aprocico) que dispone de un edificio en donde vende servicios técnicos a sus miembros, pero que además comparte con la Asociación de Productores Palma (Quevepalma), la Asociación de Grandes Productores de Banano (Aproban) y la Asociación de productores de cacao (Quevecacao). Es decir, que controlan todos, los rubros más importantes en la oferta exportable y agroindustrial de Los Ríos.



Esta situación duró poco: con el Mandato Ejecutivo 1701 y la Losep, el gobierno marcó un claro ataque al sindicalismo público. Sin embargo, para ese momento, las lealtades en el interior del bloque sindical ya habían cambiado. Los trabajadores vivieron una fractura interna que dividió las estructuras sindicales en dos: mientras un bloque de organizaciones volvió a las calles por la protección de sus derechos; el otro –resultado de la ruptura interna, menos

la Cedoc-CLAT– se articuló en un bloque oficialista con la expectativa de profundizar los avances y ofertas del gobierno.

Así, entre 2010 y 2015 se conformaron dos polos en el seno de las organizaciones laborales: las viejas organizaciones sindicales, que mantuvieron su oposición al gobierno y las nuevas centrales sindicales, que se alinearon con los intereses oficialistas.

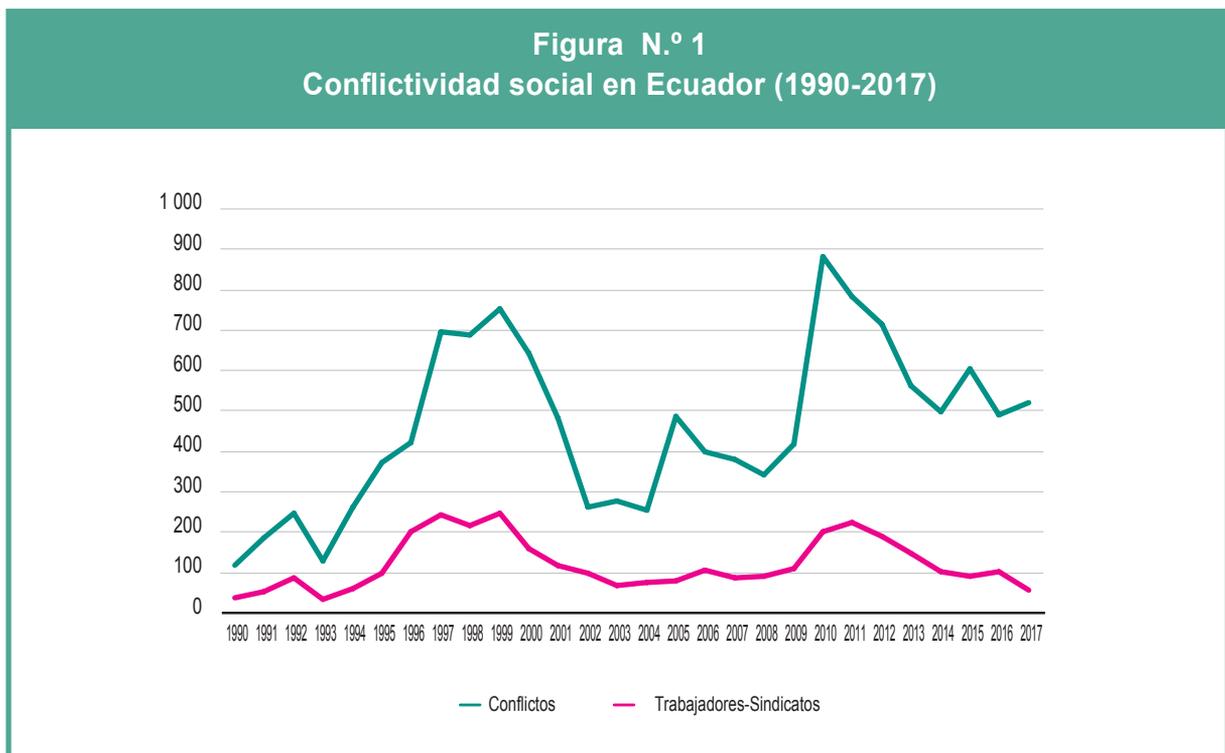
Tabla N.º 1 Organizaciones sindicales en oposición al gobierno y oficialistas	
Organizaciones sindicales en oposición al gobierno	Organizaciones sindicales oficialistas
<p>Frente Unitario de Trabajadores (FUT), donde convergen las centrales sindicales más importantes del país: Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores (Cedocut, nacida en 1988 y con 88 organizaciones de base), la Central de Trabajadores de Ecuador (CTE, nacida en 1944 y con 600 organizaciones de base), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL, nacida en 1962 y con más de 800 organizaciones de base) y la Unión General de Trabajadores de Ecuador (UGTE, nacida en 1982 y con 88 organizaciones de base).</p>	<p>Parlamento Laboral, donde se articulan: la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (Cedoc-Clact, fundada en 1938), la Central Sindical de Ecuador (CSE, resultado de una fracción de CEOSL en 2010), la Confederación Ecuatoriana de Trabajadores y Organizaciones de la Seguridad Social (Cetoss, creada en 2011) y la Confederación Nacional de Servidores Públicos de Ecuador (Conasep, que nace como una escisión de la CTE en 2011), la reciente Central Unitaria de Trabajadores que las aglutina (CUT, impulsada por el gobierno en 2015) y la Federación de Trabajadores Públicos y Privados del Ecuador (creada en agosto de 2017).</p>
Centrales sindicales del sector bananero	
<p>Asociación de Trabajadores Agrícolas y Campesinos de la Costa (ASTAC) (2008).</p>	<p>Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres de Ecuador (Fenacle) (1969).</p>

Fuente: Prensa nacional.
Elaboración propia.



Aunque las razones de la fractura aún están por definirse, uno de los argumentos que se levantó en su momento fue la necesidad de renovar el sindicalismo, dominado por unos pocos dirigentes que llevan en la dirección desde la década de 1970⁵. Según Liliana Durán, la fractura es el resultado de que el FUT no recoge las demandas de los trabajadores, sino que impone la agenda de sus seudodirigentes. Sin embargo, desde la CUT se propone la organización amplia y fuerte de trabajadores en defensa de sus derechos (Liliana Durán, vicepresidenta de la CUT, en Ecuador TV,

2015). Para las centrales sindicales articuladas en torno al FUT, la fractura fue el resultado de la cooptación de dirigentes por parte del gobierno y la falta de fortaleza de las mismas organizaciones. Lo cierto es que la alianza con el gobierno para llevar adelante los avances normativos presentes en la Constitución de 2008 tampoco fue una estrategia que permitiese a las nuevas centrales avanzar. El movimiento sindical en su conjunto no logró componer un bloque unitario que contuviera la regresión en tema de derechos laborales y transformar el contexto.



Fuente: Observatorio de Conflictividad Social del CAAP.
Elaboración propia.

5 Tal argumento fue esgrimido, en su momento, por el presidente Rafael Correa y el ministro de Trabajo Carlos Marx Carrasco. Recientemente, fue planteado por las organizaciones sindicales del Parlamento Laboral. La falta de renovación de la dirección sindical también es un tema reconocido por las mismas organizaciones sindicales.



La Figura N.º 1 muestra que, tras la entrada de la Constitución, la conflictividad aumentó. Ello contrasta con lo observado en las décadas pasadas, a pesar de la nueva presencia del Estado, las políticas de inversión social, el incremento sostenido del salario básico, la creciente ampliación de la seguridad social a sectores antes desconocidos por el mismo Ministerio del Trabajo: el trabajo informal, las trabajadoras del hogar, así como el derecho a atención de las familias de los trabajadores afiliados. Estos avances del gobierno se convirtieron en consignas de bloque de organizaciones de trabajadores oficialistas para justificar su estrategia de alianzas con la Revolución Ciudadana:

Hay que reconocer que esta Revolución Ciudadana nos ha devuelto la esperanza a las mujeres trabajadoras, particularmente porque por fin se les reconoce los derechos, tienen derecho a la seguridad social y a una vida familiar, porque anteriormente vivían encerradas en los hogares porque no tenían derechos (Durán en *El Telégrafo*, 2017b).

A primera vista, la conflictividad social en Ecuador fue en ascenso. Sin embargo, el proceso fue más complejo y contradictorio: la bonanza económica y el crecimiento de la inversión social, en el cual gobernó PAIS, no apaciguó el conflicto. Al mismo tiempo, las organizaciones

no lograron capitalizar el conflicto y fortalecer su acción política.

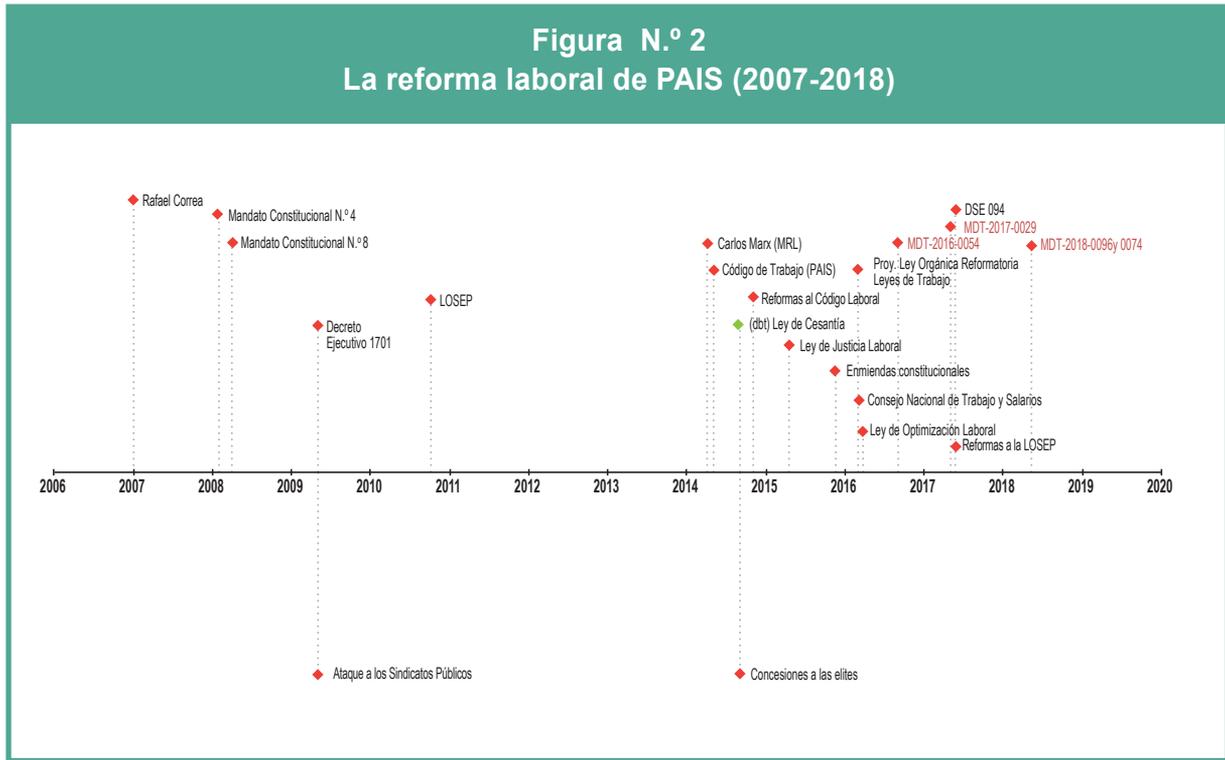
Los resortes de la conflictividad laboral

La nueva Constitución Política de Ecuador (2008) marca avances en el reconocimiento de derechos laborales⁶ pero vulnera el derecho a la huelga de los trabajadores públicos (art. 326, numeral 15); a su vez, el Mandato Constituyente N.º 8, que prohíbe las formas de flexibilización laboral, se convirtió en el ícono del cambio y democratización de las relaciones laborales:

Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador (Mandato Constituyente N.º 8: art.1).

A pesar de las críticas, los trabajadores defendieron la nueva Constitución y, tras 26 años de neoliberalismo, percibieron el Mandato N.º 8 como una conquista frente al proyecto de flexibilización laboral. Contradictoriamente, pasada la celebración, desde 2009, se levantó sobre el mundo del trabajo una reforma normativa compleja y regresiva (ver Anexo N.º 1).

6 Entre los avances más importantes se mencionan: el reconocimiento del trabajo en todas sus modalidades, la prohibición de toda forma de precarización laboral (intermediación, tercerización y contratación por horas), la erradicación del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en el empleo y la discriminación laboral en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres; el reconocimiento del trabajo no remunerado de autosustento y cuidado, la protección de la seguridad social a las amas de casa y la seguridad social para las y los trabajadores.



Fuente: Prensa.
Elaboración propia.

La Figura N.º 2 recoge 17 nuevas reformas normativas que marcaron el escenario de la disputa sindical. Seguramente un estudio más detallado nos permitiría observar que existen otros cuerpos normativos que atentan a los derechos laborales que, sin embargo, no se han hecho públicos por la falta de observancia y acción de los sindicatos. Es importante resaltar esto, ya que las “Disposiciones Reformatorias” al Código Laboral que se desprendieron del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (Copci), que se promovió como una concesión hacia las elites empresariales, permite que el Ministerio del Trabajo norme relaciones laborales más allá del Código Laboral:

Transitoria quinta. Refórmese el Código de Trabajo en las siguientes disposiciones:
4. A continuación del artículo 23 [del

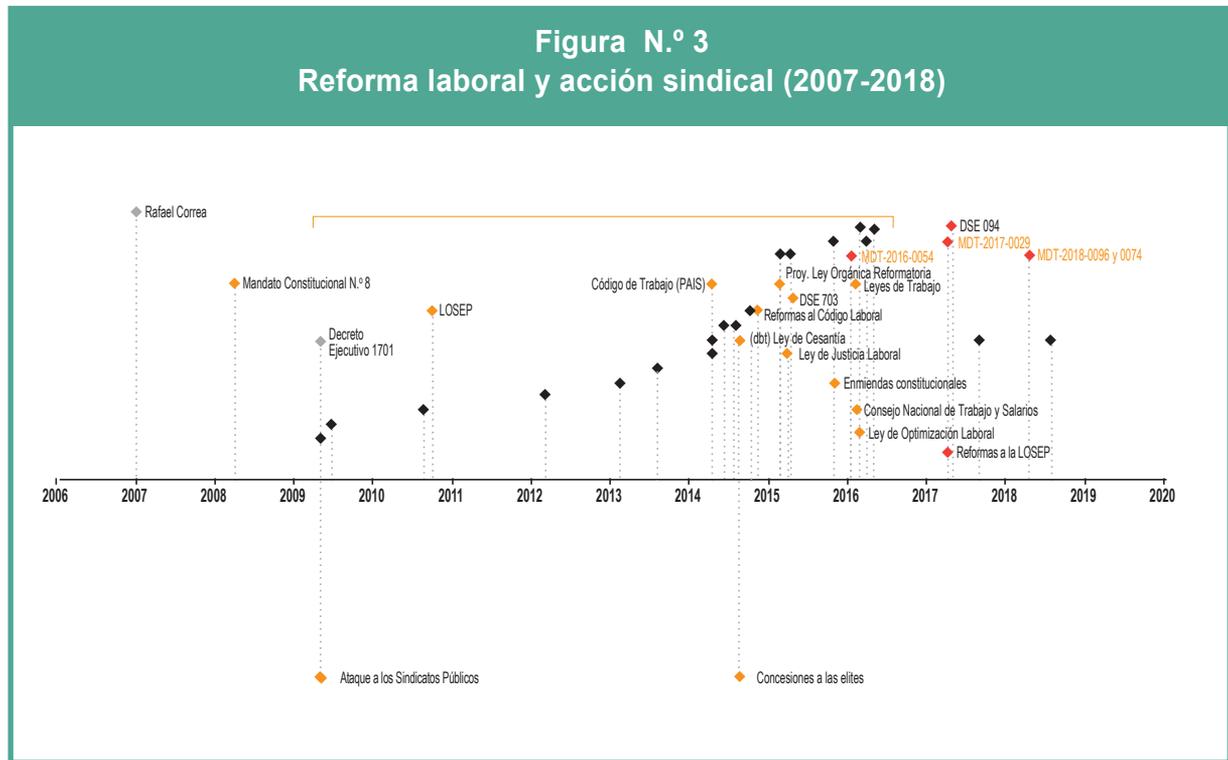
Código del Trabajo], agréguese el siguiente artículo: “art. 23.1. El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República”.

En ese marco de reformas, se pueden fijar tres momentos: el primero en el que el gobierno de PAIS inicia un ataque a los trabajadores y sindicatos públicos (Constitución, Mandato Constituyente 2, Decreto Ejecutivo 1701 y Losep); un segundo momento, que se caracteriza por la concesión abierta a los intereses de las elites empresariales (Reformas al Código Laboral, Ley de cesantías, Enmiendas Constitucionales, Ley de Justicia Laboral); y un tercer momento, de imposición de la agenda empresarial (Consejo Nacional de Trabajo, Decretos Ministeriales 0054, 0029, 0096 y 0074).



Evidentemente, las organizaciones no permanecieron a la expectativa y desarrollaron varias acciones en oposición a la reforma regresiva. Entre 2007 y 2018, se movilizaron y salieron

a las calles más de 30 veces y promovieron, al menos, 6 acciones legales⁷ (puntos negros y rojos de la Figura N.º 3).



Fuente: Prensa ecuatoriana.
Elaboración propia.

La acción de los trabajadores y su separación del gobierno se inició con el Decreto 1 701 de 2009, que supuso una agresión contra los sindicatos públicos. En pocos años, un estudio (Cano, 2012) denunciaba el despido de miles de trabajadores y la persecución de dirigentes sindicales.

Aunque en la Figura N.º 3 se puede observar un ascenso de las movilizaciones, que en su momento lograron que el gobierno cambiara de estrategia y retirara su propuesta de Código de Trabajo (2014) –valga decir que los sindicatos también presentaron propuestas–, se trata de un periodo en el cual las organizaciones sufrieron

7 En agosto 2009, el FUT interpuso una demanda de Inconstitucionalidad de los Acuerdos Ministeriales 0080 y 0155; en el mismo año, el FUT presentó un amparo constitucional al Decreto Ejecutivo 1701; en 2011, se interpuso una acción frente al Decreto Ejecutivo 013 que obliga la compra de renuncias públicas; en 2015 se interpuso otra acción frente a la Ley de Justicia laboral; en mayo de 2016, los trabajadores del FUT y el Parlamento Laboral Ecuatoriano plantearon una denuncia de inconstitucionalidad frente al paquete tributario para la reconstrucción de Manabí (un día de sueldo para los que ganan más de USD 1 000). En agosto de 2018, la ASTAC presentó un recurso de inconstitucionalidad por los mandatos ministeriales que ordenan los nuevos modelos de contratación flexible.



varias rupturas y se crean nuevas centrales sindicales que se alinearon con el gobierno y salieron a defenderlo en las calles. El 1 de mayo de 2014 la ruptura fue evidente, cuando la marcha de los trabajadores se dividió en dos: la del oficialismo y la de la oposición.

En el mismo año, la presencia de Carlos Marx Carrasco en el Ministerio del Trabajo y el respaldo de las centrales sindicales recién formalizadas abrieron un debate en torno al “Sindicalismo del Siglo XXI” y la necesidad de un nuevo Código del Trabajo. Marx Carrasco presentó una propuesta en la Convención de PAIS, en Esmeraldas, en mayo del 2014. Sin embargo, poco después las expectativas se desinflaron; el encuentro del nuevo ministro con las elites empresariales y el debate sobre la Ley de Cesantías mostró el rumbo del gobierno: impulsar normativas garantizando los proyectos empresariales.

Hacia 2015, las organizaciones sindicales articuladas en el FUT, junto con los movimientos sociales articulados en la Conaie, se habían convertido en el polo de oposición frente a las reformas más importantes. En marzo de 2015, la unidad entre indígenas y trabajadores logró ganarle las calles al gobierno, pero esto fue insuficiente para posicionar otra alternativa en la sociedad. El espacio abandonado por la inacción de los sindicatos pareció llenarse con la acción de las elites en las calles contra la Ley de Plusvalía impulsada por el gobierno, que intentó construir una base imponible a la herencia. En ese momento, las organizaciones sindicales también marcharon en oposición al gobierno,

sin que lograran diferenciarse de las demandas de las elites.

En 2017, el escenario cambió con la salida de Rafael Correa y la entrada de Lenín Moreno a la presidencia. Los discursos del nuevo presidente interpelaron al “diálogo nacional” y sus acciones dieron pasos significativos en el reconocimiento de algunas demandas de las organizaciones sociales. Gran parte de ellas optaron por una estrategia de diálogo y negociación. En esta línea, el FUT, que había estado en la oposición permanente, se alineó con las propuestas del nuevo gobierno:

Hemos llegado a tres acuerdos; el primero trabajar para la consulta popular. Hemos planteado la necesidad de tener un espacio del Consejo Nacional del Trabajo, el cual no fue tomado en cuenta por el anterior gobierno; y resaltar que es un paso importante la eliminación del Decreto 16 (Villavicencio en *El Telégrafo*, 2017a).

El *anticorreísmo estratégico* del gobierno recogió el *anticorreísmo crítico* de los movimientos sociales y el anticorreísmo de las elites empresariales, generando una alianza que arrasó con lo que quedó de PAIS y legitimó el carácter conservador del momento⁸. Tras la consulta popular, el gobierno fue cediendo posiciones en favor de las elites empresariales hasta convertir sus viejas propuestas (“revolución ciudadana”, sobre la base de la ampliación de derechos sociales) en deformaciones de su antecesor y contrasentidos de época. En poco tiempo, cada obra realizada por el correísmo se envolvió en dudas y los

8 La misma Cedocut y algunos dirigentes de la Conaie empujaban una alianza con Guillermo Lasso, uno de los empresarios más importantes del país, que celebraba el nuevo aperturismo de mercado de Correa con la firma del Tratado de Libre Comercio: Acuerdo Multipartes entre la Unión Europea y Ecuador.



alarmantes casos de corrupción reafirmaron un viejo sueño neoliberal: mostrar que el Estado y la inversión social no funcionan. Así, las pocas esperanzas de ampliar los márgenes democráticos se cerraron con la presencia política de las elites en el nuevo gobierno y su “captura corporativa del Estado” (Macaroff, 2018).

En un año, las elites no solo ocuparon los ministerios más importantes, sino que avanzaron posicionando sus intereses particulares a través de una reforma legal que intentó formalizar la explotación y precarización laboral actualmente presentes en la agricultura. Esta es la razón por la cual el 20 de agosto de 2018, ASTAC presentó un recurso de inconstitucionalidad respecto a tres Acuerdos Ministeriales⁹ emitidos por el Ministerio de Trabajo para “regular nuevas formas de contratación”.

Con esto, ASTAC pone en evidencia que la reforma normativa y la regresión de derechos tiene efectos en el campo; es decir que el ataque antisindical ya no se limita al campo de los sindicatos públicos.

Respecto al conjunto de acuerdos ministeriales, el recurso observa que entran en contradicción con los artículos 326.7, 326.8, 326.13 y 328

de la Constitución, que, interpretados a la luz de los Convenios OIT 87, 98, 144, 111, 110 y 131, vulneran los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva, la remuneración justa y el salario mínimo. Y es que en todos ellos se estipula que algunos elementos del salario y de la jornada “quedarán determinadas por acuerdo entre las partes”, siendo las partes el empleador y el empleado de manera individual, dejando fuera el derecho a la negociación colectiva¹⁰. En este sentido, en la demanda se indica que:

(...) se provoca una individualización de la relación de trabajo, obviando la importancia del papel de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva en la determinación de las relaciones entre empresarios y trabajadores. A su vez, las modalidades establecidas por estos convenios no hacen expresa la obligación de respetar los mínimos salariales, abriendo una puerta a que se viole el derecho a una remuneración justa (Acción de Inconstitucionalidad presentada por ASTAC el 3 de agosto de 2018: 26).

Tanto en los tres acuerdos demandados como en los otros cinco promulgados simultáneamente para otros sectores, la reforma legal se caracteriza por formalizar la inestabilidad laboral¹¹ mediante

9 Estos acuerdos son el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0029, del 21 de abril de 2017, que regula las relaciones de trabajo especial en el sector agropecuario, ganadero y agroindustrial; el Acuerdo Ministerial del 10 de mayo de 2018, MDT-2018-0096, que establece un “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Agrícola”; y el acuerdo MDT-2018-0074, que establece un “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Bananero”.

10 Garantizados en los artículos 326.7, 326.8, 326.13 y 328 de la Constitución y en los Convenios OIT 87, 98, 144, 111, 110 y 131.

11 La inestabilidad laboral a la que quedan expuestos estos trabajadores se hace evidente en el art. 12. del acuerdo 0074, y en el art. 13 del acuerdo 0096 donde se expone: “El empleador podrá convocar nuevamente al mismo trabajador con el cual celebró el “Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Bananero”, para lo cual llevará un registro de los trabajadores bajo esta modalidad contractual, en el cumplimiento de las actividades bananeras. Es decir: si al empleador le parece, puede volver a convocar al mismo trabajador, pero no está obligado, con lo cual no hay estabilidad laboral de ningún tipo.



contratos de carácter temporal, a tiempo parcial, sin una duración determinada y con una regulación vinculada fundamentalmente a la voluntad empresarial sin posibilidades de negociación colectiva ni sindicalización. Estas modalidades de contrato permiten, por ejemplo, que una persona sea contratada solo 52 días discontinuos dentro de un año a jornada parcial, dejando a la trabajadora o trabajador en una situación laboral incierta que, sin duda, no garantiza ingresos suficientes para una vida digna. Estos acuerdos tampoco aseguran el cumplimiento del mínimo de descanso de 24 horas consecutivas establecido en el Convenio 110, consagrado en la Constitución de Ecuador y en los tratados internacionales.

Ante la existencia de un alto porcentaje de trabajadores que permanece en la informalidad, la puesta en marcha de estos acuerdos formaliza una práctica habitual en las bananeras: “contratos temporales para actividades permanentes”. “Estos trabajadores son jornaleros que tienen una relación permanente (continua) con la plantación, pero que dada su forma de contratación (diaria), no pueden ser reconocidos como trabajadores permanentes, con lo cual quedan excluidos de las ventajas legales de los permanentes” (Marega, Philipp y Vitali, 2017: 11).

Mientras los trabajadores bananeros denuncian los acuerdos, las elites elogian el hecho; Eduardo Ledesma (en 2018), uno de los voceros más importantes del gremio de exportadores y productores de banano, y padre del entonces Ministro de Trabajo, Raúl Ledesma, afirmó que:

(...) los logros del actual gobierno: como las nuevas modalidades de contratación en varios sectores productivos, en especial el bananero,

que se debe a la gestión del Ministro de Trabajo. Ello permitirá mayor flexibilidad en la relación productor-trabajador y crea normas que están acorde a la actividad de este sector, lo que permitirá seguridad entre ambas partes. Esto también fue insistencia de nuestro gremio (Ledesma, 2018: 7).

El lugar de los sindicatos agrícolas

A lo largo del periodo, nos interesa estudiar el lugar que ocupan los conflictos de los trabajadores bananeros, la situación y posición de los sindicatos agrícolas. Pero, para empezar, es de interés reflexionar sobre un problema poco estudiado: la distancia entre los conflictos de los trabajadores y los conflictos de los sindicatos.

Según el Observatorio de la Conflictividad Social, los conflictos sindicales hacen referencia a los conflictos empujados y promovidos por la acción sindical, la cual se enfoca en demandas frente al Estado y sus instituciones. Los conflictos de trabajadores, en cambio, se refieren a conflictos entre trabajadores y empresas, conflictos con las patronales y disputas directas de los trabajadores, muchos de estos locales y aparentemente “secundarios”.

A este fenómeno lo definimos como vacío sindical en el campo, el cual está relacionado con varios problemas que los dirigentes explican de diferentes formas: 1) desde los años 80, con la crisis de la izquierda, el trabajo sindical abandonó el campo; 2) este abandono vino acompañado de la violencia de las plantaciones que construyeron, con complicidad de las instituciones del Estado, un régimen represivo sobre los sindicalistas y trabajadores; 3) con las reformas neoliberales al Código Laboral



y la restricción de 30 trabajadores, se tornó imposible la conformación de sindicatos en el sector privado y en el campo, por lo que el sindicalismo en Ecuador se concentra fundamentalmente en el sector público (80%).

ASTAC en la experiencia sindical de trabajadores agrícolas

Para este trabajo resultó difícil conocer el número de sindicatos agrarios que existen en el país ya que, entre otros factores, en el Ministerio del Trabajo no disponen de esta clasificación. Según una de nuestras entrevistadas,

“... en la Costa, históricamente ha sido la Fenacle la estructura sindical más importante, pero hoy, fuera de ASTAC, no existen sindicatos, las pocas experiencias que existían, incluyendo la Fenacle se han fragmentado y perdido el poco espacio que habían ganado” (J.V., 2018, Quito).

Coincidiendo con la observación de nuestra entrevistada, el trabajo de campo y la revisión de medios, solo pudimos encontrar algunos sindicatos “activos”: la Fenacle¹², como una central sindical de la Costa muy debilitada por su alianza con el gobierno; en los casos de Ecudos y Clementina (caña y banano), en el marco de las incautaciones a grupos económicos

nacionales, el gobierno propuso inicialmente poner la propiedad de las empresas en manos de los trabajadores, sin embargo, no solo no cumplió con sus promesas, sino que terminó debilitando estos sindicatos (Herrera, 2015); Ceinconsa, un sindicato de El Oro, que en medio del vacío sindical está intentando articularse y, finalmente, ASTAC, una organización sindical que, sin el reconocimiento por parte del Ministerio del Trabajo, aparece en los medios como una de las experiencias más novedosas en el sindicalismo.

A fin de cuentas, nos interesa recuperar el trabajo de ASTAC, sobre todo porque en medio del vacío sindical y en un contexto complejo para los trabajadores, a diferencia del resto de experiencias, ha logrado crecer organizativamente y ha conseguido hacer de los conflictos de los trabajadores una demanda nacional y pública.

La Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) tiene su origen en 2007, después de que un grupo de trabajadores de aerofumigación –incluido pilotos, abastecedores y mecánicos– se dieran cuenta de que estaban sufriendo síntomas tales como mareos, visión borrosa y taquicardia. Estos síntomas se acentuaban con el uso de mancozeb¹³.

12 La Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres de Ecuador (Fenacle), nacida en 1969, es una central sindical que constituía el punto de referencia para la organización sindical en el sector bananero hasta hace pocos años, antes del gobierno de PAIS. Mantenía el apoyo de la Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (Ceosl), y la Federación Internacional de Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (Fitpas); además, es miembro de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales. Según Sandra Chancay (en una comunicación personal en Quito, 2018), decidieron participar activamente del proceso con el gobierno de PAIS, era una organización activa y parecía crecer cobijada por el gobierno. Su máximo dirigente participó en las elecciones y llegó a ser un asambleísta que empujó la propuesta de un sindicalismo por rama de actividad. Hoy es una organización que se ha fracturado y no parece tener representatividad importante en la región.

13 Este es uno de los productos que, por su alta toxicidad y persistencia en el ambiente, está presente en la lista de agrotóxicos prohibidos por la Unión Europea para el uso en cualquier actividad (Naranjo, 2018).



A partir de ello, algunos trabajadores se organizaron y, junto con la Red en Plaguicidas y sus Alternativas para América Latina (Rapal), realizaron una denuncia ante la Defensoría del Pueblo (Resolución 117-CNDHIG-2008) sobre la afectación a la salud de personas expuestas a plaguicidas que trabajan en la producción de banano.

La denuncia provocó que la Defensoría del Pueblo solicitara un peritaje, el cual confirmó la plausibilidad de que los plaguicidas fueran una de las causas de intoxicación y evidenció que la situación también afectaba a las poblaciones aledañas ampliando la problemática inicial (Breilh, Campaña y Maldonado, 2007). Estos resultados llevaron a que la Defensoría dispusiera la aplicación del principio de precaución en el ambiente laboral de los trabajadores y de las poblaciones asentadas alrededor de las fincas.

A principios de 2010, los trabajadores se organizaron para poner una nueva queja ante la Defensoría del Pueblo por violación de derechos humanos y derechos de la naturaleza. Jorge Acosta, coordinador general de ASTAC, recuerda: “recorrimos las zonas bananeras, conociendo directamente la condición de los trabajadores, y encontramos que había razones suficientes para poner dicha denuncia” (J.A., Quito, 2018).

Estas acciones motivaron una reunión con la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre formas contemporáneas de esclavitud, a quien le entregaron los testimonios de varios trabajadores donde se evidenciaba la condición en la que trabajaban y vivían. La información

recabada conllevó a que la Relatora publicara un informe en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas donde se reconocía que en Ecuador prevalecen formas similares a la esclavitud en el sector bananero (ONU, 2010).

Las relaciones generadas mediante estas acciones reafirmaron la necesidad de contar con una organización que abordara las problemáticas de los trabajadores del sector. Jorge Acosta, coordinador general de ASTAC, señala que “no era posible hacer sindicatos por cada finca o hacienda”, por lo cual, en febrero de 2014 decidieron constituir un sindicato de rama. Con 66 trabajadores, presentaron la solicitud de registro ante la Dirección Regional de Trabajo de Guayaquil, pero el trámite fue negado por Wilson Rodas, el entonces viceministro de Trabajo, argumentando que los trabajadores de ASTAC no tenían relación de dependencia con un único empleador y esto contravenía los procedimientos establecidos en los artículos 1, 9, 443 y 454 del Código del Trabajo.

Tras la negativa, en 2015, elevaron un recurso extraordinario de revisión¹⁴, que fue rechazado por el Ministerio de Trabajo utilizando los mismos argumentos iniciales; en mayo de 2015, ASTAC presentó una queja formal ante la OIT en contra del gobierno de Ecuador por incumplimiento del convenio 087 sobre libertad sindical, caso asignado con el número 3 148. En la queja se presentó tanto el caso de ASTAC como otros donde se viola el derecho a formar sindicatos y se amenaza la integridad física de miembros de ASTAC.

14 Recurso extraordinario de revisión presentado mediante los memorandos: MDT-DSG-2015-10986-EXTERNO y MDT-DSG-2015-14269-EXTERNO.



En 2016, la Corte de Justicia de Quevedo declaró inadmisibile la acción de protección interpuesta desde ASTAC en contra del Ministro de Trabajo por vulneración de la libertad de asociación, con la argumentación de “competencia territorial”.

Pero ASTAC observó que el Ministerio de Trabajo había reconocido la validez del modelo sindical sectorial, es decir, trabajadores que se asocian sin un único empleador en otras áreas, tal como lo demuestra el registro, el 20 de junio de 2016, del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (Sinutrhe).

En 2017, la OIT publicó el informe provisional N.º 381 de mayo de 2017¹⁵ para el caso de ASTAC en el cual,

... recuerda que el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos y que los trabajadores deberían poder decidir si prefieren formar, en el primer nivel, un sindicato de empresa u otra forma de agrupamiento a la base, tal como un sindicato de industria o de oficio¹⁶.

Además, el Comité de la OIT indicó que:

... el número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas

organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa.

A pesar de los esfuerzos por constituirse en un sindicato y las recomendaciones de la OIT, ASTAC funciona como una organización sindical de hecho, desarrollando una importante actividad de asesoría a los trabajadores, tanto para organizarse en sindicatos como para exigir el cumplimiento de sus derechos a través de solicitar la realización de inspecciones por parte de las instituciones estatales correspondientes. Además, realiza el acompañamiento legal a los trabajadores que sufren algún tipo de vulneración en sus derechos para que estos casos sean presentados ante la justicia (ver Anexo N.º 2).

- Junio de 2014. Se denuncia el hostigamiento laboral y el despido de 12 de 45 trabajadores que intentaron formar un sindicato en la empresa Frutas Selectas S.A. (Frutseña). El caso se presentó como parte de una queja frente a la OIT por incumplimiento del convenio 087 sobre libertad sindical.

- Mayo de 2015. Se denuncia el despido de 11 trabajadores que intentan constituir un sindicato en las haciendas “La Paz”, “María Victoria” y “La Bonita”, de la compañía Ceinconsa, quien respondió con hostigamiento y presión a 8 trabajadores para renunciar al sindicato y firmar con otras empresas. La Inspectoría del Trabajo

15 Informe provisional - Informe N.º 381, marzo 2017, caso N.º 3 148 (Ecuador). Fecha de presentación de la queja: 18 de mayo de 2015.

16 Véase la recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 333 y 334.



constató que los trabajadores despedidos eran parte del sindicato.

- Diciembre de 2015. ASTAC promovió una inspección a las haciendas bananeras “Belitama”, “Chiquisagua” y “Cucalón”, de la empresa Viesfrut S.A. La empresa terminó despidiendo a 13 trabajadores, de los cuales se reintegraron 6 gracias a una medida cautelar interpuesta por ASTAC.
- Enero de 2016. Tras el despido de 23 trabajadores en la empresa “los Álamos”, de Álvaro Noboa, ASTAC solicitó una inspección con la Defensoría del Pueblo, pero en dos ocasiones la empresa impidió el ingreso a la hacienda.
- Octubre de 2017. Tras el despido de 10 trabajadores de la hacienda “Matías” –del grupo Orodelti–, por ser miembros de ASTAC, esta presentó una denuncia por discriminación ante la confirmación de la existencia de “listas negras”.

Además de esto, ASTAC ha ensayado una estrategia de acciones e intervenciones en esferas internacionales que no están relacionadas solo con los derechos laborales sino también con las denuncias sobre el deterioro del ambiente y el uso de agrotóxicos: en 2009, facilitó un reportaje para Al Jazeera; Jason Glazer, productor norteamericano, filmó la película *Sangre, veneno y muerte*, que plasma el eje bananero desde Guatemala hasta Ecuador; en 2012 se produjo un reportaje que demostró cómo, a pesar de la ley, no se controla el uso de plaguicidas; El DAHL, un canal holandés, viajó a Ecuador para investigar cuáles son las condiciones de trabajo: “¿por qué el supermercado Jumbo de Holanda vende los bananos muy baratos?” (J.A., Quito,

2018). Todos ellos evidenciaron la situación de los trabajadores y han permitido que se presione a las instituciones europeas para que los mercados, que se quedan con el 60% de las ganancias, controlen, además del precio, la sostenibilidad del ambiente y el bienestar de los trabajadores.

ASTAC es parte de la campaña “Make Fruit Fair” (Frutas Justas) en la que participan diversas organizaciones europeas y que busca interpelar la responsabilidad compartida que tienen las cadenas de supermercados respecto de los derechos de los trabajadores, ya que sus políticas de bajos precios influyen en la reducción extrema del precio mínimo legal del banano en Ecuador, lo que conlleva a un deterioro en los estándares de las normas sociales y en los derechos de los trabajadores. Tal como ha demostrado Oxfam (2014: 2): “los bajos precios hacen muy difícil para los países productores un adecuado desarrollo social y refuerzan la condición de explotación y violación de derechos humanos que ha sufrido tradicionalmente el sector bananero”.

La campaña también cuestiona el engaño de los supermercados hacia sus consumidores cuando afirman que los productos que expenden cumplen con todas las normas en temas de derechos sociales y ambientales. Estas afirmaciones se hacen mediante certificaciones. Es el caso de los bananos que comercializa LIDL, que actualmente cuentan con una certificación de Rainforest. Desde ASTAC se han documentado y denunciado violaciones a derechos ocurridos en fincas que cuentan con esta certificación, situación que fue oportunamente comunicada a la empresa certificadora y, ante la inacción de la misma, denunciada públicamente. Estas denuncias



llevaron a que la cadena de supermercados LIDL anuncie un cambio respecto a las certificaciones que deberán tener sus proveedores de fruta.

Sin duda, las acciones de ASTAC han sido exitosas, su apoyo legal y directo a los trabajadores le ha permitido crecer (empezaron con 66 trabajadores y hoy cuentan con 1 400 afiliados); las acciones mediáticas les han permitido ensayar una estrategia de incidencia y apoyo internacional que explora actores que no están vinculados al mundo laboral; sus acciones de inconstitucionalidad los han posicionado en la esfera política nacional.

El caso de ASTAC nos interesa porque nos permite plantear dos elementos centrales para nuestro análisis:

Existe una distancia importante entre los conflictos sindicales y el conflicto de los trabajadores. En este sentido, ASTAC nos muestra la enorme presión que ejercen las patronales sobre los trabajadores, se traduce en un trabajo legal intenso para el sindicato. El Anexo 2 que nos muestra un lista de demandas y de denuncias realizadas nos permite interpretar y llenar el vacío existente entre el número de conflictos laborales y sindicales. La cuestión gira en torno a que la vida sindical de base enfrenta un régimen de violencia e impunidad que, para la protección de los trabajadores, demanda de esfuerzo y recursos por parte de los sindicatos.

A pesar de que los sindicatos en la agroindustria y en el sector privado tienden a desaparecer desde las reformas neoliberales de la década de 1990 (Darlic, 2004), y en el sector agroindustrial enfrentan un régimen de explotación y violencia que está diseñado para persuadir a los trabajadores de no sindicalizarse –de ello hablaremos en el siguiente punto–, ASTAC ha

logrado encontrar una estrategia que le permite crecer organizativamente.

El rápido recuento de sus acciones y logros nos muestra que el trabajo sindical es posible y que la respuesta de los trabajadores permite el crecimiento de las organizaciones, pero su esfuerzo es enorme. A las acciones de visibilización o denuncia pública, el trabajo de protección legal de los trabajadores y las acciones de protección constitucional, hay que sumar el trabajo cotidiano de la vida sindical: la acción de difusión de derechos, la formación y capacitación de sus miembros, el seguimiento de las empresas, la negociación con las instancias de gobierno y el Ministerio del Trabajo, el seguimiento de la política pública antisindical, etc., pero sobre todo su autodefensa organizada frente a un régimen de violencia empresarial antisindical.

Explotación laboral y persecución sindical

Frente a la dinámica general en la que los sindicatos privados tienden a “desaparecer” o terminan subordinados a las necesidades de las empresas, en trabajos previos (Herrera, 2015 y 2016), los dirigentes sindicales explicaban este fenómeno de distintas formas:

- **Las reformas neoliberales** y la flexibilización laboral impuso la norma de 30 trabajadores como mínimo para formar un sindicato en una empresa. Así, la falta de sindicatos por rama deja el proceso de sindicalización al entorno y capacidad de contención de cada empresa.
- **La persecución y desprestigio** que han realizado los distintos gobiernos desde principios de siglo.



- Los **cambios en la estructura laboral** que, resultado de los avances tecnológicos y la mundialización de la economía capitalista, han eliminado la industrial como modelo e imponen una lógica de flexibilización y precarización del trabajo.
- La dispersión ideológica y falta de solidaridad internacional de los trabajadores, resultado de la **caída del bloque socialista**.
- La división de las organizaciones por la **coptación de los dirigentes** por parte del gobierno que fomenta nuevas centrales sindicales subordinadas a la agenda gubernamental.
- La **falta de formación política y renovación de las organizaciones**, donde persisten viejas dirigencias desde la década de 1970 que han hecho del sindicalismo un modo de ganarse la vida y no permiten la oxigenación de la dirección de las organizaciones¹⁷.
- La propia **debilidad de las organizaciones** sindicales para entender la política y superar la fragmentación o incorporar las nuevas demandas y complejidad de la sociedad (las demandas y lógicas de los movimientos sociales).

En el sector bananero, la crisis se vive de una manera distinta; para Jorge Acosta, otro de los problemas que enfrentan es el desprestigio del sindicalismo, esto es, que la organización sindical es posible “a pesar” de o diferenciándose de las centrales sindicales:

El trabajo sindical en el banano ha sido duro y hemos intentado coordinar con algunas centrales sindicales, pero su discurso es caduco y sus preocupaciones no conectan con nuestros problemas, no entienden y no conocen los problemas de los trabajadores del banano. Nosotros hemos heredado sus errores, los trabajadores desconfían porque vienen solo en las épocas de elecciones; dirigentes vienen a resolver las demandas de los trabajadores, les cobran la plata y desaparecen; movilizan a los trabajadores en una disputa contra la patronal y luego negocian directamente con los empresarios. ...nosotros nos hemos mantenido independientes del tema político, sin dejar de reconocer que somos políticos. Trabajamos en el sector de los trabajadores, con los trabajadores, no tenemos compromiso alguno con partidos o personajes de la política, porque ellos tienen sus propios intereses. Desde nuestras denuncias, nos hemos dedicado de lleno a trabajar y denunciar esté quien esté en el gobierno¹⁸ (J.A. Quito, 2018).

17 A lo largo del trabajo de campo conocimos a un dirigente que, al hablar de los efectos del correísmo y la división de la Fenacle, planteaba: “en la organización había más de 4 000 trabajadores afiliados que perdimos en este proceso, ¿te das cuenta toda la plata que perdimos?” (T. Quito, 2018).

18 El testimonio de Jorge Acosta es similar a los recogidos en un trabajo anterior sobre sindicatos rurales en Ecuador; ver Herrera (2015).



A decir de Acosta, el proceso de organización de los trabajadores choca con el “desprestigio” sindical y de la falta de representación de los trabajadores. Las demandas de los trabajadores locales no solo no encuentran respuesta en las centrales sindicales, sino que su desprestigio se convierte en un problema para el trabajo sindical, porque los trabajadores no confían.

Sin duda, cada una de estas razones contribuye a la crisis de los sindicatos en Ecuador y pesa de distinta forma a lo largo de estas dos décadas. Sin embargo, desde el trabajo de campo, quisiéramos resaltar que sobre los trabajadores del banano se ha construido un régimen de explotación laboral y persecución sindical que limita toda propuesta de organización de los trabajadores.

Régimen de explotación laboral¹⁹

Para empezar, es importante recalcar que el régimen laboral de los trabajadores en las plantaciones bananeras no cambia en lo sustancial, pero puede intensificarse entre una hacienda y otra.

Un trabajador promedio comienza su día a las 5:00 de la mañana, ya que a las 6:00 lo recoge el camión que lo lleva a la hacienda. Lleva dos mudas de ropa porque la leche del banano “mancha”: de hecho, mancha es como se conoce el lugar donde esperan los trabajadores para ser recogidos. Viajan en camiones oscuros y escasamente equipados, como “vacas que van

al matadero”. La masividad de trabajadores y la precariedad de la imagen descrita muestran por qué el informe de la relatora de la ONU (2010) afirmó la existencia de las formas de esclavismo moderno.

Hay dos formas de contratación: por el diario o por avance. Mediante jornal diario, los operarios reciben el salario base de USD 19,50 y trabajan hasta las 4:00 o 5:00 de la tarde y, dependiendo de las tareas, pueden continuar trabajando hasta la 6:00 de la tarde. Por avance, reciben un jornal de 21 o 25 USD, y según sea la hacienda, les asignan dos o tres cuadras para que se encargue de todas las tareas; por lo general salen más tarde aprovechando la luz para cumplir la tarea, cobrar pronto y buscar otro avance para incrementar su salario. Sin embargo, en ocasiones no consiguen concluir la tarea asignada y trabajan hasta tarde para terminarla o traen a su familia para completar el trabajo²⁰.

En los días de embarque, la jornada se extiende, pudiendo trabajar hasta las 10:00 de la noche para llenar el camión y cumplir con la cuota de banano. Las mujeres no trabajan todos los días, sino dos o tres por semana, solo los días de embarque y en jornadas que pueden extenderse. Sin embargo, para los trabajadores y trabajadoras, el principal problema no es el trabajo o el esfuerzo sino el reconocimiento salarial injusto, la precariedad de sus condiciones y la inestabilidad laboral; en el caso de las mujeres, además, se suma el acoso sexual de los administradores y capataces. Los

19 Los datos que aquí se presentan son los resultados de una encuesta realizada para el informe “Estado del Banano: acumulación, desigualdad y derechos Laborales”. Tal encuesta se compone de 120 trabajadores, mayoritariamente de Los Ríos y el Guayas, pero también incluye algunos trabajadores de El Oro.

20 Esta es una de las razones por las que, en 2010, se denunció la existencia de trabajo infantil en las haciendas, donde el 14% de los trabajadores encuestados empezaron en el trabajo con menos de 17 años.



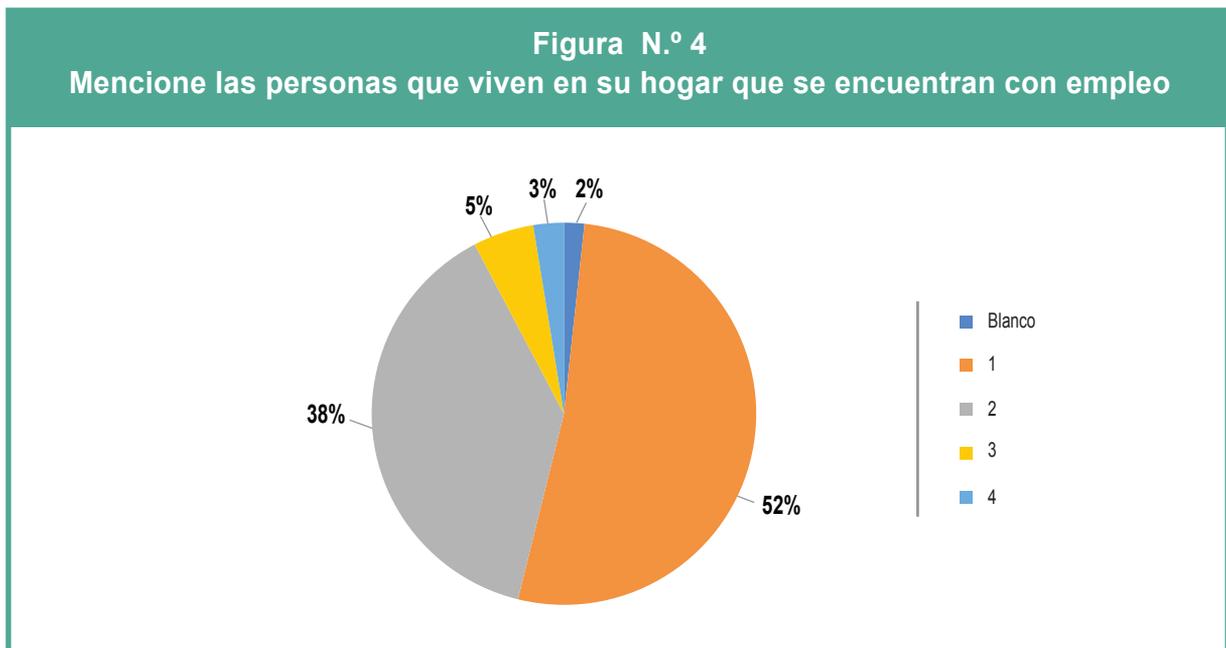
trabajadores realizan sus labores en condiciones muy precarias, sin los implementos y protección necesaria y a costa de su salud²¹:

.. aquí no te dan nada y todo te descuentan. En el año me dieron una camisa, pero la descontaron de mi salario. Ellos declaran que te dan botas, protección y comida, pero no es cierto, también te lo descuentan. Hasta los machetes tenemos que comprar nosotros mismos, sino no contratan. (Intervención en grupo focal, Quevedo en 2018).

A esta jornada se le suman varias características del régimen de explotación y las condiciones laborales que contribuyen al vaciamiento sindical (los datos presentados corresponden a la encuesta realizada por el Instituto de Estudios Ecuatorianos [IEE]):

1) Lllaman la atención las condiciones laborales/salariales precarias del sector.

- En términos generales, son sectores con escaso acceso a servicios básicos (salud, agua potable, infraestructura social) y que carecen de vivienda propia (75%).
- El 51% de los trabajadores no logra terminar la secundaria y apenas el 30% ha terminado la primaria.
- La mayor parte de ellos no logran cubrir un salario mínimo.
- Apenas el 52% de las familias numerosas (de 3 a 6 o más miembros) logra emplear a uno de sus miembros.

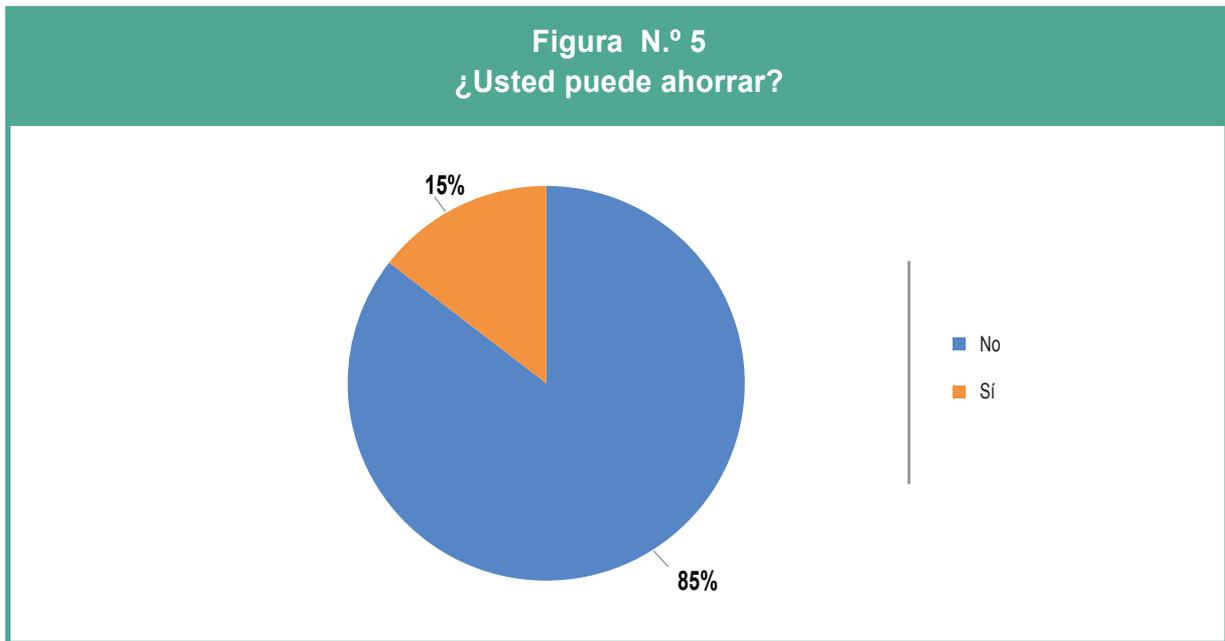


Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración: IEE.

21 Sobre los problemas en la relación a las condiciones laborales y la salud de los trabajadores existe una vasta bibliografía, pueden consultarse los trabajos de: Polo, 2018; Harari, 2011; MSP, 2008; Maldonado, 2007; Breilh 2007.

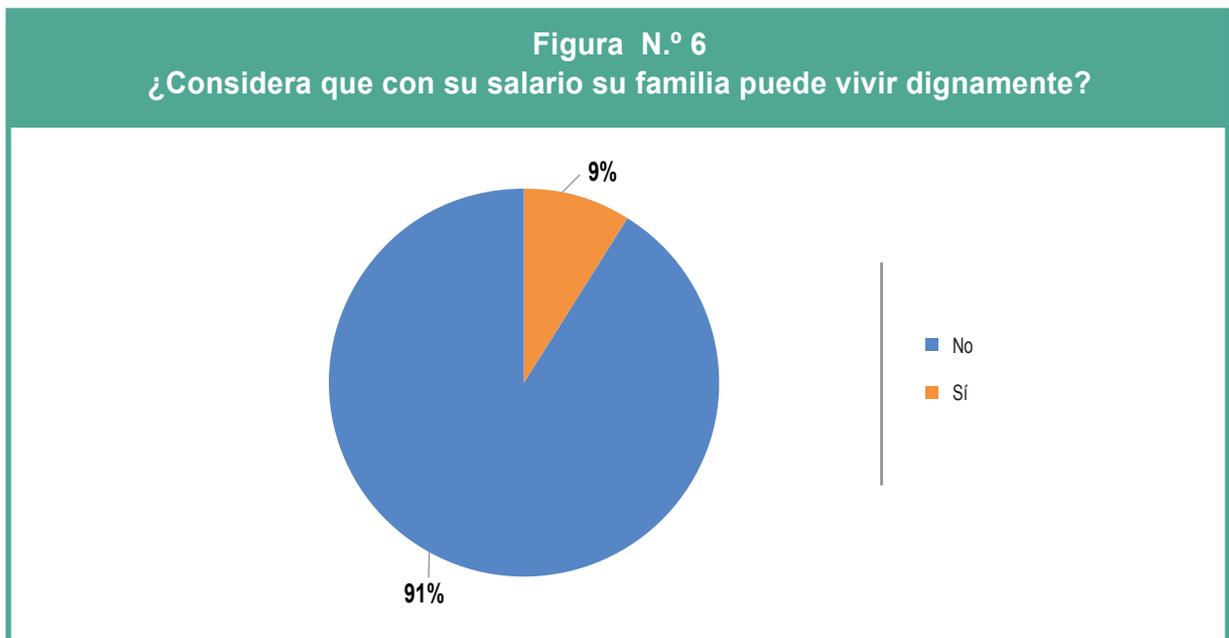


- Por lo expuesto anteriormente, la inmensa mayoría no logra un mínimo ahorro para emergencias familiares o personales.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.

- Los trabajadores no sienten que con sus ingresos puedan vivir dignamente.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.



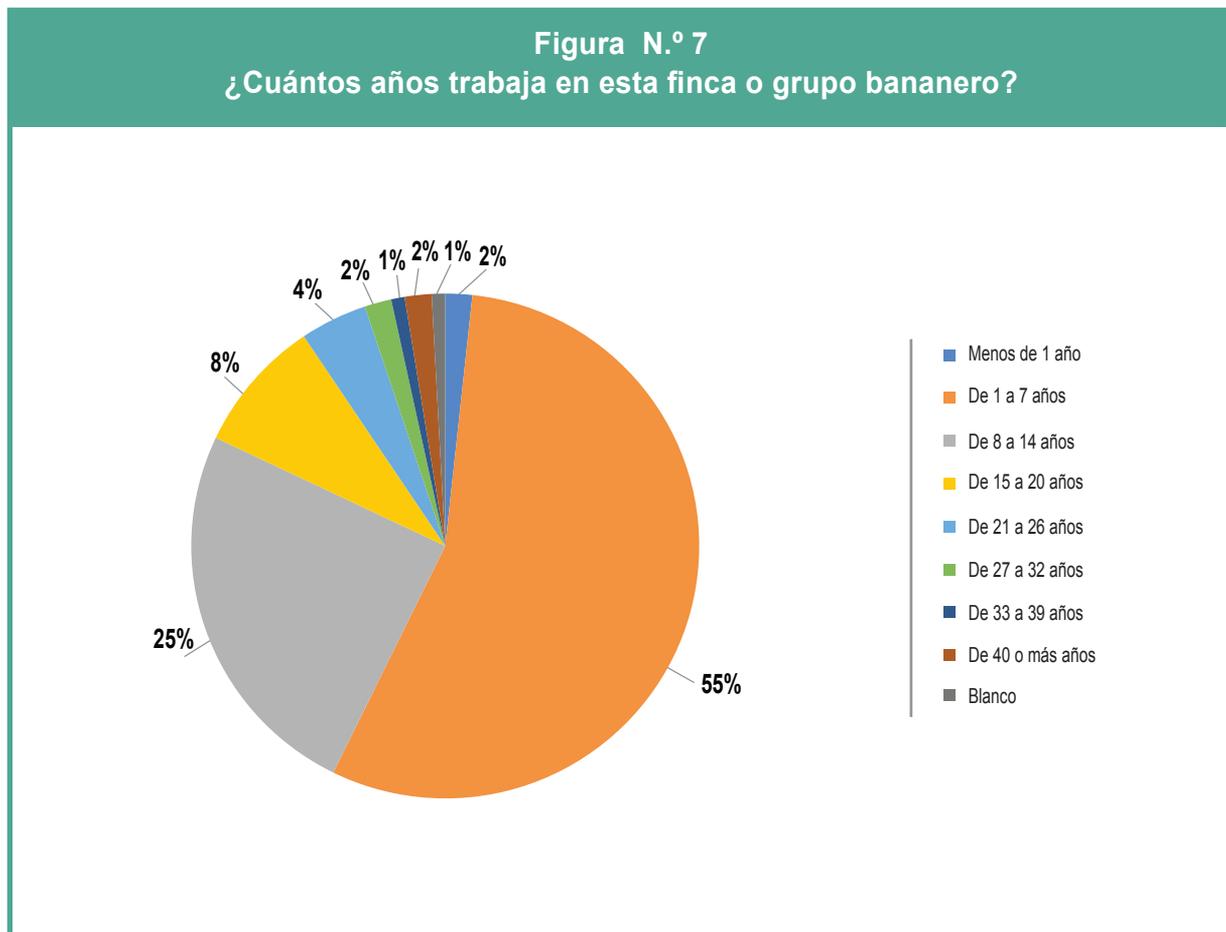
2) El nivel de agresión y violencia sobre las mujeres está completamente naturalizado.

- Los trabajadores conocen que las mujeres reciben menos remuneración por el mismo trabajo que hacen los hombres; además, reconocen que los jefes de la plantación molestan a las mujeres y hay casos de acoso sexual.
- Según las trabajadoras, han habido violaciones y abusos de los que no se hablan, siendo lo común el acoso sexual a través de un permanente acoso laboral. Los jefes se enfocan en las nuevas trabajadoras y en las

más jóvenes. Las maltratan verbalmente, les cambian de trabajo y les asignan tareas difíciles, para luego ofrecerles mejorar el trabajo y el salario a cambio de favores sexuales.

3) Por otro lado, sorprende que, en medio de estas condiciones laborales precarias, los trabajadores hayan desarrollado una gran “fidelidad” y dependencia con las empresas o haciendas.

- Según la encuesta del IEE (2018), existen trabajadores que le han dedicado la vida entera a la plantación.

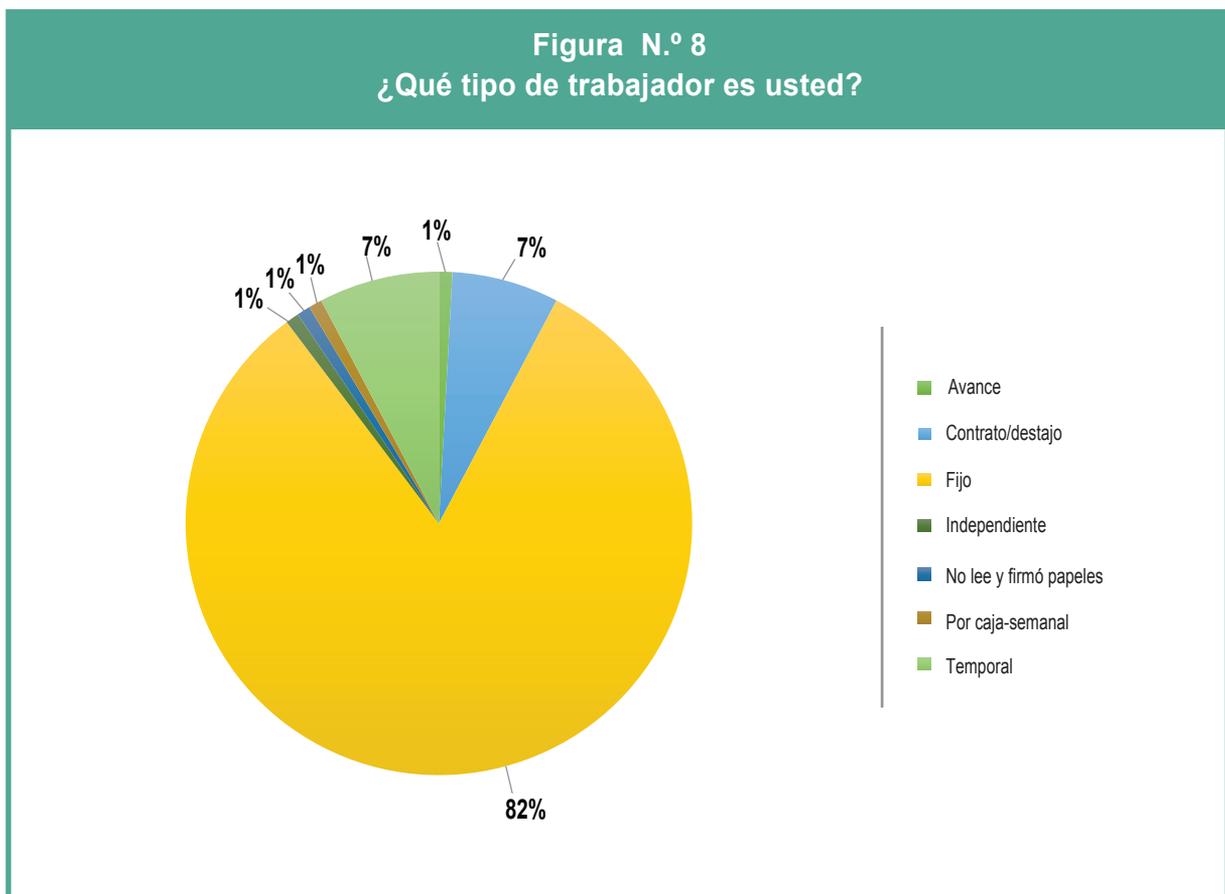


Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.



- A pesar de que las elites bananeras afirman que el trabajo en la hacienda son actividades discontinuas y extraordinarias, la gran mayoría se reconocen como “trabajadores fijos”; es decir, trabajan de manera regular y continua a lo largo del año y en la misma empresa.

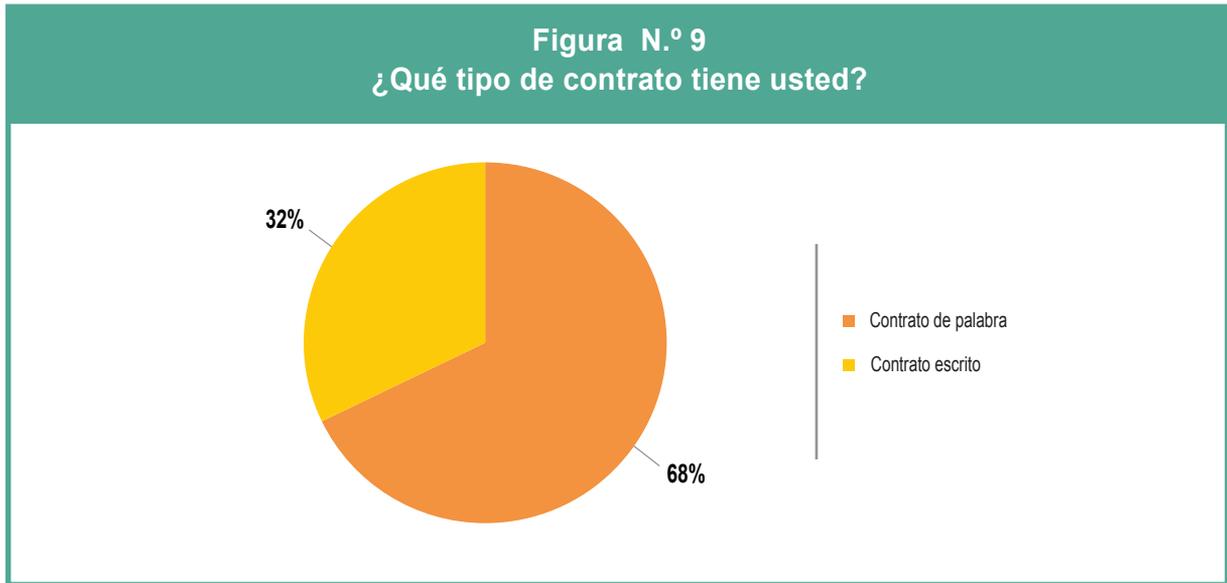
Al preguntar sobre este comportamiento, los trabajadores aportan una respuesta que evidencia por qué no dejan la hacienda: no hay otras ofertas de trabajo y el trabajo de jornalero en otras actividades no es un trabajo estable.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.

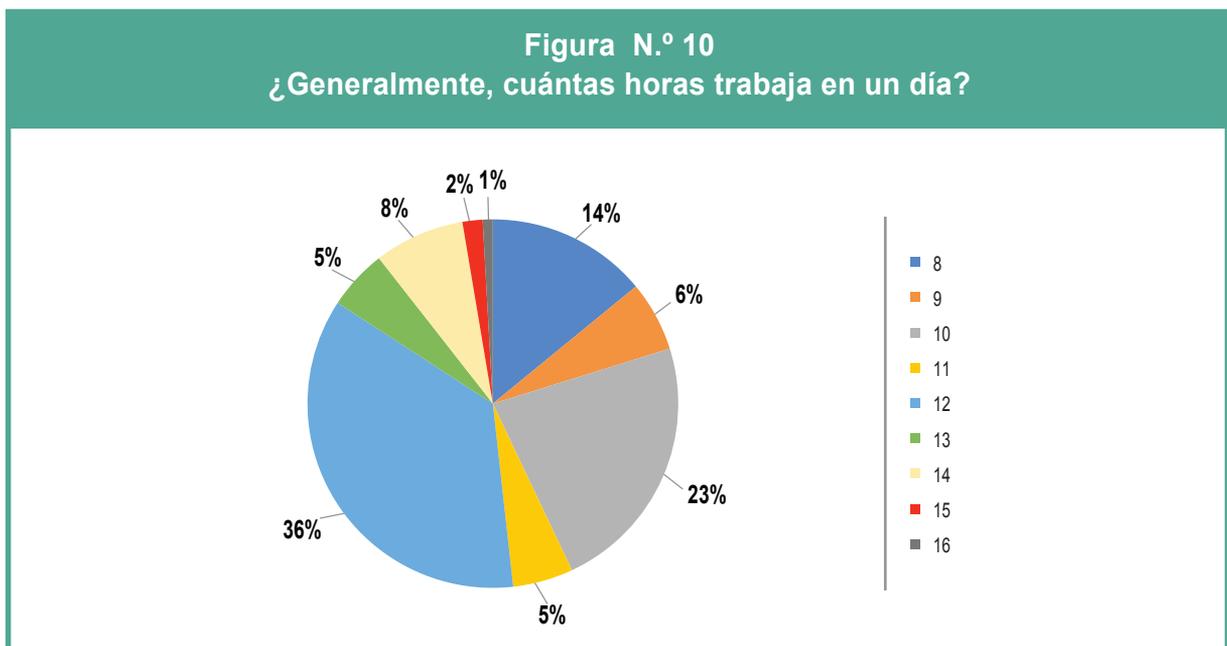
- 4) **A pesar de la “fidelidad” de los trabajadores, hay que resaltar la enorme informalidad legal e institucional con la que trabajan las empresas y “administran” la vida de sus trabajadores. Informalidad que se traduce en la vulneración de derechos de los trabajadores.**

- El 68% de los encuestados carecen de contratos formales, teniendo únicamente acuerdos de palabra.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.

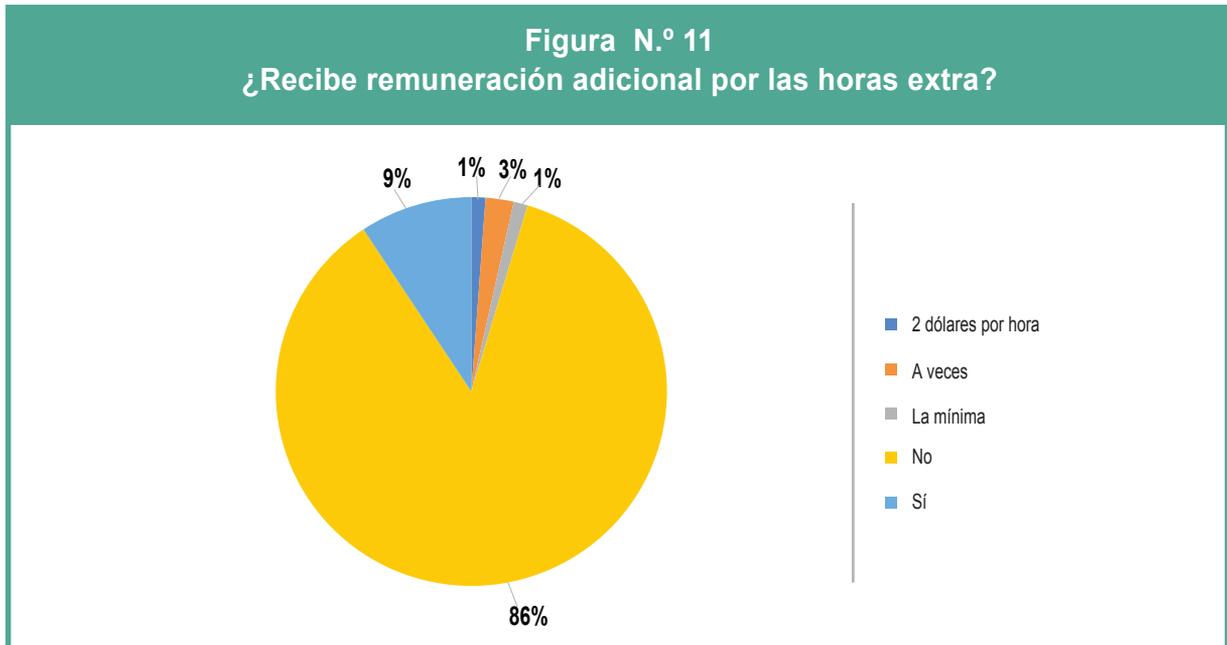
- Los trabajadores no reciben roles de pago (70,3%), no reciben el décimo tercero (52,3%), no perciben el décimo cuarto (56%) y no acceden a sus fondos de reserva (66,5%).
- Con la falta de contratos y roles de pago, los trabajadores, no saben si el salario es justo con respecto a las jornadas extendidas de trabajo que, en el mayor de los casos, es más de 10 horas.



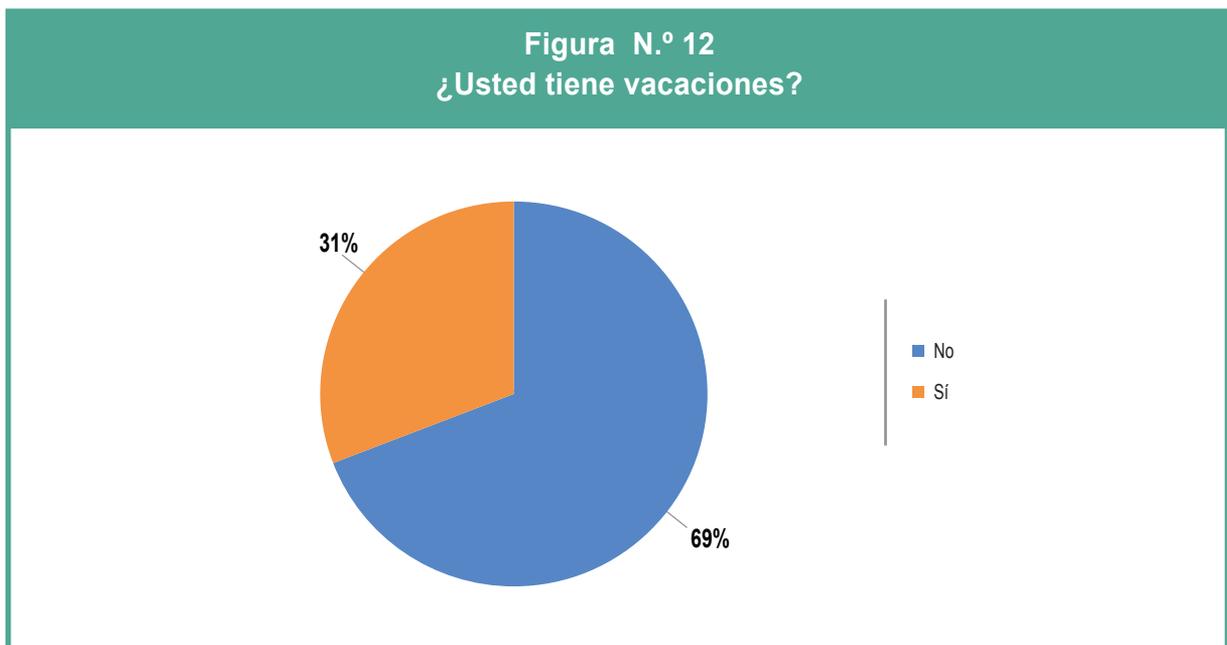
Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.



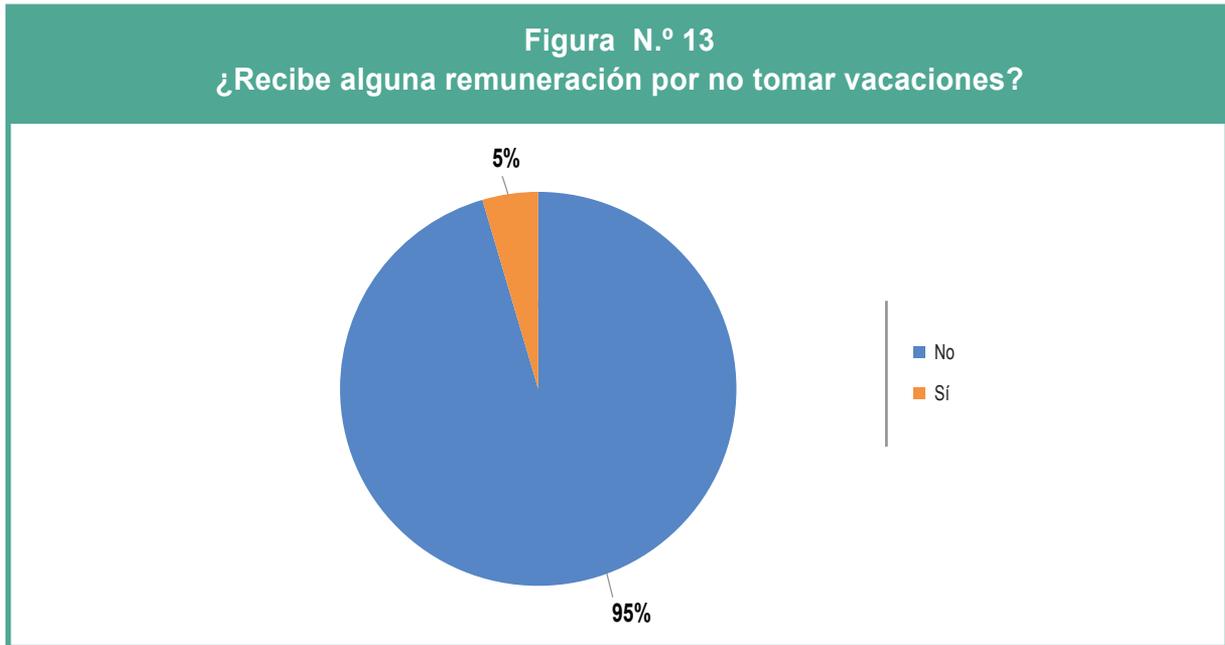
- Así, los trabajadores no puedan demandar el pago de horas extras, sus vacaciones, o el pago por trabajo en fines de semana o feriados.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.

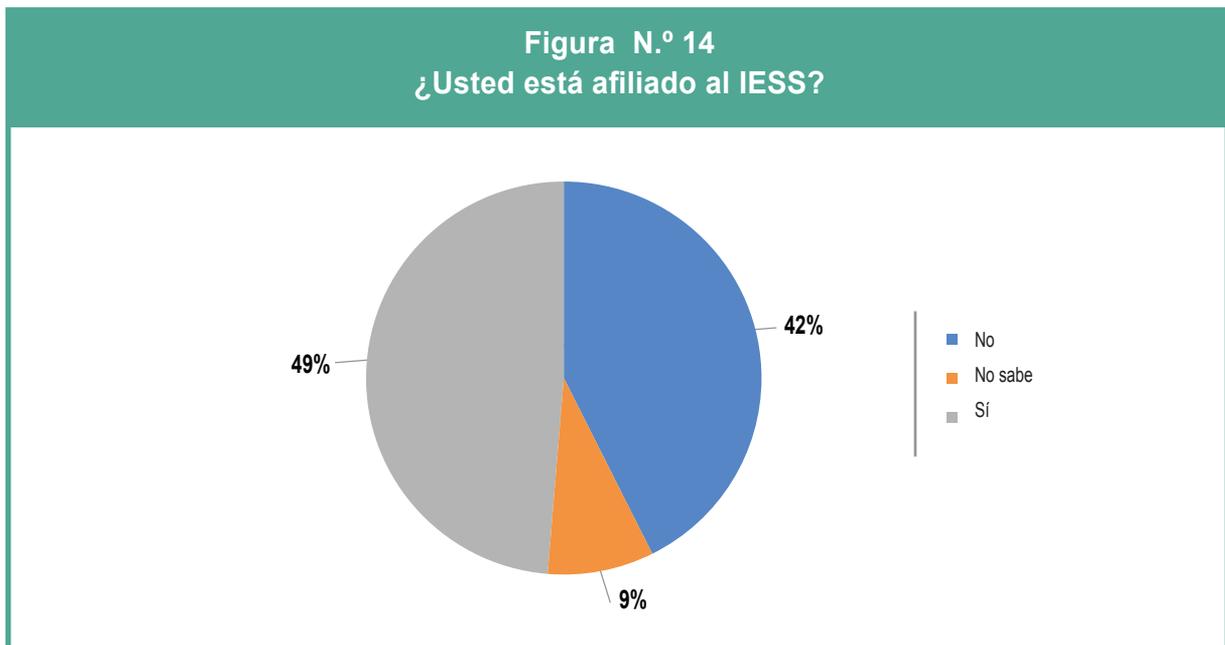


Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.

- Son pocos los trabajadores que cuentan con la afiliación al IESS (según la encuesta, el 49% no están afiliados)²².



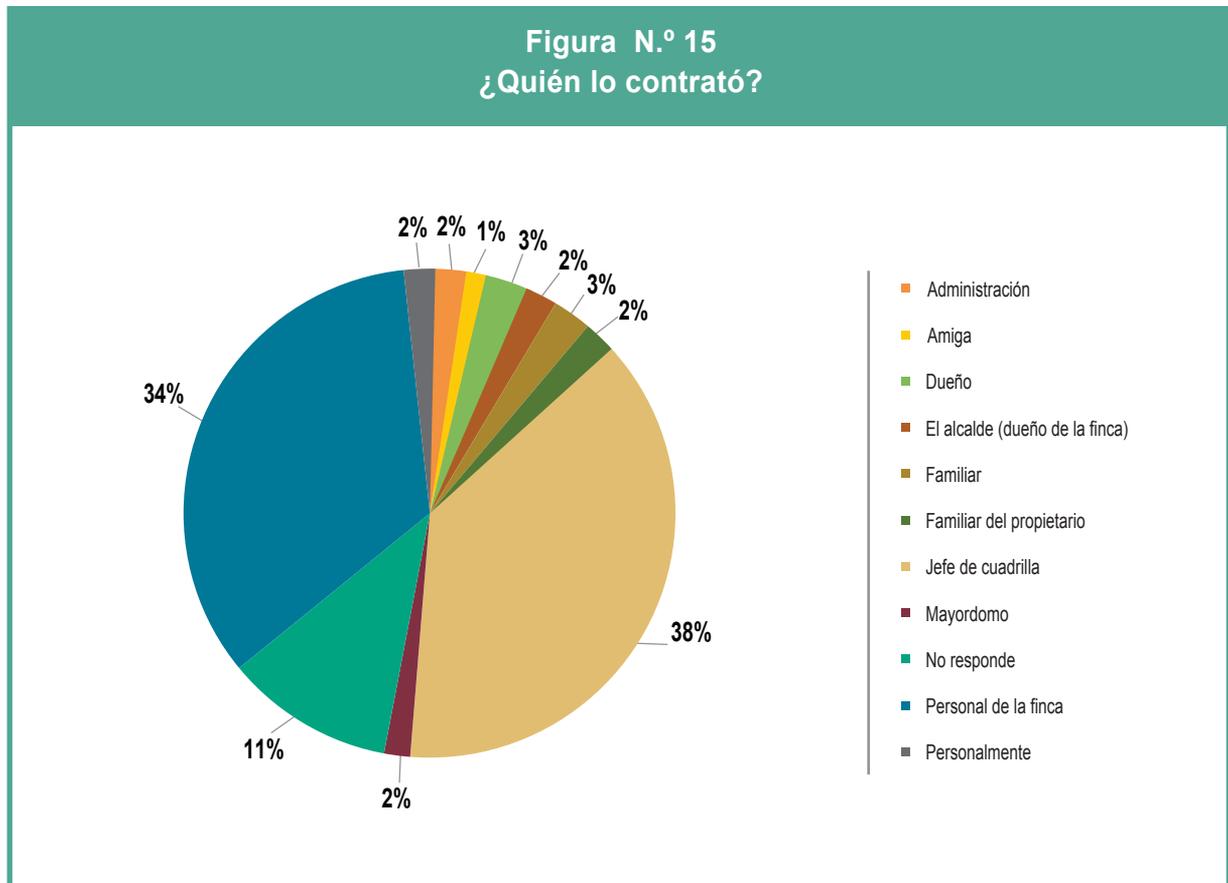
Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.

22 No hay datos oficiales del número de trabajadores afiliados al IESS, pero Raúl Ledesma (ministro del Trabajo) reconoce que el grado de informalidad es alto y que podría llegar a ser del 50%.

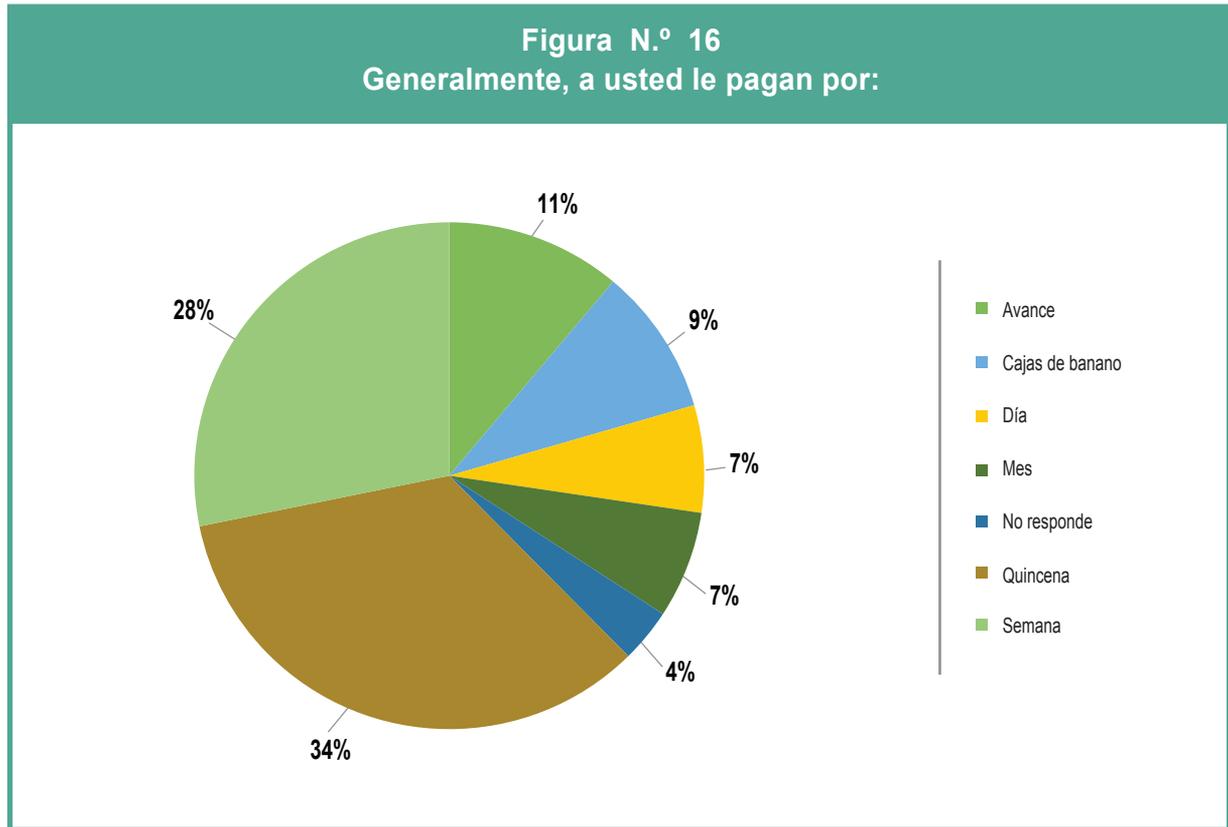


- Es tal el grado de informalidad que las empresas evaden su responsabilidad de contratación y promueven una de las formas más primarias de tercerización laboral, la contratación a través de los “jefes de

cuadrilla”; a su vez, se fomenta el régimen de explotación de los trabajadores, el pago por “productividad” o por número de “cajas embarcadas”.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración: IEE.

Pero la informalidad que, como vemos, promueve la vulneración de derechos (derecho a un salario justo, al trabajo digno, a las vacaciones, a la seguridad social) y la flexibilización laboral, crea además condiciones de vulneración y desprotección de los trabajadores frente a las empresas. Si las relaciones laborales se desarrollan en el marco de contratos verbales y relaciones de confianza entre patronos y trabajadores, y si los trabajadores no cuentan con contratos y roles de pago, no solo no pueden reclamar por condiciones mínimas de trabajo y salario, sino que además carecen de mecanismos para ser reconocidos como trabajadores y organizarse en sindicatos. Esto los deja sin herramientas para demandar derechos.

Régimen de persecución sindical

Los trabajadores bananeros y los dirigentes sindicales han puesto mucho énfasis en la complejidad del trabajo sindical en el banano. Marcela Arellano, dirigente de la CEOSL, parte del FUT, al reflexionar sobre las condiciones de los trabajadores bananeros en Ecuador, observaba:

... aquí, todos los que hemos hecho trabajo sindical sabemos que la organización de sindicatos en el campo es muy difícil, las empresas tienen mucho poder y es complicado lograr que los trabajadores se organicen; y si hoy logramos que



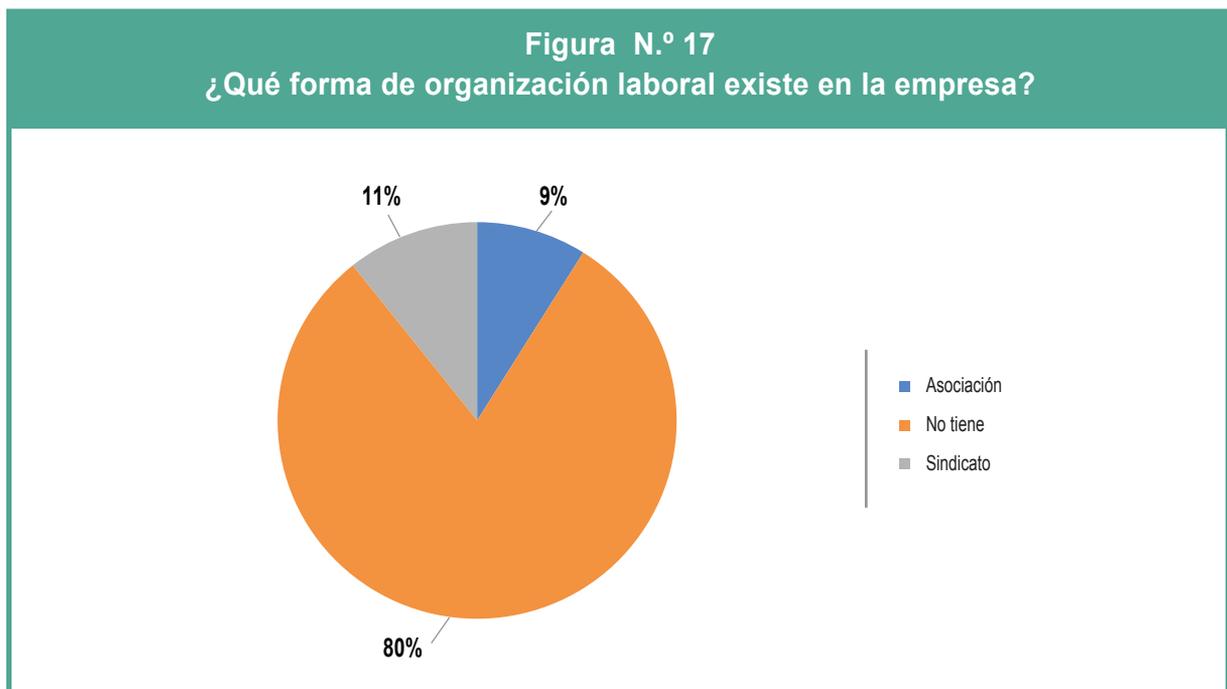
30 trabajadores se afilien, mañana son despedidos y no podemos hacer nada (Orellana, comunicación personal, Quito, 2018).

De su intervención nos interesa resaltar el poder de las empresas que se manifiesta en el miedo de los trabajadores a sindicalizarse. El centro de nuestro argumento es que el vacío sindical no es solo el resultado de la falta de intervención

de las centrales sindicales en el campo, sino de la acción violenta y sistemática de las empresas para evitar la organización de los trabajadores.

Para evidenciar la persecución por parte de la empresa vamos a resaltar tres respuestas de los trabajadores:

- La presencia de pocas organizaciones sindicales.

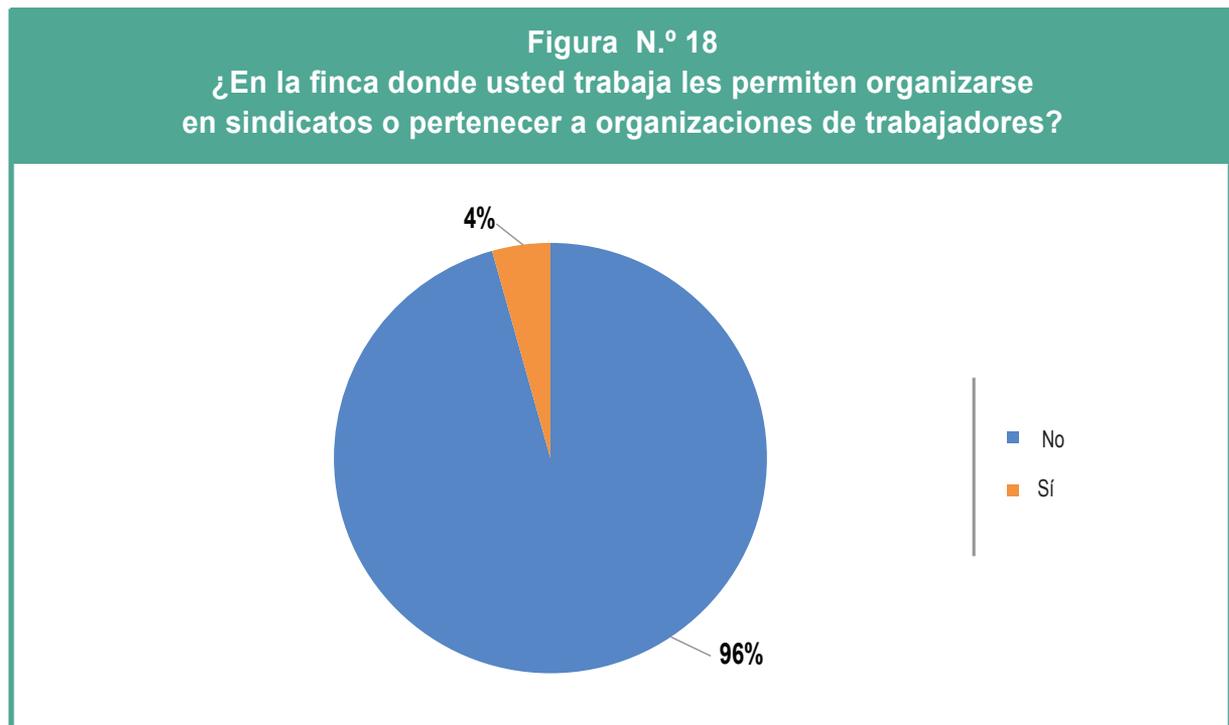


Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración IEE.

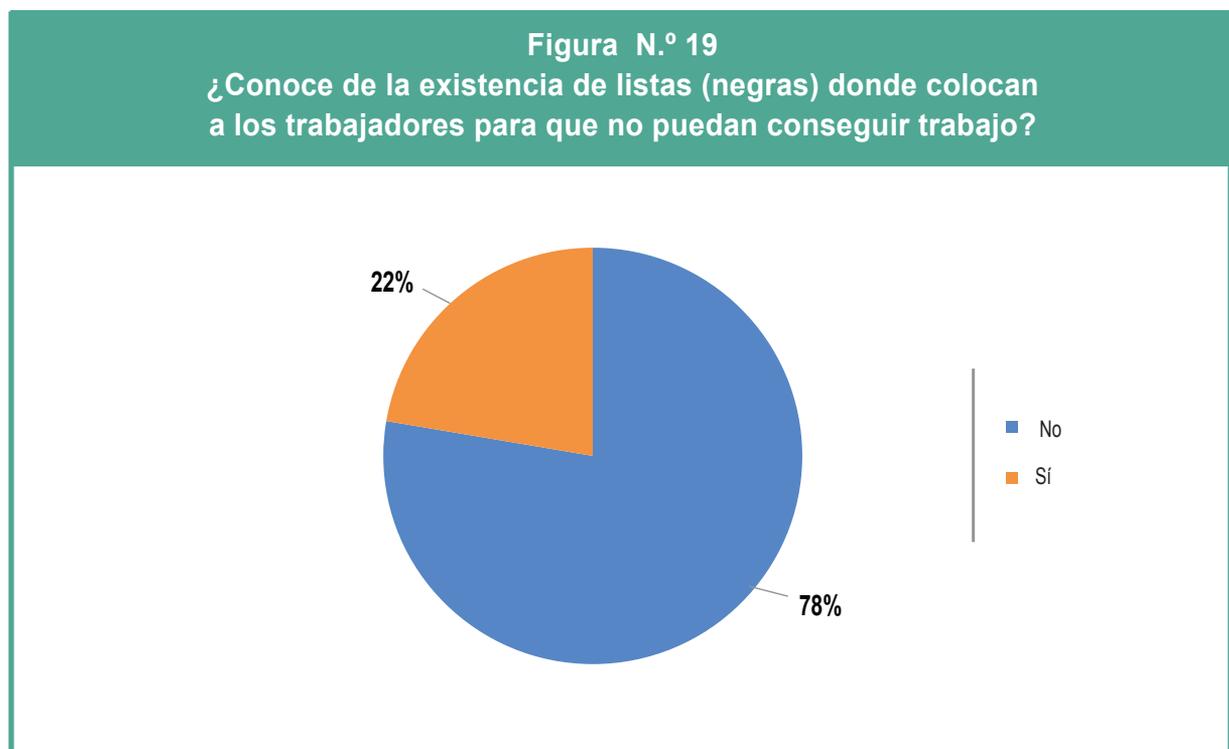
- La afirmación contundente de los trabajadores, que plantean que no se les permite organizarse.

- Finalmente, se debe observar que, de los trabajadores encuestados, el 22% conoce la existencia de listas negras²³.

²³ Las *listas negras* son nóminas que circula entre las empresas, con nombres de trabajadores que están impedidos de trabajar en las empresas bananeras por ser trabajadores “problemáticos”, ya que han intentado sindicalizarse, reclamar derechos o denunciar a las empresas frente a la Inspectoría del Trabajo.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración propia.



Fuente: Encuesta del IEE (2018).
Elaboración propia.



Las listas negras representan una lógica de organización informal e ilegal de las empresas contra los trabajadores, de las cuales existen testimonios en varios trabajos previos a este, mostrando así que es una práctica empresarial moderna muy difundida y naturalizada en el mundo del banano (Martínez, 2003; Rubio, Larrea y Campana, 2008; Marega, Philipp y Vitali, 2017).

En este estudio, más allá de las listas negras, encontramos que las empresas desarrollan una serie de mecanismos pensados para evitar la organización de los trabajadores. En la encuesta realizada, a la pregunta “¿cuáles son las razones para no ser parte de un sindicato?”, responden:

- Porque son reglamentos de la finca.
- Porque nos puede ocasionar problemas en el trabajo.
- Es malo, después no se puede trabajar tranquilo.
- Nos pueden despedir.
- Porque después no puedo trabajar y soy madre soltera.
- Es difícil encontrar trabajo cuando eres sindicalista.
- Porque hay mucho miedo.
- Es complicado, los jefes se enteran y nos botan.

En las entrevistas a profundidad²⁴, en cambio, los trabajadores cuentan:

- Los trabajadores que intentan sindicalizarse son despedidos.
- Las empresas difaman y desprestigian a los sindicatos y sus dirigentes, diciendo que no sirven para nada.
- Existen “listas negras” para evitar que trabajadores que hacen denuncias o se sindicalizan consigan trabajo.
- A los trabajadores sindicalizados se les congelan sus salarios y/o reducen sus días/jornadas de trabajo para afectar lo que ganan y luego ofrecerles un mejor empleo (y salario) en otra de sus empresas.
- Subdivisión de las “empresas” en varias compañías para no tener demasiados trabajadores y, a la vez, rotarlos a través de sus distintas haciendas.

El núcleo de las respuestas recogidas describe una estrategia de acoso a los dirigentes y trabajadores, lo que definimos como un régimen de persecución que las plantaciones han construido sobre los trabajadores que intentan organizarse. Es decir, el vacío sindical es un fenómeno complejo en el cual las empresas participan activamente imponiendo límites y trabas a los trabajadores en su lucha por la defensa mínima de sus derechos.

²⁴ Los testimonios que aquí se mencionan se recogieron de las entrevistas a profundidad realizadas a trabajadores y dirigentes sindicales de ASTAC, FENACLE, CIENCONSA, en el marco del informe: “Estado del Banano en el Ecuador: acumulación, desigualdad y derechos laborales”.



Conclusiones

Para finalizar, nos interesa observar que, durante la Revolución Ciudadana, si bien el gobierno planteó formalizar y mejorar las relaciones laborales eliminando la precarización laboral, aprobada la Constitución, estas reformas no significaron una ampliación de derechos políticos y no resolvieron las demandas históricas de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva, sindicatos por rama, trabajo digno, etc.). En consecuencia, al observar el proceso en clave de hegemonía, mientras el gobierno avanzó en una reforma conservadora, logró a su vez contener las acciones del movimiento sindical gracias a la fractura de las organizaciones existentes y el respaldo a nuevas organizaciones afines.

El núcleo del problema se concentró en el carácter regresivo de la reforma, que inició con algunos elementos plasmados en la Constitución y que avanzó a pesar de los logros constitucionales; a su vez, dicha reforma fue legitimada por las centrales sindicales oficialistas y los avances del gobierno en materia de derechos sociales (inversiones sociales, universalización del seguro social, incremento sostenido del salario básico). La reforma legal mantuvo el conflicto en un plano “nacional”, donde la acción de las centrales (movilización en las calles y denuncias legales), aunque visibilizó sus demandas frente al carácter regresivo, “invisibilizó” los conflictos de los trabajadores de base o del campo.

Así, entre las acciones nacionales y la conflictividad laboral de base aparece un vacío sindical. Este “vacío”, como la “falta” de sindicatos de empresa con la autonomía y fuerza suficiente para defender los derechos de los trabajadores, como inexistencia de articulaciones entre las

organizaciones de trabajadores (sindicatos y centrales de trabajadores) que permitan construir la representación del sector, la visibilización y defensa de los trabajadores frente a la violencia de los sectores empresariales. En este caso, se evidencia que las centrales sindicales están ausentes del conflicto laboral de base, no logrando recoger los conflictos de los trabajadores en el campo y, por tanto, los trabajadores quedan en un estado de permanente vulnerabilidad. Frente a esta situación, las centrales sindicales reconocen que el trabajo en la agroindustria y en el sector privado es complejo, y que ello demanda un enorme esfuerzo. La experiencia de ASTAC aparece como un caso excepcional y nos muestra que la acción sindical es posible. Entre las acciones de denuncia pública de los problemas que genera la agroindustria y la defensa legal de los trabajadores, la vida sindical de ASTAC logra llenar el vacío, pero su esfuerzo es insuficiente para cambiar la tendencia y la hegemonía de las empresas.

En este plano del conflicto, es importante destacar que la nueva presencia del Estado y la inversión social, si bien en algún momento obligó a una mayor afiliación de los trabajadores, no afectó la hegemonía sólidamente construida sobre la base de la explotación laboral y la persecución de los trabajadores que se ejerce sistemáticamente desde las empresas.

Así, tanto el conflicto como las aspiraciones o disputas de los trabajadores por organizarse tienden a “resolverse” en las esferas domésticas de las empresas. De ahí la importancia y el valor de la sindicalización por rama de actividad; es decir, la posibilidad de ampliar las capacidades de articulación de los trabajadores más allá de la empresa, ejercer su derecho a la libre sindicalización y construir un contrapeso



necesario para romper con la hegemonía empresarial y democratizar las relaciones laborales.

Los resultados de la encuesta y los testimonios de los trabajadores nos muestran que las empresas o plantaciones del sector bananero están muy lejos de sus discursos y promesas de modernización. Funcionan como plantaciones que heredaron del viejo régimen de hacienda ejerciendo una sobreexplotación de los trabajadores. Desde una perspectiva marxiana, las empresas bananeras logran mantener su tasa de ganancia gracias a la sobreexplotación de los trabajadores (incremento directo de la jornada de trabajo y reducción de su tiempo de descanso sin reconocimiento salarial), un fenómeno que, en 2010 –dada la dependencia de los trabajadores con el mercado de trabajo controlado por las empresas–, la relatora de la OIT definió como formas modernas de esclavitud.

La cuestión es que, a principios del siglo XXI, la sobreexplotación de los trabajadores es posible solo a costa de la vulneración de derechos laborales, y para esto es indispensable la impunidad de las empresas y/o la participación cómplice de las instituciones de gobierno. En un país como Ecuador, que ha firmado varios acuerdos internacionales, existe una legislación constitucional y una normativa secundaria clara sobre los derechos laborales, por lo que resulta incomprensible el grado de impunidad existente. Como muestran los resultados de la encuesta y

los testimonios, los sindicatos deben sortear una doble tenaza empresarial: el régimen laboral, que administra la vida de los trabajadores, y el de persecución sindical, que persuade a los trabajadores de cualquier intento de organización. Pero es una tenaza que funciona gracias al trabajo articulado de las empresas y la “ausencia” de protección por parte del Estado.

Sobre este último punto, los trabajos más recientes muestran que la captura corporativa del Estado no es un problema solo del control o influencia de las empresas sobre las instituciones nacionales de gobierno, sino también de la ocupación e influencia en las esferas políticas locales. Si reflexionamos en términos de hegemonía, las empresas logran mantener el control de los trabajadores gracias al control de las distintas esferas de la reproducción de los trabajadores y la sociedad: mantienen el control de la administración del trabajo mismo (definen las reglas del mercado laboral y lo regulan mafiosamente a través de las listas negras), limitan las posibilidades de la organización social y funcionan en un ambiente de impunidad gracias a la ausencia de control del Estado central y local. En esta articulación hegemónica y virtuosa, no podemos obviar que este estudio indaga sobre el control de la plantación, pero las empresas son mucho más que las plantaciones, ya que controlan otras esferas de la economía (la exportación, importación, finanzas, etc.) y tienen una gran capacidad de desarticulación y de persuasión sindical.



Bibliografía

- Acosta, Alberto (1999). *Breve historia económica de Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Breilh, Jaime, Arturo Campaña y Adolfo Maldonado (2007). “Informe peritaje a la salud trabajadores en aéreo-fumigación en plantaciones bananeras: Guayas, el Oro y los Ríos”. Quito: CEAS.
- Cano, Diego (2012). *Persecución y criminalización de la lucha laboral en el Ecuador: periodo 2007-2011*, Quito: Internacional de Servicios Públicos (ISP), Centro de Derechos Económicos y Sociales (CDES).
- Chiriboga, Manuel y Brian Wallis (2010). *Diagnóstico de la pobreza rural en el Ecuador y la respuesta de política pública*. Quito: RIMISP.
- Darlic, Vjekoslav (2004). *Organizaciones sindicales del Ecuador*. Quito: FES-Ildis.
- Ecuador TV (23 de marzo de 2015) “Entrevista a Liliana Durán: vicepresidenta de la CUT”. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=DAouhMAAt-qA>
- *El Universo* (21 de febrero de 2018). “El camarón ya superó al banano en exportación”. Disponible en <https://goo.gl/P23GDk>
- *El Telégrafo* (26 de octubre del 2017a). “El FUT pide la renuncia de Jorge Glas y del director del IESS”. Disponible en <http://tinyurl.com/y739jgc5>
- *El Telégrafo* (1 de mayo 2017b). “La CUT reconoció la labor de Rafael Correa con la entrega de un chaleco de trabajo”. Disponible en <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/1/la-vicepresidente-de-la-vicepresidente-unidad-de-trabajadores>
- Fierro Carrión, L. (2016). *Financial Groups in Ecuador - 25 Years Later*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Guerrero, Andrés (1994). *Los oligarcas del cacao. Ensayo sobre la acumulación originaria en el Ecuador: hacendados, cacaoteros, banqueros, exportadores y comerciantes de Guayaquil*. Quito: El Conejo.
- Harari, Raúl, Homero Harari, Natalia Harari, y Florencia Harari (2011). *Producción bananera: impacto en la salud y el ambiente*. Quito: Oxigenio.
- Herrera, Stalin Gonzalo (2015) “Sindicatos rurales, contexto y conflicto en el Ecuador: La Clementina y Escudos” (borrador sin publicar). Quito.
- Herrera, Stalin Gonzalo (2016). “Sindicatos, contexto y disputa en Ecuador”. En Mariana Barattini *et al.* *Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: UMET-Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo; Montevideo: UITEC-Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificios y Condominios.



- Herrera, Stalin (2017). *De la lucha por la tierra a la democratización conservadora*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Larrea, Carlos; M. Espinosa y Silvia Charvet (1987). *El sector agroexportador y su articulación con la economía ecuatoriana durante la etapa bananera (1948-1972): subdesarrollo y crecimiento desigual*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Ledesma, Eduardo (2018). “Un final que aún no empieza”, Guayaquil: A EBE.
- Macaroff, Anahí (2019). *Oligarquías y empresas bananeras tras la captura corporativa del Estado*. Quito: IEE y Fes-Ildis.
- Maldonado, Adolfo y Lucía Martínez (2007). *Impacto de las fumigaciones aéreas en las Ramas Salitre*. Quito: Acción Ecológica.
- Marega, Magali, Gretel Philipp y Sofia Vitali (2017). “Estrategias gremiales frente a la precarización laboral en el sector bananero de Los Ríos, Ecuador”. Uruguay: XXXI Congreso ALAS.
- Martínez, Luciano (2003). *Dinámicas rurales en el subtrópico*. Centro Andino de Acción Popular.
- Ministerio de Salud Pública (2008). *Enfermedades y Eventos de notificación obligatorias Ecuador 1998-2007*. Quito: Ministerio de Salud Pública.
- ONU (2010). Informe de la Relatora Especial de la Organización de Naciones Unidas sobre: las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias. Misión al Ecuador, 5 de julio de 2010.
- Oxfam (2014). “Bananos a bajo precio. ¿Quién paga? El impacto negativo de la política de precios dictadas por las cadenas de supermercados alemanas en trabajadores y productores ecuatorianos y colombianos”. Disponible en: https://www.oxfam.de/system/files/bananos_a_bajo_precio_version_esp.pdf
- Polo Almeida, Patricia (2018) *Relación territorio-salud, un análisis desde las representaciones sociales de los y las trabajadoras bananeras, recinto San Rafael, provincia del Guayas-Ecuador*. Quito: UASB.
- Polo, Patricia y Alex Naranjo (2018). La determinación social de los procesos de salud que afectan a los trabajadores de banano en Los Ríos, Guayas y El Oro, Quito: IEE, Fes-Ildis (sin publicación).
- Quevedo R., Tomas y M. Cristina Benavides (2015). “Y el desierto se hizo verde: agroindustria, modelo de acumulación y élites; el caso de la provincia de Los Ríos”. Observatorio del Cambio Rural (OCARU).
- Rubio, Blanca, Fernando Larrea y Florencia Campana (2008). *Formas de explotación y condiciones de reproducción de las economías campesinas en el Ecuador*. Quito: HEIFER-Ediciones de la Tierra
- Sánchez, Paola (2013). “Resistencia, consenso y disputa: reflexión sobre el conflicto social en el Ecuador (1990–2012)”. En Herrera Stalin, Sara Latorre, Paola Sánchez y Pablo Iturralde. *¿A quién le importa los guayacanes? Acumulación, gobierno y conflictos en el campo*. Quito: Instituto de Estudios Ecuatorianos (IEE), Centro de Derechos Económicos y Sociales (CDES).



Entrevistas:

- Sandra Chancay, investigadora asociada al Instituto de Estudios Ecuatorianos, Quito, septiembre 2018.
- Germán Jácome, dirigente del Centro Agrícola de Quevedo, Quevedo, septiembre 2018.
- Jorge Acosta, director general de ASTAC, Quito, abril 2018.



Anexos

Anexo N.º 1 Reforma normativa en el marco de las relaciones laborales en Ecuador (2008-2018)		
Año	Norma	Demanda de los trabajadores
2008	Mandato Constituyente N.º 4	Garantiza la estabilidad laboral, contratación colectiva y la organización.
2008	Mandato Constituyente N.º 8	Elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo.
2008	Constitución de la República de Ecuador	Establece una sección completa de derechos laborales: sección tercera, formas de trabajo y su retribución (art. 325 al 333). Al mismo tiempo, limita el derecho a la huelga de los trabajadores públicos (núcleo del sindicalismo en Ecuador) y divide el trabajo entre público y privado.
2009	Decreto Ejecutivo N.º 1 701	Limita la contratación colectiva en el sector público sobre un discurso que limita los “privilegios sindicalistas”.
2010	Decreto Ejecutivo N.º 225	Reformas al Decreto Ejecutivo N.º 1 701. Define normas y límites para la contratación colectiva en el sector público. Divide a los servidores del sector público, que se norman por la ley de administración pública (Lorsca) y a los obreros, por el Código del Trabajo.
2010	Ley Orgánica de Servicio Público (Losep)	Divide a servidores públicos –regidos por las normas de servicio público– y los obreros en el sector público –bajo el régimen del Código de Trabajo, elimina la contratación colectiva y la huelga en el sector público.
2011	Decreto Ejecutivo N.º 813	Norma la compra de renuncias y pone en vigencia la “compra de renuncias obligatorias”, un mecanismo de presión y despido para los trabajadores.





Año	Norma	Demanda de los trabajadores
2014	Reformas al Código del Trabajo	15 de noviembre. El Gobierno entregó reformas al Código Laboral.
2015	Ley de Justicia Laboral	Nuevas reglas para los trabajadores. Los cambios están relacionados con los tipos de contratación, bonificaciones, estabilidad laboral, utilidades, etc. Se limitan las liquidaciones (24 salarios mínimos como máximo) para la seguridad social de las amas de casa.
2015	Ley de Plusvalía y Herencia	La ley no tiene conexiones con las reformas al mundo del trabajo, pero las organizaciones sindicales apoyaron las marchas de la población que fue aprovechada e impulsada por las elites empresariales.
2015	Decreto Ejecutivo N.º 703	Crea la Agencia de Aseguramiento de la Calidad de los servicios de salud y medicina prepagada. Los trabajadores de la salud se oponen porque crea inestabilidad laboral.
2015	Enmiendas constitucionales	Los artículos 229 y 326 eliminan el derecho de negociación colectiva en el sector público y los trabajadores privados donde el Estado invierta recursos. Así, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública.
2016	Ley Orgánica de Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo.	La ley permite que, a cuenta de la crisis, las empresas puedan reducir la jornada de trabajo de 40 a 36 horas afectando los salarios de los trabajadores. Se elimina el aporte patronal a la cesantía y lo asume el Estado.
2016	Acuerdo Ministerial N.º 2016-0054. Reforma a las leyes que regula el trabajo especial en la agricultura	Formaliza la flexibilización laboral y el trabajo por horas en el sector agropecuario.
2017	Decreto Ejecutivo N.º 094	Impide la compensación por renuncia para aquellos que tienen más de 70 años, siendo 40 000. Cualquier maestro que se quiera jubilar, para recibir el incentivo, tiene que tener 70 años de edad.





Año	Norma	Demanda de los trabajadores
2017	Acuerdo Ministerial MDT-2017-0029	Reglamento que regula las relaciones de “trabajo especial” en el sector agropecuario, ganadero y agroindustrial. Formaliza los nuevos modelos contractuales que legalizan la flexibilización laboral en el sector bananero, florícola y turismo.
2017	Consejo Nacional del Trabajo	Se institucionaliza el Consejo Nacional del Trabajo, consejo consultivo tripartito (MDT, empresarios y trabajadores) que es responsable de apoyar sin voto la política salarial. Una nueva institución en el ministerio, que en el caso de que las centrales no se pongan de acuerdo, nombre a los representantes de los trabajadores.

Elaboración propia.



Anexo N.º 2 Acciones de ASTAC para la protección de derechos de los trabajadores		
Año	Caso	Acción
Junio de 2014 a abril de 2015	<p>La Asociación de Trabajadores Bananeros 7 de febrero de la empresa Frutas Selectas S.A. (Frutsesa) denuncia: el hostigamiento laboral bajo amenaza de despido, la firma de declaraciones juramentadas afirmando “no haber participado en la asamblea constitutiva del sindicato” y “no tener la voluntad de formar parte del mismo”.</p> <p>En paralelo, la empresa desconoce la relación laboral con 12 de los 45 miembros fundadores del sindicato. Cumpliendo las amenazas, la administración despide a 18 miembros del sindicato que se negaron a firmar las declaraciones.</p> <p>En abril, Luis Ochoa es despedido por participar del Tribunal Ético Andino en el cual se condenó a las empresas bananeras Compañía Frutsesa (Frutas Selectas S.A.) y Reybanpac (Rey del Banano del Pacífico S.A.) por violación a los Derechos Humanos. A partir de ese momento, Luis recibió llamadas y mensajes de texto amenazando su integridad física.</p>	<p>Este caso fue parte de la queja formal presentada por ASTAC ante la OIT en contra del gobierno de Ecuador, por incumplimiento del convenio 087 sobre libertad sindical.</p>
Mayo de 2015 a 2016	<p>42 trabajadores de las haciendas “La Paz”, “María Victoria” y “La Bonita”, de la compañía Ceinconsa S.A., con asesoría de ASTAC, constituyen un sindicato y presentan la documentación a la Inspectoría de Trabajo. En represalia, la empresa despide a 11 trabajadores. Una vez otorgada la vida jurídica al sindicato, este realiza denuncia por falta de afiliación o subdeclaración de “aportes al IESS”.</p>	<p>Desde ASTAC-El Oro, se solicita una inspección al Inspector de Trabajo, y la declaración de despido ineficaz. La inspección constata que, de los 11 despidos, 9 trabajadores eran dirigentes, y se ordena el reintegro de los 11 trabajadores.</p> <p>Ante la segunda ola de despidos, ASTAC asesora para las</p>





Año	Caso	Acción
	<p>La empresa responde con el hostigamiento que lleva a 8 trabajadores del sindicato a renunciar y firmar con nuevas compañías (Banaeden WYR, Banatropical PMY, Sociedad de hecho Serbana DYM y Banabaycorp S.A.) ligadas al mismo patrono, contraviniendo el Mandato Constituyente N.º 8, que prohíbe la tercerización e intermediación laboral. Tras esto, 6 miembros del sindicato son desvinculados, dos de ellos por negarse a renunciar y firmar con otra compañía.</p>	<p>respectivas denuncias ante el Ministerio del Trabajo.</p>
Diciembre de 2015 a 2016	<p>ASTAC, conjuntamente con los trabajadores, exige al Instituto de Ecuatoriano de Seguridad Social que realice una inspección a las haciendas bananeras “Belitama”, “Chiquisagua” y “Cucalón” de la empresa Viesfrut S.A. Las inspecciones comprobaron la falta de afiliación de un gran porcentaje de trabajadores. En enero, los trabajadores conforman un sindicato y la empresa responde con el despido de 13 trabajadores, incluido el secretario general y cuatro integrantes del sindicato, registrándose amenazas directas a los trabajadores por parte del patrono, Rodrigo Viteri Astudillo. Ya con el sindicato constituido, la empresa no cesó las intimidaciones, llegando a despedir a 24 trabajadores de los 35 que formaron el sindicato.</p>	<p>ASTAC presenta una medida cautelar por los 13 despidos. El juez ordena 6 reintegros por despido ineficaz, pero la empresa no les permitió el ingreso a las haciendas, por lo que desde el sindicato se solicita a la Delegación de Trabajo y Servicio Público la verificación del impedimento de reintegro de los trabajadores.</p>





Año	Caso	Acción
2016-2017	<p>23 trabajadores de la hacienda “Álamos”, de Álvaro Noboa, son despedidos por ser candidatos para el comité de empresa; de estos, solo 9 recibieron la liquidación acorde a la ley. A modo de represalia, la empresa despide a 10 dirigentes a los cuales se les pagó de forma inmediata su liquidación bajo condición de que firmaran la renuncia. Luego, y bajo amenaza de despido, la empresa ofrece 20 dólares a unos 200 trabajadores para desafiliarse. Seis se negaron a firmar y fueron despedidos.</p>	<p>ASTAC solicita a la Defensoría del Pueblo una inspección en la hacienda, la cual se intenta en dos oportunidades sin éxito, porque los administradores no permiten el ingreso de los inspectores.</p>
2016-2017	<p>Los trabajadores de la hacienda bananera “Sitio Nuevo”, perteneciente al grupo Manobanda acuden a ASTAC para denunciar la realización de fumigaciones aéreas mientras almuerzan. Tras la inspección, la empresa toma represalias, despide a 21 trabajadores y amenaza con ingresar a las “listas negras” a todos los trabajadores afiliados a ASTAC.</p>	<p>ASTAC solicita una inspección a la hacienda. Durante la inspección, con representantes del IESS y la Defensoría del Pueblo, la administradora de la hacienda admitió que el 50 % de trabajadores no se encontraban asegurados. Gracias al equipo legal de ASTAC y el apoyo internacional se logra mejorar las indemnizaciones de los trabajadores despedidos.</p>
Octubre - noviembre de 2017	<p>10 trabajadores fueron despedidos de la hacienda “Matías” del grupo Orodelti por ser miembros de ASTAC. Tras la reunión con ASTAC, continuaron los despidos.</p> <p>Tiempo después se realiza una visita a la hacienda “La Rural”, de propiedad de Federico Ponce, con un representante de ASTAC y el Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos.</p>	<p>Representantes de ASTAC y Oxfam Alemania mantuvieron una reunión con su gerente, Kléber Sigüenza, quien afirma que no habría nuevos despidos. ASTAC presenta una denuncia por discriminación ante la confirmación de la existencia de “listas negras”.</p> <p>Gracias a las relaciones internacionales de ASTAC, las organizaciones europeas de la</p>





Año	Caso	Acción
	Por otro caso y según versiones de los guardias, desde la hacienda “Matías” se envió una lista con nombres de trabajadores “problemáticos”, confirmando la existencia de “listas negras”.	red Make Fruit Fair envían una carta dirigida a Kléber Sigüenza, gerente de Orodelti y presidente de la Cámara de Agricultura de la Zona II, expresando preocupación ante estos hechos.

Fuente: Archivos legales de ASTAC.
Elaboración propia.

Acerca del autor

Stalin Gonzalo Herrera Revelo

Candidato a PhD en Estudios Latinoamericanos por la Universidad Autónoma de México; máster en Estudios Latinoamericanos por la Universidad Andina Simón Bolívar, sociólogo por la Universidad Central del Ecuador. Investigador asociado al Instituto de Estudios Ecuatorianos. Trabaja temas relacionados con movimientos sociales, indígenas, campesinos y trabajadores rurales; transformaciones y procesos agrarios; conflictos sociales; política pública; Estado y acumulación.

Pie de imprenta

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ecuador
Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS)
Av. República 500 y Martín Carrión, Edif. Pucará
4to piso, Of. 404, Quito-Ecuador

Responsable
Hannah Valladares | Coordinadora de Proyectos

Telf.: +593 2 2562103

<http://www.fes-ecuador.org>

 Friedrich-Ebert-Stiftung FES-ILDIS

 @FesILDIS

Para solicitar publicaciones:
info@fes-ecuador.org

Diagramación: graphus® 290 2760

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS) Ecuador

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) es una organización alemana representada en más de 100 países del mundo comprometida con los valores de la democracia y la justicia social. Desde su llegada al Ecuador en el año 1974 como Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), la institución se ha desempeñado como centro de pensamiento progresista y facilitador de diálogos democráticos. El trabajo está enfocado en cuatro ejes: profundizar la dimensión social de la democracia, fomentar la justicia social, construir una economía justa, así como aportar a la gobernanza regional y la paz.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN: 978-9978-94-200-0