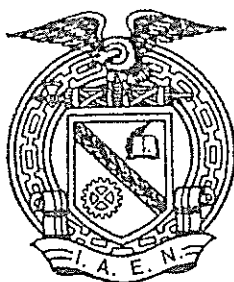


REPUBLICA DEL ECUADOR
SECRETARIA GENERAL DEL CONSEJO
DE SEGURIDAD NACIONAL
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS
NACIONALES



XIII Curso Superior de Seguridad Nacional y
Desarrollo

TRABAJO DE INVESTIGACION INDIVIDUAL

LA ORGANIZACION SINDICAL EN EL ECUADOR: SURGIMIENTO
Y SITUACION ACTUAL

Dr. Ling. Gustavo Estrella Aguirre

1985 - 1986

P R O L O G O

El presente Trabajo de Investigación Individual pretende dar una idea general de los orígenes, evolución y estado actual de una de las fuerzas sociales organizadas más controvertidas de nuestro convivir nacional, el movimiento sindical. Bajo el título "La Organización Sindical en el Ecuador, Surgimiento y Situación Actual" enfocamos nuestro estudio pretendiendo ser realistas en la narración del hecho histórico y sinceros en nuestro análisis y apreciación, respaldados de nuestra formación académica y experiencia en el campo de las ciencias sociales.

Es nuestro propósito fundamental colaborar modestamente en la amplia literatura existente sobre el tema, pues importantes tratadistas han hecho significativos aportes para el mejor conocimiento de lo que es el sindicalismo en el Ecuador.

Finalmente, queremos expresar a través de estas líneas, nuestro agradecimiento sincero al Instituto de Altos Estudios Nacionales, a sus Directivos, Asesores y en forma especial al Asesor asignado para la dirección de este trabajo de Investigación Individual señor Doctor René Carrasco B. por el valioso aporte intelectual y académico en la realización de este estudio.

* _ * _ * _ *

I N D I C E

<u>Contenido</u>	<u>Página</u>
<u>PROLOGO</u>	
<u>INTRODUCCION</u>	
<u>CAPITULO I</u>	
<u>ORIGENES</u>	
A. <u>LOS GREMIOS</u>	1
B. <u>HERMANDADAS Y COFRADIAS</u>	3
C. <u>LA ENCOMIENDA</u>	4
D. <u>LA MITA</u>	4
E. <u>EL OBRAJE</u>	6
F. <u>PROTESTAS Y SUBLEVACIONES</u>	7
G. <u>LAS MUTUALIDADES</u>	9
H. <u>LAS PRIMERAS ORGANIZACIONES</u>	10
I. <u>LOS ALBORES DEL SIGLO XX</u>	11
J. <u>PRIMER CONGRESO DE OBREROS</u>	12
K. <u>SEGUNDO CONGRESO DE OBREROS</u>	13
L. <u>MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES</u>	14
M. <u>EL 15 DE NOVIEMBRE DE 1922</u>	18
N. <u>LA REVOLUCION JULIANA</u>	20

<u>Contenido</u>	<u>Página</u>
<u>CAPITULO II</u>	
<u>EVOLUCION</u>	
A. <u>FUNDACION DE LA CEDOC</u>	22
B. <u>FUNDACION DE C.T.E.</u>	24
C. <u>FUNDACION DE LA C.E.O.S.L.</u>	27
D. <u>OTRAS ORGANIZACIONES</u>	28
1. LA FEDERACION NACIONAL DE CHOFERES	29
2. LA CONFEDERACION NACIONAL DE SERVIDORES PUBLICOS	29
3. LA CONFEDERACION NACIONAL DE ARTESANOS	30
E. <u>HACIA LA UNIDAD. EL FUT</u>	30
F. <u>PRIMERA HUELGA NACIONAL</u>	33
G. <u>SEGUNDA HUELGA NACIONAL</u>	35
H. <u>TERCERA HUELGA NACIONAL</u>	35
I. <u>CUARTA HUELGA NACIONAL</u>	36
J. <u>QUINTA HUELGA NACIONAL</u>	37
K. <u>SEXTA HUELGA NACIONAL</u>	38
L. <u>SEPTIMA HUELGA NACIONAL</u>	39
M. <u>OCTAVA, NOVENA Y DECIMA HUELGA NACIONAL</u>	40
<u>CAPITULO III</u>	
<u>SITUACION ACTUAL</u>	

<u>Contenido</u>	<u>Página</u>
A. <u>LEGISLACION</u>	41
B. <u>LA ORGANIZACION SINDICAL</u>	49
1. DEFINICIONES BASICAS	49
2. FINES DE LA ORGANIZACION SINDICAL	51
3. FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	52
4. RELACIONES INTERNAS DEL SINDICATO	55
5. PLANES DE TRABAJO DEL SINDICATO	56
C. <u>ESTADISTICAS DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES A 1984</u>	59
1. ORGANIZACIONES LABORALES Y EMPRESARIALES	59
2. TIPO DE ORGANIZACION LABORAL Y EMPRESARIAL	61
3. ORGANIZACIONES LABORALES Y EMPRESARIALES INSCRITAS EN 1984	62
4. CONTRATOS COLECTIVOS POR TIPO DE ORGANIZACION EN 1984	62
5. CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL PERIODO 1975-1984	62
6. CONFLICTOS COLECTIVOS Y SECTORES DE LA ECONOMIA	66
7. CONFLICTOS COLECTIVOS Y TIPOS DE ORGANIZACION LABORAL	66
8. CONFLICTOS COLECTIVOS, ORGANIZACION LABORAL Y ESTABILIDAD PEDIDA Y OBTENIDA	66
9. CONFLICTOS COLECTIVOS, SOLUCIONES Y TIPO DE ORGANIZACION LABORAL	71
10. HUELGAS, TRABAJADORES AFECTADOS Y DIAS HOMBRE PERDIDOS	71
11. HUELGAS, TRABAJADORES AFECTADOS, DIAS HOMBRES PERDIDOS Y ORGANIZACION LABORAL	74

<u>Contenido</u>	<u>Página</u>
12. CAUSAS DE LAS HUELGAS	74
13. HUELGAS Y SECTORES DE LA ECONOMIA	77
14. HUELGAS, ORGANIZACION LABORAL Y FORMAS DE TERMINACION	77
D. <u>PARTIDOS POLITICOS, PRINCIPIOS IDEOLOGICOS E INTERESES OBREROS</u>	77
1. PARTIDO CONSERVADOR ECUATORIANO N° 1	77
2. PARTIDO LIBERAL RADICAL N° 2	81
3. PARTIDO DEMOCRATA N° 3	83
4. CONCENTRACION DE FUERZAS POPULARES N° 4	84
5. DEMOCRACIA POPULAR, UNION DEMOCRATA CRISTIANA N° 5	86
6. PARTIDO SOCIAL CRISTIANO N° 6	87
7. PARTIDO PUEBLO, CAMBIO Y DEMOCRACIA N° 7	88
8. PARTIDO IZQUIERDA DEMOCRATICA N° 12	89
9. FRENTE RADICAL ALFARISTA N° 14	90
10. MOVIMIENTO POPULAR DEMOCRATICO N° 15	91
<u>CAPITULO IV</u>	
<u>ANALISIS</u>	92
<u>CAPITULO V</u>	
<u>CONCLUSIONES</u>	104
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	107

LISTA DE CUADROS

<u>Cuadro N°</u>		<u>Página</u>
1	Organizaciones Laborales y Empresariales Legalmente Constituidas por Años según Provincias.	60
2	Organizaciones Laborales y Empresariales Legalmente Constituidas por Tipos según Años.	61
3	Organizaciones Laborales y Empresariales Legalmente Aprobadas y Reforma a los Estatutos, por Tipo, según Provincias. Año 1984.	63
4	Contratos Colectivos por Tipo de Organización Laboral. Año 1984.	64
5	Conflictos Colectivos Presentados por Provincias según Años.	65
6	Conflictos Colectivos Presentados por Provincias según Sectores de la Economía. Año 1984.	67
7	Conflictos Colectivos Presentados por Tipo de Organización Laboral. Año 1984.	68
8	Conflictos Colectivos por Tipo de Organización Laboral según Años de Estabilidad Laboral Pedida. Año 1984.	69
9	Conflictos Colectivos por Tipo de Organización Laboral según Años de Estabilidad Laboral Obtenida. Año 1984.	70

<u>Cuadro N°</u>		<u>Página</u>
10	Conflictos Colectivos según Forma de Solución y en Trámite por Tipo de Organización Laboral. Año 1984.	72
11	Huelgas por Número de Trabajadores Afectados y Días Hombre Perdidos según Años.	73
12	Huelgas por Número de Trabajadores Afectados y Días Hombre Perdidos según Organización Laboral. Año 1984.	75
13	Causas que Produjeron las Huelgas por Provincias. Año 1984.	76
14	Huelgas por Provincias según Sectores de la Economía. Año 1984.	78
15	Huelgas por Tipo de Organización Laboral según Formas de Terminación y en Trámite. Año 1984.	79

INTRODUCCION

El movimiento sindical ecuatoriano tiene una larga historia que se remonta al inicio de la colonización española y que evoluciona, se desarrolla y se fortifica a lo largo del período republicano. Su presencia ha sido significativa y decisiva en la conquista de justas reivindicaciones para el trabajador ecuatoriano, conseguidas en base a la lucha diaria y a veces con el aporte generoso de innumerables vidas.

En el presente estudio nos proponemos precisamente dar a conocer hechos importantes relacionados con el sindicalismo ecuatoriano, sus triunfos y frustraciones, sus luchas y conquistas. Para el efecto lo hemos dividido en cinco Capítulos: Orígenes, Evolución, Situación Actual, Análisis y Conclusiones.

Al hablar de los Orígenes abarcamos el período comprendido entre el inicio de la Colonización Española hasta la Revolución Juliana, 9 de Julio de 1925. En el Capítulo Evolución veremos los acontecimientos dados desde la Revolución Juliana hasta la presente década. Al tratar sobre la Situación Actual veremos la legislación, organización, estadísticas de la organización sindical, así como los conceptos vertidos sobre el trabajo y el trabajador por los partidos políticos ecuatorianos en su declaración de principios ideológicos. En los Capítulos sobre Análisis y Conclusiones expresaremos nuestro punto de vista del estudio realizado en los capítulos anteriores.

Para la realización de este trabajo hemos recurrido a la importante bibliografía existente sobre el tema, a tratados de Historia, a la Constitución Política y el Código del Trabajo, a las estadísticas proporcionadas por el Ministerio del Trabajo; y finalmente a la declaración de principios ideológicos de varios partidos políticos ecuatorianos.

Pretendemos con este estudio poner en manos del investigador y del estudioso del tema, un documento ágil y de fácil manejo.

C A P I T U L O

I

CAPITULO I

ORÍGENES

Los orígenes de la organización sindical ecuatoriana se remontan a la época colonial, en la cual se dan las primeras manifestaciones con dos hechos fundamentales: la imposición de la Corona Española del sistema gremial existente en España y la conformación de Hermandades, Cofradías, Sociedades de Compañeros y otras formas de ayuda mutua y socorro, propugandas por las órdenes religiosas que a partir de 1534 se asentaron en la Real Audiencia de Quito. Durante el período colonial, la Real Audiencia de Quito se destacó por su producción textil y artesanal, la construcción de embarcaciones y naves, los sembríos de cacao, la producción de azúcar y pólvora, lo cual facilitó dar los primeros pasos hacia la formación de organizaciones de defensa y ayuda mutua.

A. LOS GREMIOS

La conquista y colonización española trasladan a la Real Audiencia de Quito su sistema gremial, en el cual es el Municipio el que vigila los oficios y dá ordenanzas a los gremios. El gremio es la institución laboral que reglamenta el trabajo, el aprendizaje, los insumos, las herramientas, impone los precios y vigila el cumplimiento y la honradez profesional. Tres clases se distinguían en la organización gremial: los maestros, los compañeros y obreros y los aprendices. Para acceder a una clase superior, había que demostrar amplios conocimientos y destreza y realizar un trabajo propio de la clase a acceder. En la dirección del gremio estaban los más sabios, justos y prudentes, capaces de conducir con eficacia y de resolver con justicia los problemas producidos entre maestros, compañeros y aprendices.

Al trasladarse este sistema a la Real Audiencia de Quito, el Ca-

bildo toma mayor poder que el Municipio español y representa la autoridad que interviene, vigila el cumplimiento de los oficios y fija los aranceles. Los artesanos son una clase

dispuesta a no ver en el ejercicio de las diversas artes una fuente de ganancia, sino más bien un servicio a la comunidad como un deber impuesto por la providencia.¹

En estas circunstancias aparecen los gremios artesanales en la Real Audiencia. Conforme avanza el período colonial, aparecen gremios de herreros, cerrajeros, sastres, armeros, pintores, escultores, albañiles, matarifes, espaderos, sombrereros, carpinteros, zapateros, plateros, barberos, etc. El Cabildo era el en cargo de nombrar el maestro mayor y su suplente en cada uno de los gremios. A su vez, el maestro mayor distribuía el trabajo entre los miembros del gremio, supervigilaba el trabajo y velaba por el cumplimiento de los aranceles. Los gremios estaban abier tos a todas las clases sociales, a excepción, según se afirma, de los indios.

La primera intervención del Cabildo Quiteño en asuntos artesanales, se expresa en el acta del 16 de Mayo de 1537 en la que se fija el arancel para los oficiales de herrería. En el Acta del 5 de Mayo de 1550, aparece la primera manifestación de una estructura gremial, cuando los oficiales de sastrería y calcetería reclaman por haberseles negado la apelación del arancel fijado para ellos y paralizan sus actividades.

Los funcionarios coloniales les conminaron a proseguir su trabajo en el plazo de tres días, prometiéndoles con siderar sus reclamos.²

¹ Oswaldo Hurtado y Joachim Hervdek, La Organización Popular en el Ecuador (Quito: INEDES, 1974), p. 59.

² Patricio Icaza, Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano (Quito: Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1983), p. 38

Este sistema gremial, bajo las ordenanzas del Cabildo, tiene vigencia durante el largo período colonial, hasta los albores mismos de la Independencia.

B. HERMANDADES Y COFRADIAS

A partir de la creación de la Gobernación de Quito (1534) y su posterior erección a Real Audiencia en 1563, varias órdenes religiosas llegaron a estas tierras y se asentaron en varios lugares de la Sierra, Costa y Oriente. Los Franciscanos llegaron a Quito en 1534; los Mercedarios en 1537; los Dominicos en 1541; los Agustinos en 1573 y los Jesuitas en 1586. A más de su labor pastoral, estas órdenes religiosas organizaron a los obreros, trabajadores diversos y artesanos en Hermandades o Cofradías en función del culto a un santo patrón. Eran asociaciones de carácter religioso cuyos objetivos eran la ayuda mutua y la reciprocidad común entre sus miembros en caso de enfermedad, accidentes, ausencia de trabajo, prisión, invalidez y muerte. Esta ayuda mutua se la hacía a través de cajas de comunidad o cajas de ahorro. Hay muchas evidencias de la existencia de Hermandades y Cofradías en iglesias y conventos de Quito y otras ciudades ecuatorianas a las cuales accedían no únicamente artesanos y trabajadores en forma particular, sino también los gremios organizados, quienes buscaban entre los santos un patrono que, tuviese alguna vinculación con el desempeño de su profesión. Tanto Hermandades como Cofradías tuvieron vivencia y gran influencia en lo religioso y lo social a través de todo el período colonial.

Si bien, el sistema gremial y las Hermandades y Cofradías son considerados como los primeros intentos de una organización de trabajadores, es muy importante destacar el papel de la Encomienda, Mita y Obraje, en el apareamiento del proletariado y campesinado explotado que en varios momentos de la época colonial protestaron contra el abuso y la explotación, como veremos más adelante.

C. LA ENCOMIENDA

La Encomienda en principio, fue una institución con propósitos civilizadores. Participaba de la intención evangelizadora y del propósito de transformación económica; pues establecía un sistema de obligaciones y de servicios mutuos entre indios y blancos.³

Así fue como la Corona Española concibió la idea de crear la Encomienda; más, con el paso del tiempo las buenas intenciones de obligaciones y servicios mutuos desaparecieron, para pasar a ser la Encomienda una institución unidireccional, en favor del patrono o encomendero.

Según el decreto real, una determinada cantidad de indígenas eran entregados a un español para que recibieran por parte de éste, instrucción, catecismo, protección contra enemigos y práctica en nuevas técnicas agrícolas y en la cría de nuevos animales domésticos. A cambio, el indígena tenía que dar al encomendero una tributación anual y trabajar en sus tierras. Así, en la Sierra los encomendados pagaban su tributo anual con tres pesos, o su equivalente en productos de la región, ganado, gallinas o cerdos, una manta de lana o algodón. En la Costa, se pagaba en manglares, cerdos y productos propios de la región.

Pronto esta institución, la Encomienda, degeneró y dio paso a la explotación inmisericorde del encomendero a sus encomendados. Sólo le interesaba al encomendero, la tributación y el trabajo del indígena en sus tierras. Los abusos proliferaron y se institucionalizaron. Los indígenas pasaron a ser propiedad del señor español, sin derechos, únicamente con obligaciones.

D. LA MITA

Es una institución prehispánica utilizada por el gobierno

³Oscar Efrén Reyes, Breve Historia General del Ecuador (Quito: Fray Jodoco Ricke, 1955), p. 237.

de los incas como una retribución en trabajo a las preocupaciones del Estado por el individuo y como una señal de sumisión hacia el representante o encarnación del Inti. Esta idea y práctica es retomada por la Corona Española y se implanta en la Colonia. Según el historiador Reyes

La Mita fue una obligación de trabajo personal en las minas o lavaderos de oro de la Corona, reglamentada legalmente por los cabildos, para que los indios de las encomiendas o las reducciones, vivan lejos o cerca, presten sus servicios.⁴

En la Mita encontramos la dualidad que en muchas cosas y circunstancias se dio en la vida colonial: por un lado la posible buena voluntad de la Corona de proveer leyes protectoras para el indígena, apoyados por ilustres personajes, especialmente sacerdotes defensores de indígenas; y por otro, la aplicación misma de esta institución por parte de quienes tenían a su cargo el control y manejo de la Mita, aplicación que llevó a extremos de inhumanidad y degradación de la persona humana.

- Así vemos como la Corona legisla una jornada de trabajo de 7 horas, se establece el descanso dominical y festivo, la obligación del pago del séptimo día, la disposición de que en los sábados por la tarde se termine el trabajo una hora antes para que se paguen los jornales. Lo expresado es muy elocuente en esta cita:

Mandamos que a todos los indios de mita y voluntarios y otras personas que conforme a lo dispuesto trabajen en las minas, se paguen muy competentes jornales, conforme al trabajo y ocupación, los sábados en la tarde, en mano propia, para que huelguen y descansen el domingo, o cada día como ellos quisieren.⁵

⁴ Ibid. p. 241.

⁵ Isabel Robalino Bolle, El Sindicalismo en el Ecuador (Quito: INEDES, INEFOS), p. 47.

Es interesante anotar que en la legislación sobre las Mitas consta la supresión de la de servicios personales, la supresión de la mita en los obrajes. En las Leyes de Indias consta la protección de la mujer encinta, la protección contra labores insalubres, la prohibición a los menores de 18 años de acarrear bultos. No debía imponerse al indígena que cargase; se estableció el pago de ida y vuelta para llegar al lugar de trabajo. Estas y otras leyes que regulan el trabajo en la Colonia, dicen de la preocupación de la Corona, como ya lo hemos manifestado, de proteger al aborigen de esta tierra.

Los abusos no se hicieron esperar. El tiempo máximo de permanencia en la Mita era de seis meses, ausencia que por lo general resultaba definitiva, pues muchas veces no se cumplían las ordenanzas municipales y se prolongaban las jornadas, o porque morían debido a lo excesivo del trabajo, el clima y la mala alimentación. La Mita constituyó un tremendo elemento de desintegración de la familia y las comunidades; así como de despoblación indígena en las cercanías de las minas o lavaderos de oro, pues, pestes y enfermedades diezmaron a la población.

E. EL OBRAJE

Otra de las instituciones que trataba de proveer de trabajo al aborigen de la Real Audiencia de Quito fue el Obraje. Creado con buenas intenciones, pronto se convirtió el Obraje en un elemento de explotación y de abusos. El Obraje era una fábrica donde se hilaba, tejía y labraba jergas, cordellates, bayetas, frazadas, paños, jerguetas y otros tejidos, en donde la técnica industrial era española y la mano de obra indígena. Aparecen los primeros obrajes en el Siglo XVI en San Miguel de Chimbo, extendiéndose luego en toda la serranía. Los dueños eran encomenderos y estancieros, aunque se menciona también que en algunos casos curacas y casiques poseían algunos obrajes.

Los trabajos se realizaba por tarea, con una jornada de 14 ó 15 horas diarias, contrariando las disposiciones reales que regulaban el trabajo y que mencionamos anteriormente. El excesivo trabajo, las condiciones mismas de las fábricas, las enfermedades y la poca y mala alimentación, pronto cobraron sus frutos en miles y miles de muertes. Muchas voces de protestas, especialmente de sacerdotes, se dejaron oír, llegando inclusive a oídos del Rey; pero, el afán profundo del señor español de ver sus arcas llenas de oro pudieron más que las buenas intenciones y es así como el Obraje perdura por mucho tiempo en nuestra historia colonial.

F. PROTESTAS Y SUBLEVACIONES

El abuso, la explotación y las inhumanas condiciones de trabajo en las encomiendas, mitas y obrajes dieron lugar a innumerables protestas de indígenas, que en muchas ocasiones generaron violencia y sublevaciones. Para ilustrar, mencionaremos algunos hechos citados por el Centro de Estudios y Difusión Social, en su publicación "Historia de las Luchas Populares".

En 1623, en Latacunga, los mitayos que trabajaban en la elaboración de pólvora se revelaron contra los malos tratos y el incumplimiento en el pago de sus salarios; los sublevados fueron sometidos a sangre y fuego y obligados a continuar su trabajo.

En 1677, en Quito, se produjo una enérgica movilización de protesta contra las autoridades españolas, reclamando por los abusos de que eran objeto por parte de Corregidores, Tenientes y Colectores de Tributos, pues; pretendían cobrar la tributación hasta a niños menores de 12 años; dirigieron esta manifestación los indígenas Salvador García Mano, Miguel Sabuén, entre otros.

En 1679, en Pimampiro, los indígenas que habitaban el Valle del Chota cansados de abusos y maltratos resolvieron huir del lugar e internarse en las selvas orientales.

En 1730, en Píllaro, en una acción combinada indios y mestizos se sublevaron contra los españoles que los querían obligar a trabajar en una mina ubicada en la zona

de Sigchos; el pueblo se concentró, liberó a los mitayos y destruyó la mina.

El 25 de Abril de 1968, en el Obraje de San Idelfonso (Tungurahua) se produjo una sublevación luego de que el administrador ordenó que se castigase al indígena Romualdo Llagua por protestar contra el sistema de trabajo; algunos trabajadores dirigidos por Felipe Llagua y Manuel Pomposa capturaron al administrador y lo ejecutaron; finalmente, luego de un año de disturbios los hermanos Llagua y otros en el juicio seguido fueron condenados a muerte.

En 1784, en Calpi, Luisa, San Juan (Chimborazo) los indígenas de esta zona, que eran llevados a trabajar en la mina de Nisan (Bolívar) se sublevaron porque no se les pagaban los salarios y se les obligaba a trabajar largas jornadas; dirigieron este hecho Andrés Morocho y Manuel Sisa, entre otros; como consecuencia los españoles se comprometieron a atender las peticiones de los indígenas.⁶

Además de las protestas y sublevaciones señaladas, se producen durante la época colonial varios movimientos contra el abuso en el cobro de tributos, diezmos y censos; destacándose los acontecidos en Otavalo en 1615; Riobamba, Calpi, Cajabamba, San Luis en 1764; San Miguel de Molleambato en 1766; San Felipe (Cotopaxi) en 1771; Otavalo, Cotacachi, Atuntaqui, San Pablo, Cayambe, San Antonio en 1777; Guano en 1778; Pelileo, Quizapincha, Píllaro, Patate y Baños en 1780; Guamote, Columbe en 1803. A esto hay que añadir la Revelión de las Alcabalas en 1593 y la Revelión de los Estancos en 1765, en los que el pueblo de Quito masivamente protesta y se subleva contra el sistema imperante, hechos muy conocidos y de alta trascendencia en nuestra historia.

Tratando de resumir lo expuesto sobre la época colonial y en lo que atañe a los orígenes de la Organización Sindical, diremos que el Sistema Gremial impuesto por la Corona y las Hermandades y Cofradías generadas por acción de la Iglesia Católica consti-

⁶ Cedis, Historia de las Luchas Populares, Fascículo 1 (Quito: CEDIS, 1985), p. 19.

tuyen los primeros pasos hacia una organización de trabajadores; mientras que los movimientos, protestas y sublevaciones ocurridos son las primeras manifestaciones de inconformidad tendientes a conseguir mejores condiciones de trabajo, lo cual puede interpretarse como el inicio de la formación de una conciencia de clase.

G. LAS MUTUALIDADES

Hacia fines del período colonial la economía había sufrido un profundo resquebrajamiento, pues decayó el comercio y exportación de productos textiles, dando lugar a la formación de una incipiente economía agroexportadora basada en el cacao. Al devenir la Independencia, en el Ecuador se puede observar un modelo económico ligado a la producción agrícola basado en la gran propiedad latifundista. Este modelo desarrolla dos fracciones en la clase dominante: la clase terrateniente y la burguesía oligárquica agroexportadora. Mientras los terratenientes mantienen sus propiedades con el sistema de hacienda, cerealista y ganadero ubicado básicamente en la Sierra; la incipiente burguesía agroexportadora, también terrateniente, empieza a desarrollar las plantaciones cacaoteras que ocupa mano de obra asalariada en la Costa. Tanto terratenientes serranos como burgueses agroexportadores costeños serán los que por mucho tiempo dominen el poder político y económico de nuestra vida republicana.

En cuanto a los trabajadores, permanece la misma organización gremial, decadente, dándose entre los artesanos un aumento del espíritu individualista.

Las Leyes de Indias que regulaban las relaciones de trabajo protectoras del jornalero y labrador fueron sustituidas por el Código Civil de 1860 que ubicaba el contrato de trabajo entre los casos de arrendamiento. Los principios liberales fueron introduciéndose poco a poco y así encontramos que el Congreso Consti

tuyente de 1830 puso las bases para la libertad de industria y la Legislatura de 1833 estableció la libre fijación de los intereses en los contratos de préstamo.

Las continuas exigencias de los gremios artesanales en demanda de la supresión de abusos y del pago justo a sus labores dio lugar a que en 1822 se creara la primera Sociedad de Protección Mutua en Guayaquil y en 1849 se formara la Sociedad Filantrópica del Guayas, dedicada a la formación de artesanos y obreros y a la cobertura para sus asociados de beneficios por enfermedad, accidentes, ancianidad, viudez y gastos de entierro.

Hacia la segunda mitad del siglo XIX, los grupos artesanales junto a los gremios comienzan a formar sociedades de tipo mutualista para proveer a sus miembros de servicios funerarios, asistencia médica, capacitación técnica, educación, crédito de consumo y ayuda pecuniaria.

H. LAS PRIMERAS ORGANIZACIONES

El primer intento serio de organización de los artesanos se dá el 11 de Febrero de 1892 con la formación de la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha con

el selecto concurso de más de 200 señores artesanos, artistas e industriales.⁷

Esta Sociedad tuvo el carácter de una verdadera Central Obrera por su entrega, trabajo, orientación y conducción de los trabajadores de Pichincha. Su influencia se prolonga hasta la primera mitad de este siglo.

En 1894 se crea en Quito el Círculo Católico de Obreros

⁷Robalino Bolle, El Sindicalismo en el Ecuador, p. 71.

Sociedad de cooperación mutua para la conservación de las buenas costumbres y difusión del espíritu de caridad cristiana entre los asegurados, asegurándoles a éstos los auxilios morales y materiales que les sean necesarios en toda ocasión y principalmente en las enfermedades e indigencia no culpables.⁸

En Guayaquil, en 1874 se forma la Sociedad de Artesanos Amantes del Progreso; en 1884 la Sociedad de Tipografos del Guayas; en 1895 la Sociedad de Vivanderos; en 1896 la Sociedad Hijos del Trabajo; en 1898 la Unión de Panaderos.

A fines del siglo XIX se dan los que han sido considerados los primeros movimientos huelguísticos en el país. En 1896 en Guayaquil el gremio de carpinteros declara la huelga; exige la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas diarias y aumento salarial; obtienen como consecuencia la reducción de la jornada laboral. En 1898 la Sociedad de Panaderos declara la segunda huelga; exigen aumento de salarios, pero el movimiento es sofocado por la policía.

I. LOS ALBORES DEL SIGLO XX

Con comienzos de siglo continúan las formaciones de organizaciones de artesanos y trabajadores con el carácter básico de mutualidad. En Cuenca, en 1904 se establece la sociedad Alianza Obrera del Azuay. En Guayaquil, en este mismo año aparece la Sociedad de Carpinteros y la Sociedad de Protección Recíproca de Abastecedores del Mercado y en 1905 se funda la Sociedad de Beneficencia de Peluqueros y la Sociedad de Sastres Luz y Progreso.

En Quito, el 19 de Marzo de 1906 se crea el Centro Católico de Obreros con el fin de defender y servir al obrero que atraviesa

⁸Icaza, Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano, p. 38.

momentos difíciles en lo económico y en lo social. Como hecho curioso cabe anotar que el primer presidente de esta organización fue el señor Manuel Sotomáyor y Luna y vicepresidente el señor Jacinto Jijón y Caamaño, personajes de nuestra historia. En 1908 se crea los centros y círculos católicos de la Liga Nacional Obreros San José.

El 31 de Diciembre de 1905 en Guayaquil se funda la Confederación Obrera del Guayas de tendencia liberal. Fue promovida por la Sociedad de Tipógrafos de Auxilios Mutuos creada en 1884. Conforman la Confederación: La Sociedad de Tipógrafos, la Sociedad Hijos del Trabajo, el Club del Guayas, la Unión de Panaderos, la Sociedad de Abastecedores del Mercado, la Unión de Peluqueros, la Unión de Carpinteros y la Sociedad de Sastres. La Confederación Obrera del Guayas propendía:

al establecimiento de las Sociedades gremiales en los lugares que no lo hubieren, al descanso semanal de un día y la reglamentación de las horas de trabajo a ocho, a la abolición de impuestos que encarezcan la vida del pueblo; a la expedición de leyes de protección al obrero industrial o artesano, de accidentes de trabajo; al establecimiento de una oficina de trabajo donde los obreros, sin contribución de ninguna clase, encuentren la ocupación que necesite; a la creación de Universidades Populares Libres, colegios y escuelas nocturnas para párvulos y adultos de ambos sexos; al fomento y establecimiento de cajas de ahorro, montes de piedad y cooperativas de consumo; y a recabar del gobierno y las municipalidades los subsidios necesarios para que los obreros se capaciten.⁹

J. PRIMER CONGRESO DE OBREROS

Por iniciativa de la Sociedad Artística e Industrial del Pichincha, el 17 de Agosto de 1909 se reúne en Quito el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano, señalándose como fines: el estudio y defensa de los legítimos intereses de la clase obrera; realizar

⁹ Ibid, p. 60.

la unión de todas las sociedades obreras de la República; establecer sindicatos profesionales, cooperativas de producción, consumo y socorro mutuo, cajas de ahorro; convocar Congresos de Obros por lo menos cada dos años. Asisten delegaciones de las Provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, León (Cotopaxi), Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Azuay, Loja, Los Ríos, Guayas y Manabí. Personalidades de la época participan en el Congreso, notándose la presencia del Dr. Modesto Peñaherrera, Dr. José María Ayora, Manuel María Sánchez, Manuel Sotomayor y Luna, Dr. Aníbal Viteri Lafrente, Carlos Manuel Larrea, Dr. Alejandro Rivadeneira y Juan León Mera. A más de las delegaciones de la clase obrera, asisten también representantes de once Concejos Municipales.

Las resoluciones más importantes de este Primer Congreso de Obros se reducen a dos: luchar por lograr la indemnización por accidentes de trabajo, a cargo de los patronos; y conformar la Unión Ecuatoriana de Obros. Dentro de los objetivos de la Unión se observa que debía:

procurar el mejoramiento social y moral de la clase: el estudio y defensa de los legítimos intereses de la clase obrera; la unión de todas las asociaciones obreras de la República; la obtención de leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo; reglamentación adecuada de salarios y duración de la jornada de trabajo; establecimiento de casas de retiro para obros inválidos; protección a la industria nacional; abolición de impuestos que encarecen los artículos de primera necesidad; establecimiento de sindicatos profesionales, cooperativas de producción, consumo y ahorro mutuos, oficinas de colocación, secretariados del pueblo, cajas de ahorro, cajas de préstamos; escuelas, bibliotecas, conferencias y lecturas populares; realización de congresos de obros.¹⁰

K. SEGUNDO CONGRESO DE OBREROS

El 9 de Octubre de 1920 en la ciudad de Guayaquil se instala el Segundo Congreso Nacional de Obros. Se toman medidas para

¹⁰Ibid, p. 68

que a este Congreso asistan únicamente representaciones de la clase obrera, pues, al Primer Congreso habían asistido personas ajenas al movimiento laboral del país. Están presentes delegados de doce provincias, representando a 56 organizaciones: 25 del Guayas, 17 de Pichincha, 3 de Chimborazo, 2 de Imbabura, 2 de Los Ríos, 1 del Carchi, 1 de Tungurahua, 1 de El Oro, 1 de Esmeraldas, 1 de Manabí, 1 de León y 1 de Loja.

Entre las resoluciones que se toman en este Congreso cabe citarse: crear la Confederación Obrera Ecuatoriana; recomendar a los trabajadores la integración de los modernos gremios dejando a un lado las formas de organización mutuales; exigir el aumento de salarios en un 25% para todos los trabajadores y el incremento de los salarios agrícolas: un sucre en la Sierra y dos en la Costa; exigir del gobierno la protección de los derechos de los trabajadores, la creación de escuelas nocturnas para obreros y campesinos, el reconocimiento de organizaciones obreras femeninas, el respeto a los compromisos de trabajo, la prohibición de juegos de azar y bebidas alcohólicas en los sitios de trabajo; y finalmente exigir la creación del Ministerio del Trabajo que garantice la legislación laboral.

L. MOVIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES

Conforme avanza la organización de gremios, sociedades, federaciones y uniones de obreros y trabajadores, aparecen también los primeros movimientos, huelgas, paros y protestas dirigidos hacia la defensa de la clase y a sus reivindicaciones. Varios son los movimientos realizados desde fines del siglo pasado hasta la segunda década del siglo presente; citaremos algunos:

1889: Movimiento de los panaderos de Guayaquil por alza de salarios.

1896: Huelga del gremio de carpinteros de Guayaquil por la disminución de horas de trabajo.

1897-1902: Huelga de los tipógrafos de Guayaquil.

- 1898: Huelga de los panaderos de Guayaquil por mejores salarios.
- 1906: Levantamiento de los ferroviarios de Bucay contra los empleados norteamericanos de la Empresa del Ferrocarril del Sur.
- 1907: Huelga de los ferroviarios de Durán por el pago de salarios atrasados.
- 1908: Huelga de los cacahueros de Guayaquil por el alza de salarios.
- 1909: Huelga de los ferroviarios de Bucay por el pago de salarios.
- 1912: Huelga de los trabajadores del ferrocarril a Playas por el alza de salarios.
- 1913: Movimiento de la Sociedad de Carpinteros de Guayaquil, con la ayuda de la Sociedad Hijos de Vulcano; de hecho se implanta las ocho horas de trabajo diario.
- 1914: Huelga de los trabajadores del Ferrocarril Bahía de Caráquez Chone por el pago de salarios.
- 1916: Huelga de los trabajadores del Ingenio Valdez por el alza de salarios y disminución de la jornada de trabajo.
- 1916: Huelga de los cacahueros de Guayaquil por la elevación de salarios.
- 1916: Huelga de los conductores y vagoneros de los carros urbanos de Guayaquil exigiendo el cumplimiento de la ley que establece las ocho horas como jornada de trabajo.
- 1916: Huelga de los ferroviarios de Durán.
- 1916: Huelga de los mismos ferroviarios de Durán y de otras estaciones del ferrocarril del Sur, como la de Ambato.
- 1917: Huelga de los operarios de sastrería de Quito por elevación de salarios y disminución de la jornada de trabajo.
- 1918: Huelga de los mineros de Zaruma por alza de salarios.
- 1918: Huelga de los peluqueros de Guayaquil por el alza de salarios y disminución de la jornada de trabajo.
- 1919: Huelga de los obreros de las minas de Portovelo por aumento de salarios, cumplimiento de la jornada de ocho horas e indemnización por accidentes de trabajo.

- 1919: Huelga de los trabajadores gráficos de Quito por el aumento de salarios y el cumplimiento de la jornada de ocho horas de trabajo.
- 1919: Huelga de los operarios de sastrería de la ciudad de Riobamba por mejores salarios.
- 1920: Huelga de los empleados de boticas de Guayaquil por mejores salarios.

Como puede observarse, los movimientos de obreros y trabajadores exigen dos cosas fundamentales: aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo a ocho horas diarias. Cabe mencionar que en 1916 se establece legalmente la jornada de trabajo a ocho horas diarias.

A más de los movimientos de hecho, los obreros y trabajadores ecuatorianos han expresado sus protestas, puntos de vista y aspiraciones, en publicaciones, entre las cuales citamos algunas, hasta 1920.

Quito

- 1857: El Artesano. Semanario
- 1877: El Artesano. Nueva Serie. No. 1
- 1889: El Obrero Quiteño. Quincenario
- 1890: El Obrero.
- 1891: El Artesano. Semanario
- 1894: El Obrero. Semanario
- 1898: El Sastre Quiteño.
- 1903: La Voz del Obrero. Semanario
- 1905: El Obrero. Segunda Epoca
- 1908: Centro Católico de Obreros. Eventual
- 1908: El Tipógrafo. Mensual
- 1912: El Obrero. Aparece en el mes de Julio
- 1913: La Voz del Obrero. Aparece en Febrero
- 1916: La Voz del Obrero. Quincenario. Aparece hasta 1919

¹¹ Oswaldo Albornoz Peralta, Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano (Quito, Letra Nueva, 1983), p. 9.

1917: El Ideal Obrero. Mensual

Guayaquil

1853: El Filántropo. Mensual
1880: El Trabajador. Eventual
1881: El Artesano.
1882: El Pueblo. Hasta el número 23
1890: El Obrero. Aparece en Diciembre
1898: La Voz del Vivandero. Semanario
1900: El Obrero. Quincenario
1903: El Obrero del Siglo. Aparece en Abril
1905: Estudio Obrero. Aparece en Enero
1905: La Voz del Obrero. Aparece en Febrero
1906: Confederación Obrera. Semanario
1906: Estudio Obrero. Nueva Serie
1906: Aurora Social.
1908: El Carpintero. Aparece en Septiembre
1909: El Cacahuero. Aparece en Mayo
1909: El Tipógrafo. Aparece en Agosto
1911: El Obrero. Aparece en Febrero
1912: Defensa Social. Aparece hasta el No. 1916
1912: El Tipógrafo. Aparece en Agosto
1913: El 1o. de Mayo. Eventual
1916: Acción Social. Mensual
1919: Boletín de la Asociación de Electricistas.
1920: Bandera Roja.

Ambato

1916: El Boletín. Eventual
1916: La Voz del Obrero

Cuenca

1881: El Artesano del Azuay. Eventual
1904: La Alianza Obrera. Semanario. Aparece hasta 1940.
1905: El Boletín Obrero. Aparece en Mayo
1919: El Voto Obrero. Quincenario

1920: El Obrero Azuayo. Bisemanario

Riobamba

1902: El Obrero.

1918: El Voto Obrero. Bisemanario

1918: La Voz del Obrero. Aparece en Junio

1920: El Campesino. Aparece hasta 1926

Portoviejo

1913: El Obrero. Mensual

Manta

1917: El Obrero Manabita. Eventual

Loja

1903: Boletín de la Sociedad de Artes y Oficios. Aparece en Diciembre.

1904: El Obrero Lojano.

Tulcán

1916: El Artesano. Ocasional

1917: La Voz del Obrero.

Ibarra

1919: Boletín Obrero. Eventual.¹²

M. EL 15 DE NOVIEMBRE DE 1922

En el desarrollo del movimiento sindical ecuatoriano, el 15 de Noviembre de 1922 toma vital importancia no sólo por el sangriento desenlace que a continuación describiremos, sino por las condiciones en que este hecho tiene lugar. Dos factores básicos inciden diréctamente y crean el ambiente necesario para que los trabajadores y obreros guayaquileños salgan a las calles, protegten y muchos de ellos caigan abatidos: la influencia de las ideas

¹²Ibid, p. 165.

anarquistas en el sindicalismo y las condiciones económicas por las cuales atravesaba el país.

Hasta la segunda década del presente siglo, las ideas conservadoras y liberales habían dominado el pensamiento obrero, pero ya para 1920 las ideas anarquistas venidas desde Europa y propugnadas por Bakunin, Kropotkin, Malatesta e Iglesias, habían tenido alguna acogida en grupos de trabajadores, especialmente de Guayaquil, que entre otras cosas propugnan la abolición de la propiedad privada, la desaparición del capitalismo y de todas las doctrinas políticas y religiosas. A partir de 1920 se crean varios centros anarquistas: El Centro Socialista Nacional, el Centro Gremial Sindicalista, el Grupo Verbo y Acción, el Centro de Propaganda de Ideas Libertarias, el Centro Feminista Rosa Luxemburgo. Circulan varias publicaciones anarquistas: Alba Roja, El Tipógrafo, El Cacahuero. Bajo la influencia de las ideas anarquistas, se funda la poderosa Federación de Trabajadores Regional Ecuatoriana (FTRE), protagonista de la protesta del 15 de Noviembre de 1922. En el país mientras tanto, gobernaba José Luis Tamayo con serios problemas económicos: caída de los precios y venta del cacao, producción de billetes sin respaldo, devaluación del sucre, encarecimiento constante de la vida, desempleo; produciendo como consecuencia una ola de conflictos laborales.

Los acontecimientos se inician el 17 de Octubre de 1922, cuando los trabajadores ferroviarios presentan a la Guayaquil & Quito Railway Co. un pliego de peticiones en el que consta alza de salarios y el cumplimiento de las ocho horas diarias de jornada laboral, peticiones que no son aceptadas por la empresa. Los trabajadores se lanzan a la huelga y el ejército toma posesión de las instalaciones. Finalmente, ante la acción de los trabajadores apoyados por manifestaciones organizadas por la FTRE, la empresa cede y los ferroviarios obtienen sus reivindicaciones.

Ante el éxito alcanzado por los trabajadores ferroviarios, en los

primeros días de noviembre se lanzan a la huelga los trabajadores de la Empresa Eléctrica, de la Cervecería, de los Tranvías y los del Astillero. Ante estos hechos, la Federación de Trabajadores Regional Ecuador convoca a una asamblea general de trabajadores el 13 de Noviembre que decide realizar una huelga general y pedir al gobierno la incautación total de los giros bancarios, la moratoria para el pago de letras vencidas en moneda extranjera, la formación de un comité ejecutivo para que discuta la política económica a seguirse y la resolución de los conflictos laborales.

La huelga general se realiza, la clase obrera paraliza las actividades y los servicios de luz y transporte. El día 14 de Noviembre se realiza una manifestación a las que asisten unas diez mil personas en la que son arrestados varios trabajadores. El día 15 se realiza nuevamente otra manifestación en la que se pide la libertad para los detenidos, y es entonces cuando interviene el ejército para reprimir con dureza, dejando como saldo más de mil muertos. El 16 de Noviembre el gobierno aseguró que había liquidado una subversión bolchevique.

En los días siguientes se produjeron varias acciones de resistencia. En Quito y Riobamba se realizaron manifestaciones de apoyo a la huelga general. Sin embargo, los trabajadores disminuidos por la represión retrocedieron.

El 15 de Noviembre de 1922 es considerado por la clase obrera como una fecha gloriosa en la lucha por sus reivindicaciones, por sus conquistas, por su unidad y solidaridad.

N. LA REVOLUCION JULIANA

Para el movimiento sindical ecuatoriano la Revolución Juliana tiene especial significación. El 9 de Julio de 1925, jóvenes oficiales del Ejército toman el poder sin ninguna resistencia,

alejando del gobierno al Presidente Gonzalo Córdova. Han captado el descontento y desesperación popular, acercándose a las masas y palpando sus necesidades. Declaran que persiguen la igualdad de todos y la protección del hombre proletario, dando al movimiento un matiz izquierdizante. El golpe militar tiene apoyo total del pueblo. Las organizaciones de trabajadores aplauden el cambio y se movilizan para plantear sus propias reivindicaciones; los estudiantes y muchos intelectuales progresistas también están en pie de lucha.

Con la presión del pueblo, estudiantes, obreros, intelectuales, se hizo posible que se dicten estas leyes: Ley de Contrato Individual de Trabajo; Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal; Ley de Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad; Ley de Desahucio de Trabajo; Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo; y Ley de Prevención de Accidentes. Se creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo para atender los problemas de los trabajadores. En consecuencia, para el sector laboral, fue la Revolución Juliana, un período pleno de realizaciones.

C A P I T U L O

II

CAPITULO II

EVOLUCION

La década de los años 30 al 40 se caracteriza por el afianzamiento del sindicalismo en su sentido moderno, a través del cual se expresa el movimiento obrero. Se caracteriza también por un conjunto de luchas obreras, de movimientos huelguísticos y de reclamos constantes sobre las condiciones de vida de los trabajadores. En este período, también aparecen nuevas organizaciones laborales y se expide el Código del Trabajo, el 5 de Agosto de 1938, bajo la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo.

A. FUNDACION DE LA CEDOC.

Como antecedentes, indicaremos que en 1906 se forma en Quito el Centro de Obreros Católicos, primera organización sindical de inspiración cristiana, que se crea como un centro cultural. En 1933, el Padre Inocencio Jácome, dominico, funda los sindicatos de oficios denominados Corporaciones Vicentinas y los Centros de Cultura del Obrero. Varios intelectuales católicos, entre ellos José María Velasco Ibarra, inquietos por la reciente influencia del pensamiento marxista en los medios laborales se vinculan con las organizaciones de obreros y artesanos con el propósito de establecer un frente que detenga el avance del pensamiento marxista. Las conversaciones e iniciativas culminan cuando el 28 de Septiembre de 1938, en la ciudad de Quito, se reúne un congreso de Sociedades, Mutualistas, Corporaciones y Centros Culturales de Artesanos y Obreros que, entre otras resoluciones, decide fundar la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos, CEDOC, denominada actualmente Central Ecuatoriana de Organizaciones Claustristas.

Se solicita en este primer congreso de obreros católicos la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas,

la fijación de salarios mínimos, la observancia de la jornada de 8 horas, el descanso semanal de día y medio, vacaciones anuales pagadas, indemnizaciones por accidentes de trabajo, salarios iguales para ambos sexos, salario familiar, reducción de los impuestos indirectos y establecimiento del impuesto progresivo a la renta. Se plantea también la parcelación de haciendas cuya producción sea reducida por la inercia de los dueños y la participación de los trabajadores en los organismos públicos en los que se discuten asuntos que le afecten por ejemplo, en el Seguro Social, el Ministerio de Previsión y en el Instituto de Reforma Agraria. Trató del seguro de desocupación, del seguro de vejez y enfermedad, de la creación de cajas de ahorro, de cooperativas, de la reforma agraria, de la creación de escuelas profesionales.

Hurtado y Herudek manifiestan que

La CEDOC, como institución, nunca se adirió a un partido político, ni ha dependido de ninguno de ellos. Pero a pesar de este hecho, y de las críticas, que como vivimos, en algún momento formuló al Partido Conservador, se dieron en la práctica vinculaciones con este movimiento político, pero al nivel individual de algunos de sus dirigentes, particularmente en las provincias. Era lógico que tal cosa sucediera, si se tiene en cuenta el confesionalismo de la CEDOC y de dicho partido; la época en la que le tocó actuar, cuando la discusión religiosa ocupaba un lugar principal en el debate político; y el hecho de que los artesanos constituyeran su principal base sindical. Su pensamiento tradicional les acercaba a las ideas del Partido Conservador.¹³

El aparecimiento de la CEDOC, recoge y expresa el crecimiento de la actividad sindical en los años 30. Los Congresos de la CEDOC realizados: el segundo en 1944, el tercero en 1946 y el cuarto en 1949, son hechos reales en los que se ponen de manifiesto tanto el adelanto del movimiento sindical, como la concientización del trabajador ecuatoriano de luchar por sus reivindicaciones.

¹³Hurtado y Herudek, La Organización Popular en el Ecuador, p. 71.

B. FUNDACION DE C.T.E.

Como consecuencia de la influencia de las ideas socialistas y de la participación obrera en el movimiento del 28 de Mayo de 1944 en que se derroca al presidente Arroyo del Río y asume el poder el Dr. Velasco Ibarra, se dá el clima propicio para la formación de la Central de Trabajadores del Ecuador, C.T.F. El 4 de Julio de 1944 por convocatoria del Comité Nacional de Trabajadores, en el Teatro Sucre de la Ciudad de Quito, se reúne el Congreso Constitutivo de la Confederación de Trabajadores del Ecuador al que concurrieron 1.200 delegados de organizaciones obreras, campesinas, indígenas, artesanales, empleados, pequeños comerciantes, maestros e intelectuales. Luego de 5 días de deliberaciones se aprueban sus estatutos, su declaración de principios y se elige su primera directiva que fue encabezada por Pedro Saad y Juan Isaac Lovato.

Entre los objetivos de la C.T.E. aprobados por el citado Congreso constan los siguientes:

1. Por la conservación y ampliación de la democracia ecuatoriana y por el desarrollo de la vida nacional dentro de esos marcos, superando todos los vicios y defectos de su estructura semifeudal.
2. Por el desenvolvimiento de las fuerzas productivas nacionales destruyendo las trabas que la oprimen, desarrollando sus posibilidades industriales, poniendo en juego los recursos naturales de toda índole del país, haciéndolo como medio de obtener el mejoramiento de las condiciones de vida de las masas del país.
3. Por la mejora inmediata de las condiciones de vida y trabajo de los obreros y empleados del país, por el aumento de sus salarios reales con la tendencia al salario vital, por la reducción de la jornada de trabajo, por la efectividad de la legislación protectora del trabajador, por el derecho de huelga, de asociación y de manifestación para los trabajadores; por la atención a los desocupados, etc., sin perder de vista en ningún momento que la lucha por estas reivindicaciones inmediatas es sólo parte de la lucha por los obje-

tivos finales del proletariado y por la solución definitiva de sus problemas.

4. Por la abolición de todas las trabas feudales que pesan sobre el campesino; por la implantación de métodos modernos de cultivo; por la devolución a las comunidades indígenas y campesinas de las tierras y las aguas que les han sido arbitrariamente arrebatadas de propiedad particular, mediante medidas que tiendan a ese fin; por la supresión del pago de arrendamiento de tierras en especie; por el establecimiento de un efectivo sistema de crédito fácil y beneficioso para los campesinos; por la ampliación de los sistemas de riego, base primordial para el desarrollo de la agricultura y de la producción alimenticia del país; por el mejoramiento de las condiciones de vida de los asalariados agrícolas; por el establecimiento de sistemas colectivos de explotación, que aumente la producción nacional.
5. Por la resolución de las necesidades más urgentes de las masas populares, empleando medidas que impidan la elevación del costo de la vida, que protejan la salud pública, que diariamente mejoren las condiciones de existencia de los ecuatorianos.
6. Por la participación equitativa de la Nación en las utilidades que las grandes empresas extraen de nuestro suelo y sus riquezas; por la limitación justa de las utilidades excesivas de las empresas nacionales.
7. Por la evolución de la educación ecuatoriana para que constituya un factor de progreso al servicio de las mayorías, por la cultura técnica del trabajador y la desaparición del analfabetismo en el menor tiempo posible.
8. Por la más decidida protección a las mujeres y niños trabajadores, mediante una legislación especial para ellos.
9. Por la ampliación de la protección que presta el Seguro Social y su extensión a los trabajadores agrícolas.
10. Por la ampliación a los trabajadores del Estado de todas las medidas de protección del trabajo.
11. Por la difusión del deporte y la cultura física entre las masas trabajadoras.
12. Por la organización de cooperativas de consumo, de producción agrícola, de artesanos, de pequeños comerciantes, sin que el movimiento cooperativo detenga la or-

ganización sindical de los trabajadores y los distraiga de sus objetivos esenciales de lucha.

13. Por el incremento de la solidaridad entre los trabajadores en la lucha por estos objetivos.

14. Por la más amplia democracia para todos los trabajadores en el país; en todo orden de actividades, tendiendo a dar fisonomía acorde con este postulado al Estado Ecuatoriano.

15. Por construir la unidad de los trabajadores dentro de las normas organizativas de la C.T.E. y de sus principios, como elemento indispensable para obtener los objetivos ya señalados.¹⁴

En líneas generales diremos, que el basamento ideológico de la C.T.E. radica en el Marxismo Leninismo; así lo afirman sus fundadores: Pedro Saad,

la orientación revolucionaria basada en la lucha de clases y que considera al movimiento sindical como un frente único de las masas por su liberación;¹⁵

y Miguel Angel Guzmán,

el basamento de la C.T.E. políticamente, es el Marxismo Leninismo con el principio irreversible de la lucha de clases.¹⁶

Sin embargo, los dirigentes de la C.T.E. han manifestado repetidamente que no es una organización comunista ni socialista, pues hay en sus filas trabajadores afiliados a distintos partidos políticos. Varios congresos ha realizado la C.T.E. en los cuales ha planteado reivindicaciones para la clase trabajadora del país. Ha organizado y participado en manifestaciones, protestas y huel

¹⁴J. León, H. Ibarra, P. Icaza, Formación y Pensamiento de la C.T.E. (Quito: CEDIME, 1983), p. 198.

¹⁵Robalino Bolle, El Sindicalismo en el Ecuador, P. 121.

¹⁶Ibid.

gas en muchas ocasiones, ya sea en apoyo de asuntos laborales o de asuntos políticos.

C. FUNDACION DE LA CE.O.S.L.

La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, aparece en 1962 bajo la influencia y patrocinio de la CIOSL, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, con sede en Londres. El 1 de Mayo de 1962 se realiza el Congreso Constituyente al que asisten más de 500 delegados que representan a organizaciones clasistas y sindicatos. Entre las organizaciones, cabe destacar la asistencia de la Confederación Regional de Organizaciones Clasistas del Litoral Ecuatoriano, la Confederación Obrera de Trabajadores de la Construcción de Pichincha, las Federaciones de Trabajadores Libres del Guayas, Pichincha, Imbabura, Cotopaxi, Carchi y Los Ríos.

El Primer Congreso de la CEOSL aprueba los estatutos, en los que constan sus objetivos:

la organización y unificación de los obreros, empleados, campesinos, operarios y aprendices artesanales; mantener una actitud de vigilancia respecto del cumplimiento de las leyes laborales y sociales y de denunciar sus violaciones; obtener que sus organizaciones afiliadas estén representadas en todas las instituciones que promueven el desarrollo; defender a los trabajadores de las injusticias por los medios previstos en la Constitución Política, en el Código del Trabajo y en las leyes conexas; obtener para los trabajadores las mejores condiciones de vida y trabajo luchando por la plena vigencia de la justicia social; luchar tenazmente por la incorporación del indio y del montubio a los beneficios de la civilización y de las leyes a fin de desterrar la miseria y la explotación en que viven; promover la capacitación sindical de la clase trabajadora.¹⁷

La CEOSL ha tenido un crecimiento acelerado, debido entre otros factores, a la persecución realizada por la Junta Militar de 1963 a las otras Centrales Sindicales: CEDOC Y C.T.E., varios de cuyos dirigentes son apresados. Este hecho hace que la CEOSL desde 1962 inicie su trabajo proselitista desarro-

¹⁷Hurtado y Herudek, La Organización Popular en el Ecuador, p. 79.

llándose notablemente en los primeros años de la citada dictadura. A esto se agrega, las desafiliaciones de sindicatos de la C.T.E. y de la CEDOC y su incorporación a la CEOSL. Puede la CEOSL, en la actualidad, considerarse quizá como la central de trabajadores con más organismos y sindicatos afiliados.

La CEOSL ha mantenido independencia de los partidos políticos,

su acción sindical no va más allá de la reivindicación de los derechos de los trabajadores y no propone el cambio global de la sociedad, con lo cual se pronuncia por el mantenimiento de las actuales estructuras que sólo quieren modernizar, para garantizar los derechos de los trabajadores y su justa participación en los resultados de los procesos productivos.¹⁸

La CEOSL ha tenido activa presencia en la vida sindical nacional, participando y promoviendo en muchas ocasiones acciones de hecho en favor de los intereses de los trabajadores.

Las tres Centrales Sindicales citadas: CEDOC, CTE y CEOSL, a lo interno de sus organizaciones han sufrido resquebrajamiento y divisiones causadas por luchas ideológicas a veces, y otras por intereses personales de sus dirigentes, llegando en algunas ocasiones a tener dos directivas nacionales. También es menester anotar que varios sindicatos se han desafiliado de las Centrales Sindicales por motivos ideológicos o por no estar de acuerdo con la forma con que se lleva la lucha sindical. Sin embargo de lo anotado, las tres Centrales Sindicales han crecido y han evolucionado hasta lograr en un momento dado, como veremos más adelante, una fuerza considerable en base a la formación del Frente Unico de Trabajadores, FUT.

D. OTRAS ORGANIZACIONES

A más de las Centrales Sindicales señaladas, cabe destacarse

¹⁸ Ibid, p. 81.

la presencia en la vida sindical de organizaciones independientes no afiliadas a ninguna de las Centrales Sindicales. Entre las más importantes tenemos: La Federación Nacional de Choferes, la Confederación Nacional de Servidores Públicos, la Confederación Nacional de Artesanos, la Federación Nacional del Transporte Pesado, la Asociación de Empleados del Banco Central, la Confederación Nacional de Trabajadores de las Entidades Semipúblicas, la Federación Nacional de Empleados de Telecomunicaciones, la Unión Nacional de Educadores, Ecuarunari, la Federación Ecuatoriana de Secretarías, etc. Veamos algunas de ellas.

1. LA FEDERACION NACIONAL DE CHOFERES

Su constitución data de 1953 con la participación de los Sindicatos Unicos de las diversas provincias del país. Inicialmente se afilia a la CTE, constituyendo su sindicato táctico más importante en los años 50. En 1960 se desafilia de esa central. El enriquecimiento de los dirigentes de los choferes les lleva a convertirse en propietarios explotadores de la mano de obra asalariada, consecuentemente, ya no representaban a la base sindical. Desde la fecha de desafiliación ha permanecido fuera de las centrales sindicales, independiente, preocupándose por problemas que interesan a las empresas de transporte, como: Ley de Tránsito, cobro de peaje en las carreteras, aumento de pasajes, precio de combustibles, etc., llegando a realizar movimientos huelguísticos en defensa de sus intereses. Participaron activamente en la huelga general de 1966 que derroca a la dictadura militar.

2. LA CONFEDERACION NACIONAL DE SERVIDORES PUBLICOS

Se funda en 1966 por acción de los servidores públicos, amparados en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa dictada en 1964. Tuvo un rápido desarrollo, formándose asociaciones provinciales, llegando inclusive a tener el senador funcional suplente por los trabajadores de la Sierra, en 1968. Su de-

cadencia comienza cuando el Dr. Velasco Ibarra, Presidente de la República, en 1970 deroga disposiciones fundamentales de la Ley de Carrera Administrativa, con lo cual, el Presidente puede nombrar y remover libremente a los servidores del Estado; y algo muy importante, pierde vigencia la disposición constitucional de los derechos de asociación y de huelga. El objetivo fundamental de la Federación es velar por los derechos de los trabajadores del Estado, por sus reivindicaciones y conquistas laborales.

3. LA CONFEDERACION NACIONAL DE ARTESANOS

Nace con la promulgación de la Ley de Defensa del Artesano, el 30 de Octubre de 1953. Sus funciones son: velar por la unidad de los artesanos y alcanzar mejores beneficios para la clase artesanal. La instancia superior es la Junta Nacional de Defensa del Artesano, constituida por un senador o diputado, un representante del Presidente de la República, un representante del Seguro Social y 4 delegados de las Asociaciones Gremiales o Sindicales de Artesanos. En favor de los artesanos también se dictó en 1965 la Ley de Fomento de la Artesanía y de Pequeña Industria. En los últimos tiempos se ha notado una activa labor de esta Confederación, insentivando en sus asociados la capacitación y facilitando la comercialización de las artesanías.

E. HACIA LA UNIDAD. EL FUT

Al iniciarse la década de los años 70 la conflictividad social había tenido un incremento significativo, lo cual conllevó el aumento de la actividad sindical y la radicalización y transformación de las estructuras y de la dirigencia sindicales. Se ve la necesidad de unirse y luchar unidos; y es así como el 16 de Junio de 1971, con la participación de la CEDOC, la CTE, la Fuerza Pública Pasiva y la Confederación Ecuatoriana de Empleados de las Entidades Semipúblicas y Bancarias se resuelve conformar el FUT, Frente Unico de Trabajadores. Veamos su acta

de Constitución.

Las Organizaciones Nacionales de Trabajadores que suscriben: convencidas de la necesidad impostergable de realizar la unidad de todos los trabajadores ecuatorianos, bajo una clara concepción clasista y con miras a la solución de los problemas nacionales y a la transformación de nuestra sociedad. Acuerdan:

- 1.- Instituir con sede en la Capital de la República y con jurisdicción nacional, el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), el mismo que se integra con las siguientes organizaciones: Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Cristianas (CEDOC); Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE); Fuerza Pasiva (FF.PP.PP); Confederación Ecuatoriana de Empleados de las Entidades Semipúblicas y Bancarias (CESVANDOR); y todas aquellas que, siendo aceptadas, se adieran a la presente acta constitutiva y acepten su programa;
- 2.- El Frente Unitario de Trabajadores (FUT), encuadra su acción en función del rescate de la dignidad del hombre y de la sociedad, y, declaran que la lucha por la justicia social, las libertades, los derechos y el desarrollo económico y social del Ecuador;
- 3.- El Frente Unitario de Trabajadores (FUT) actuará con independencia absoluta de todo partido político;
- 4.- El Frente Unitario de Trabajadores (FUT), entregará en un acto público su programa de acción a la clase trabajadora del país y la ciudadanía en general;
- 5.- Coincidentemente con este hecho posesionará a sus dirigentes;
- 6.- El Frente Unitario de Trabajadores (FUT), crea como organismo de Dirección, el Consejo Nacional y la Dirección Ejecutiva Nacional, los mismos que funcionarán de acuerdo con el Reglamento Interno;
- 7.- El Consejo Nacional del Frente Unitario de Trabajadores (FUT), se integra por todos los presidentes de las organizaciones que lo constituyen y por los presidentes de las organizaciones nacionales que se adhieran posteriormente;
- 8.- La Dirección Ejecutiva Nacional del Frente Unitario de Trabajadores (FUT), queda integrada por las siguientes personas: a) Sr. Jacinto Figueroa Vera; b) Sr. Leonidas Córdova; y, c) Tnte. Crnl. Sergio Enrique Girón,

quienes la presidirán rotativamente con el título de Director Ejecutivo Nacional del FUT; y miembros de la Dirección Ejecutiva Nacional del FUT, respectivamente;

9.- Las organizaciones integrantes y las demás Entidades Clasistas de carácter nacional que se adhieran, tendrán responsabilidad obligatoria en las decisiones tomadas; así como también en las resoluciones que dicte la Dirección Ejecutiva Nacional, en orden a la organización y materialización del programa de acción del Frente Unitario de Trabajadores (FUT);

10.- Las resoluciones de los Organismos Directivos serán tomadas por unanimidad y serán obligatorias. Quito, 16 de Junio de 1971.¹⁹

La primera acción de hecho realizada por el FUT fue declarar una Huelga Nacional por 48 horas, el 28 de Julio de 1971, en contra del gobierno de Velasco Ibarra y en favor de reivindicaciones para los trabajadores. En esta huelga participaron la CEDOC, la CTE, la Fuerza Pública Pasiva, la Confederación Ecuatoriana de Entidades Semipúblicas y Bancarias y la Federación Unitaria de Trabajadores de la Industria Eléctrica del Ecuador (FEDELEC). Entre otras cosas, en esta huelga se exigió: aumento general de sueldos y salarios; fijación del salario mínimo en un mil doscientos sucres; oposición a la elevación de los precios de los productos de primera necesidad; rechazo al proyecto del Código de Seguridad Social; lucha por la Reforma Agraria y la reorganización total del IERAC; cumplimiento de las Actas Transaccionales y Contratos Colectivos de los trabajadores; entrega inmediata de tierras de las haciendas de Asistencia Social a cooperativas de indígenas y trabajadores de esas haciendas; derogatoria de los decretos 054 y 855 atentatorios a los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en instituciones públicas o semipúblicas privándoles de sus conquistas y la protección de las leyes laborales a que tienen derecho; reforma al decreto No. 70-05 que atenta a la organización de los trabajadores que

¹⁹Elías Muñoz Vicuña, Leonardo Vicuña Izquierdo, Movimiento Obrero del Ecuador (Guayaquil: Universidad de Guayaquil, 1985), p. 115.

permite su división por maniobras patronales; derogatoria de la Ley de Educación Superior; oposición a la anunciada devaluación de la moneda; solución a los conflictos colectivos de los trabajadores.

Posteriormente, continuando con acciones en pro de la unidad de las Centrales Sindicales, la CEDOC, CTE y CEOSL, analizando el momento político, económico y social en que vive el país durante el gobierno militar, el 5 de Abril de 1974 en un comunicado conjunto hacen conocer a la nación los puntos programáticos de carácter prioritario: vigencia de los derechos sindicales; participación del movimiento obrero en los Organos de decisión del Estado; derogatoria de los decretos antiobreros 054, 1098, 1305 y 064; reforma agraria integral y democrática; defensa de la riqueza petrolera con una explotación nacional que preserva las reservas y las instalaciones en el camino hacia la nacionalización; defensa de la riqueza ictiológica que debe ser explotada por empresas estatales y semiestatales sin perjuicio de la constitución de empresas de trabajadores pesqueros; diseño de una verdadera política de defensa de los precios de nuestros productos de exportación tradicionales; aumento general de sueldos, salarios y pensiones de jubilación; afiliación obligatoria de todos los trabajadores y campesinos sin discrimen alguno; rebaja inmediata de las tasas y costos de los servicios de luz eléctrica, agua potable, teléfonos y transporte; nacionalización del comercio exterior; austeridad en el gasto público; política internacional libre y soberana; etc., entre otros puntos importantes.

F. PRIMERA HUELGA NACIONAL

13 de Noviembre de 1975

Como expresión del avance del proceso unitario, las tres Centrales Sindicales y otras organizaciones clasistas como la UNE y la FEUE impulsaron la realización de la Primera Huelga Nacio-

nal, el 13 de Noviembre de 1975, durante el gobierno del General Rodríguez Lara. Estuvo orientada por una plataforma de lucha de 9 puntos centrales:

- 1o. Inmediata solución de todos los conflictos que afectan a los trabajadores de la ciudad y del campo;
- 2o. Plena vigencia del derecho de organización y de huelga; derogatoria de los decretos antiobrereros y anti-sindicales 054, 1098, 1305, 1077, 1106, 1079-A y el nefasto 064 de corte fascista, las Reformas al Código Penal, y dando plena vigencia al Art. 467 del Código del Trabajo que salvaguarda el derecho a la huelga solidaria;
- 3o. Alza general de sueldos y salarios en un 50%, fijando el salario mínimo vital en S/. 3.000,00 mensuales y estableciendo una escala móvil de reajuste automático, conforme al alza del costo de la vida;
- 4o. Ejecución efectiva de la Ley de Reforma Agraria especialmente en las zonas declaradas prioritarias y de intervención, vigencia indefinida del Decreto 1001 y reorganización del IERAC;
- 5o. Reorganización del Ministerio del Trabajo en todas sus dependencias, sancionando ejemplarmente a los funcionarios venales;
- 6o. Nacionalización del petróleo en todos sus aspectos;
- 7o. Nacionalización total de la industria eléctrica en el país;
- 8o. Nacionalización del comercio exterior;
- 9o. Nacionalización de la distribución de los artículos de primera necesidad y congelación inmediata de los precios.²⁰

Se considera a esta huelga como un acto encaminado a mantener el tono progresista del gobierno del General Rodríguez Lara y en rechazo al intento de golpe "derechista" efectuado por el General González Alvear. Como se desprende de la plataforma de lucha, la huelga exigía del Estado la solución de los principales pro-

²⁰Ibid, p. 181.

blemas nacionales y los cambios que necesitaba el pueblo ecuatoriano; todo esto, dentro de la concepción filosófica política de las Centrales Sindicales. Según los dirigentes de la huelga, la paralización de actividades fue total, los obreros, estudiantes, maestros y pobladores se tomaron las calles y los campesinos combatieron en las carreteras impidiendo el tráfico de vehículos. Las reivindicaciones planteadas fueron prometidas por sectores del gobierno, las cuales conforme el sector laboral, jamás llegaron a cristalizarse, pero que en cambio coadyuvaron al ascenso de la lucha popular.

G. SEGUNDA HUELGA NACIONAL

18 de Mayo de 1977

Con la experiencia de la Primera Huelga Nacional, en la cual se manifiesta hubo férrea unidad del movimiento sindical y fue un éxito completo, las Centrales Sindicales convocan a la Segunda Huelga Nacional, el 18 de Mayo de 1977. Esta vez se la hace en repudio al gobierno del Triunvirato Militar y se toma como bandera de lucha los mismos 9 puntos de la plataforma de la Primera Huelga.

Terminada la huelga, los dirigentes de las tres Centrales Sindicales, manifiestan al país que la huelga nacional de los trabajadores fue un éxito; ha demostrado la más férrea unidad de la militancia de las Centrales Sindicales; triunfa a pesar de la coalición levantada en su contra por las Cámaras de la Producción, el imperialismo, los sectores reaccionarios del gobierno. Esta huelga tampoco tuvo resultados tangibles, el gobierno endureció su posición, ordenando prisión de todos los dirigentes de la huelga.

H. TERCERA HUELGA NACIONAL

13 de Mayo de 1981

La Tercera Huelga Nacional se realiza durante el gobierno de Jaime Roldós Aguilera. Ante la situación económica cada vez más difícil que vivía el país, el gobierno dictó un importante paquete de medidas económicas consistentes en la elevación de los precios de los derivados del petróleo, el alza de las tarifas de transporte colectivo y de carga tanto urbano como interurbano, entre otras, medidas que fueron consideradas atentatorias para los intereses populares, según los voceros de los trabajadores. En estas circunstancias, el FUT decreta la realización de huelga nacional la cual se concreta el 13 de Mayo de 1981.

La plataforma de lucha que se plantea para esta protesta popular consta de 12 puntos: derogatoria de las medidas económicas dictadas en Febrero; congelamiento de los precios de artículos de primera necesidad; aumento general de sueldos y salarios, elevando el salario mínimo a S/. 7.000,00 e incrementando en un 50% todos los sueldos inferiores a S/. 12.000,00; solución de los conflictos laborales existentes; reliquidación y pago inmediato de los S/. 250,00 por concepto de compensación; derogatoria de la Ley de Fomento y Desarrollo Agropecuario; extensión del Seguro Social a los sectores marginados; nacionalización del petróleo; reforma tributaria; derogatoria de la Ley de Seguridad Nacional; defensa de la democracia y de los derechos humanos.

Como consecuencia de la huelga, para el gobierno un fracaso y para el sector laboral un éxito, se produce la salida del país del Instituto Lingüístico de Verano y la reorganización del Frente Económico del gobierno.

I. CUARTA HUELGA NACIONAL

9 de Diciembre de 1981

El incumplimiento de gran parte de las demandas planteadas en la huelga de Mayo y el incremento del precio del azúcar lle-

vó a plantearse otra huelga nacional, esta vez, en contra del gobierno de Oswaldo Hurtado. Con el fin de detener este hecho, el gobierno realiza un serie de diálogos con los dirigentes de los trabajadores, diálogos que terminan en fracaso, ante lo cual el FUT decreta la huelga nacional para el día 9 de Diciembre de 1981.

Se plantea una plataforma de lucha de 17 puntos: derogatoria de las medidas económicas tomadas en Febrero; derogatoria del alza del azúcar; congelamiento de los precios de consumo popular, aumento general de sueldos y salarios; pago inmediato de los S/. 250,00 de compensación; solución a todos los conflictos laborales existentes; aplicación de la Ley de Reforma Agraria; derogatoria de la Ley de Fomento y Desarrollo Agropecuario; ampliación de la seguridad social a los sectores marginados; reforma tributaria; nacionalización del petróleo y del comercio exterior; derogatoria de la Ley de Seguridad Nacional; ampliación del proceso democrático; estabilidad laboral; municipalización del transporte colectivo; libre sindicalización de los trabajadores estatales; expedición de la Ley de Educación Superior. Como se puede observar, varios de los puntos planteados en la huelga de Mayo, vuelven a ser reivindicados en esta ocasión.

Realizada la huelga en la fecha prevista, se considera que fue un fracaso, pues las cercanías de las festividades navideñas desalentaban cualquier conflicto, añadiendo a esto el desgaste sufrido por las movilizaciones en el paro decretado por la Unión Nacional de Educadores y la huelga nacional de médicos rurales efectuados en el mes de Noviembre.

J. QUINTA HUELGA NACIONAL

22 y 23 de Septiembre de 1982

La crisis económica del país se agravó a pesar de las medidas

adoptadas por el gobierno a principios de 1981. El PIB bajó a 4.3% inferior al del año anterior; el servicio de la deuda externa se encareció debido al aumento de las tasas de interés; las principales exportaciones sufrieron una caída significativa; bajó el precio del petróleo; el déficit presupuestario se cuadruplicó; los conflictos sociales aumentaron notablemente. El gobierno adopta nuevas medidas económicas entre las cuales, se devalúa la moneda. Ante estos hechos y las protestas de varios sectores del país; la tercera convención del FUT realizada el 28 de Agosto declara la huelga nacional para los días 22 y 23 de Septiembre de 1981.

Se lanza como plataforma de lucha para esta nueva huelga 9 puntos: alza de sueldos y salarios, exigiendo un salario mínimo de S/. 7.000,00 mensuales con escala salarial móvil; congelamiento de precios y tarifas de bienes y servicios básicos; estatización o municipalización del transporte colectivo; solución de los conflitos laborales; estabilidad en el empleo; pago y aumento de la compensación laboral; libertad de sindicalización; rechazo al Código Agrario; estatización del comercio de los principales productos agrícolas y consolidación de la deuda de los campesinos con el Banco Nacional de Fomento.

La huelga se realizó en la fecha prevista, la cual según los dirigentes sindicales supo recoger el descontento popular y fue un éxito que compuso la imagen del movimiento sindical y que proyectó a la clase obrera como la unificadora y dirigente de la protesta popular.

K. SEXTA HUELGA NACIONAL

21 de Octubre de 1982

Las demandas realizadas por el FUT en la Quinta Huelga Nacional no tuvieron resultados positivos a pesar de la intervención

de la Cámara Nacional de Representantes al estudiar varios de los planteamientos. Este hecho, unido al paquete de medidas económicas lanzadas por el gobierno para tratar de solucionar la crisis cada vez más aguda que vivía el país, fueron los detonantes para la realización de una nueva huelga nacional. Dentro de las medidas económicas tomadas por el gobierno constaba: el aumento del precio de los derivados del petróleo, alza de los pasajes del transporte colectivo y la eliminación del subsidio al trigo. Esto, fue considerado por los dirigentes sindicalistas como lesivo a los intereses del pueblo, por lo cual el FUT convocó para el día 21 de Octubre a una huelga nacional. Se exigía como plataforma de lucha el cumplimiento de las demandas realizadas en la huelga anterior y la suspensión de las medidas económicas puestas en marcha por el gobierno.

La huelga se realiza en el día fijado en medio de la declaración de Estado de Emergencia decretado por el gobierno. El saldo es doloroso: 5 muertos, decenas de heridos y muchos detenidos. La suspensión de actividades por motivo de esta huelga, llamada el Para Nacional del Pueblo, según la prensa fue de un 90%, lo cual constituyó un éxito para el movimiento laboral del país, conforme lo expresaron los dirigentes del FUT.

L. SEPTIMA HUELGA NACIONAL

23 y 24 de Marzo de 1983

Una vez más el gobierno de Oswaldo Hurtado tiene que afrontar una huelga nacional, con motivo de un nuevo paquete de medidas económicas adoptadas para sanear la economía del país. Se devaluó la moneda y se aumentó el precio de varios artículos de primera necesidad, medidas consideradas atentatorias para las clases marginales y desposeídas. El FUT llama a una huelga general para los días 23 y 24 de Marzo, llamado al que se suman la UGTE, FEUE Y FESE y la Federación Nacional de Choferes Pro-

fesionales. En estos mismos días la Federación Nacional de Cámaras de Comercio también decretan un paro, por considerar que sus intereses han sido vulnerados con las medidas adoptadas por el gobierno para racionalizar las importaciones.

Se pide el cumplimiento de los puntos planteados en la última huelga y la derogatoria de las nuevas medidas económicas. Se dá el paro, el que es asimilado por el Estado, mientras los trabajadores no pudieron articular una salida política a la situación; y de ello el gobierno salió fortalecido.

M. OCTAVA, NOVENA Y DECIMA HUELGA NACIONAL

Con el advenimiento del Ing. León Febres Cordero al poder, el Frente Unico de Trabajadores ha organizado tres huelgas nacionales como protesta a la política llevada a cabo, a las condiciones de vida imperante, al alto costo de los artículos de primera necesidad y en favor de un alza general de sueldos y salarios. La Octava Huelga se realizó el 31 de Octubre de 1984; la Novena el 9 y 10 de Enero de 1985 y la Tercera, el 27 de Marzo de 1985. El paro de actividades en las tres ocasiones fue parcial. Los dirigentes sindicales adujeron el hecho a actos de represión policial ordenados desde palacio, los cuales amedrentaron a trabajadores, estudiantes y maestros. En definitiva, los resultados no fueron satisfactorios para el movimiento sindical con estas tres últimas huelgas nacionales, según expresiones de algunos dirigentes laborales.

C A P I T U L O

III

CAPITULO III

SITUACION ACTUAL

Una vez que hemos dado una idea general del marco histórico y evolución del movimiento sindical en el Ecuador, nos corresponde ahora analizar varios aspectos de la situación en que actualmente se desenvuelven los sindicatos ecuatorianos.

A. LEGISLACION

El sindicalismo ecuatoriano se asienta legalmente en la Constitución Política del Estado y en el Código del Trabajo, en los Artículos 436 y 437 que garantizan su existencia y la protección del Estado. El Artículo 436 expresa:

Libertad de Asociación

Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen convenientes, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones, o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento judicial, ante el Juez del Trabajo.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas puede constituir sindicato, asociación profesional o comité de empresa. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en re-

lación con cada una de tales agencias o sucursales.²¹

Como puede observarse, este Artículo garantiza el derecho a la libre asociación de los trabajadores ya sea en sindicatos, en asociación profesional o en comité de empresa. Garantiza además la existencia misma de la asociación, prohibiendo su disolución, salvo en los casos en que la ley lo prescribe.

Artículo 437 dice:

Protección del Estado

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

1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo;
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.²²

Este Artículo protege a las asociaciones de trabajadores siempre y cuando éstas cumplan fines de educación, capacitación, apoyo mutuo, mejoramiento económico y defensa de sus intereses.

Uno de los requisitos que el Código de Trabajo prevee para la construcción de las asociaciones de trabajadores, es la presentación de los estatutos. El Artículo 443 expresa:

Contenido de los Estatutos: Los Estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

²¹ Índice y Código del Trabajo. (Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 1986), p. 194.

²² Ibid.

- 1a. Denominación social y domicilio del sindicato o asociación profesional;
- 2a. Representación legal del mismo;
- 3a. Forma de organizar la directiva; con determinación del número, denominación, período, deberes, atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;
- 4a. Obligaciones y derechos de los afiliados;
- 5a. Condiciones para la admisión de nuevos asociados;
- 6a. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
- 7a. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista sindicato o asociación profesional formado de acuerdo a la ley, aún los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esa cuota mínima. De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada al sindicato que designare el trabajador;
- 8a. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso del o de los inculcados. Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo Inspector del Trabajo;
- 9a. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;
- 10a. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;
- 11a. Prohibición del sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
- 12a. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,
- 13a. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo resuelva la asamblea.²³

Este Artículo es de suma importancia para la organización sin-

²³Ibid, p. 196.

dical, prevee todos los detalles que deben constar en los estatutos respectivos, para su buen funcionamiento. Cabe destacarse la prohibición expresa al sindicato o asociación profesional de participar en actividades religiosas o partidistas, cosa que creemos buena, pues evita problemas de esta índole a lo interno de las asociaciones de trabajadores.

En cuanto a quienes deben integrar las directivas de las asociaciones de trabajadores el Artículo 445 manifiesta:

Integración de las Directivas

Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de las empresas a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.²⁴

El Código del Trabajo garantiza también la formación de asociaciones de trabajadores de la industria del sector público. El Artículo 453 expresa:

Asociación de Trabajadores de la Industria del Sector Público.

Los trabajadores de las industrias del Fisco, de los Consejos Provinciales, de las Municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.²⁵

Interesante resulta notar el derecho que tienen los empleadores de formar asociaciones. El Artículo 454, manifiesta:

Asociación de Empleadores

Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid, p. 197.

persigan la defensa de sus intereses.²⁶

El Código prevee la formación del Comité de Empresa, organismo muy importante que vela por la observación de los derechos de los trabajadores. El Artículo 455 dice:

Constitución del Comité de Empresa

En toda empresa que cuente con quince trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

- 1a. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en Artículo 448 (más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa);
- 2a. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Bienestar Social y posteriormente registrados en la Dirección General del Trabajo;
- 3a. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo, que existan en la empresa; y,
- 4a. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad.²⁷

Las funciones del comité de empresa son varias, todas en defensa de los intereses de los trabajadores. El Artículo 457 manifiesta:

Funciones del Comité de Empresa

Las funciones del comité de empresa son:

- 1a. Celebrar contratos colectivos;
- 2a. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;
- 3a. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se suscitan entre

²⁶Ibid, p. 198.

²⁷Ibid.

los miembros del comité, de la directiva y la asamblea general;

4a. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;

5a. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,

6a. Representar a los afiliados, por medio de su personal legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.²⁸

Como puede observarse en el Artículo anterior, las funciones quizá más importantes del comité de empresa constituyen las facultades de celebrar contratos colectivos y de intervenir en los conflictos colectivos.

Dentro de los derechos de los trabajadores consagrados en el Código del Trabajo, consta el derecho de huelga, derecho que ha sido invocado innumerables veces por los trabajadores cuando entran en conflicto con los empleadores, a veces observado por la autoridad competente y otras, rechazado. En referencia a esto, el Artículo 463 expresa:

Derecho de Huelga

La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.²⁹

En relación a quien realiza la declaratoria de huelga, el Artículo 491 señala:

Declaratoria de Huelga

La huelga no podrá declararse sino por el comité de empre

²⁸ Ibid, p. 198.

²⁹ Ibid, p. 199.

sa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica.³⁰

Importante resulta el Artículo 492 que prevee las seguridades para el desarrollo de la huelga; así manifiesta:

Providencias de seguridad

Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompeshuelgas.³¹

El Código de Trabajo prohíbe el empleo de trabajadores sustitutos durante el desarrollo de la huelga. El Artículo 494 dice:

Prohibición de emplear trabajadores sustitutos

Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos.³²

El Artículo 490 señala expresamente, los casos en los cuales puede declararse la huelga; y por lo tanto tendría la declaratoria de huelga legal:

Los trabajadores podrán declarar la huelga en la primera instancia o en la segunda, si antes no lo hubieren hecho, en los siguientes casos:

1. Si notificando el empleador con el pliego de peticiones no contestare dentro del término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador despidiere a uno o más trabajadores o desahuciare a uno o más trabajadores, o desahuciare algún contrato. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos

³⁰ Ibid, p. 204.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;

3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en término fijado en el Artículo 466 o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización siempre que en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores; y,

4. Si no se produce la conciliación o no se pronuncia el fallo en el término previsto en el Artículo 473.³³

Como puede observarse, la ley es terminante en especificar las causales de declaratoria de huelga. A veces se producen controversias en la aplicación de este Artículo, al aducir las partes en conflicto la viabilidad o no de tal o cual numeral, para la declaratoria de huelga. Creemos que mucho juega el papel de la autoridad o autoridades respectivas en el manejo de la ley para su aplicación justa, dando la razón a quien en verdad la tenga. La ética profesional juega un importantísimo rol en la observación y aplicación de los preceptos legales.

Otro aspecto importante que señala el Código del Trabajo es el derecho de apoyo a huelgas lícitas. El Artículo 498 dice:

Apoyo a huelgas lícitas

La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto apoyar a huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas. En este caso se observará lo dispuesto en los Artículos: 492, 493, 494 y 495. El empleador no está obligado al pago de remuneración por los días de huelga.³⁴

La declaratoria de huelga ilícita está prevista en el Artículo 502:

³³Ibid.

³⁴Ibid, p. 205.

Declaratoria de huelga ilícita

Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelgistas. La huelga se declarará ilícita sólo cuando la mayoría de los huelgistas ejecutare actos violentos contra las personas o causare perjuicios de consideración a los propietarios.³⁵

Como se puede observar, la ley faculta a los empleadores al despido si la huelga hubiere sido declarada ilícita, asunto que con lleva muchos problemas a los trabajadores, pues, éstos luchan que la huelga sea declarada lícita para evitar el mencionado despido.

Hay otros Artículos en el Código del Trabajo importantes para los trabajadores; así, el Artículo 503 prevee la declaratoria de huelga en las empresas que prestan servicios de interés social o público; el Artículo 506, el planteamiento de reclamaciones; el Artículo 508, las decisiones sobre fallos contradictorios, etc.

Este es en síntesis el marco jurídico dentro del cual se desenvuelve el movimiento sindical ecuatoriano. Para muchas personas el Código del Trabajo Ecuatoriano es uno de los más adelantados de Latinoamérica que tiende a favorecer siempre, o casi siempre al trabajador; para otras, el Código es una camisa de fuerza que impide en muchas ocasiones el libre ejercicio de la actividad privada, pues, los empleadores tienen muchas obligaciones y pocos derechos.

B. LA ORGANIZACION SINDICAL

1. DEFINICIONES BASICAS

Visto brevemente el aspecto legal en sus principales partes sobre el que se desenvuelve el movimiento sindical ecuato-

³⁵ Ibid.

toriano, es preciso definir, o mejor conceptuar ciertos términos.

a. Organización Sindical

Es la unión voluntaria y permanente de los trabajadores para defender sus derechos e intereses de clase.

b. Libertad Sindical

Es la libertad que tienen los trabajadores para unirse entre sí con el fin de constituir una organización sindical sin autorización previa o afiliarse a una anteriormente creada.

c. Democracia Sindical

Es la participación que deben tener los trabajadores en la toma de decisiones y el control que deben ejercer sobre las actividades de la organización.

d. Autonomía Sindical

Es la capacidad que tienen las organizaciones sindicales después de haber sido creadas para realizar libremente y sin presiones externas todas las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines.

e. Sindicato de Empresa

Es la unión de trabajadores de una misma empresa o institución que se llama según el caso: Comité Especial, Sindicato, Comité de Empresa o Asociación Profesional.

f. Sindicato Nacional

Se lo llama así, a aquel que está integrado por los

trabajadores de la matriz, de sucursales y agencias de una empresa o de las diferentes dependencias de una institución pública, a nivel nacional. Este tipo de organización se constituye cuando no se llegan a reunir más de la mitad del total de los trabajadores.

g. Comité de Empresa Nacional

Es aquel que a diferencia del Sindicato Nacional está integrado por la mitad más uno de los trabajadores de una empresa que opera a nivel nacional, sin que para esto sea obstáculo el hecho de que estén afiliados a los Sindicatos o Comités de Empresa que existan en la matriz, sucursales y agencias de la empresa en la que laboran.

h. Federación

Es la unión de varios Sindicatos de Empresa, sean éstos del mismo oficio o profesión o del mismo sector geográfico. Cuando los Sindicatos son del mismo oficio o profesión forman la Federación Profesional y cuando son del mismo lugar (parroquia, cantón o provincia) forman las Federaciones Zonales o Provinciales.

i. Confederación

Llamada también Central Sindical, es la organización que agrupa a Federaciones, Comités de Empresa Nacionales, Sindicatos Nacionales, Sindicatos Nacionales y Sindicatos de Empresa.

2. FINES DE LA ORGANIZACION SINDICAL

Conforme lo que dicen los manuales de sindicalismo, la organización sindical tiene como fines, la defensa de los intereses de la clase y el mejoramiento económico y social de los trabajadores. Se indica además que los fines secundarios son la

educación, el desarrollo de la conciencia clasista, la cultura, el apoyo mutuo y los servicios.

3. FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Las organizaciones sindicales normalmente actúan en tres campos: el orgánico, el reivindicativo y el político.

a. El Campo Orgánico

Las organizaciones sindicales tienen dos instancias fundamentales que rigen y gobiernan el aspecto político y administrativo de las mismas: la Asamblea General y la Directiva.

1) La Asamblea General

Está integrada por todos los miembros activos de la organización, lo que le convierte en el organismo máximo de dirección. Los integrantes de la Asamblea tienen por igual los mismos derechos y obligaciones, no existiendo ninguna diferencia entre los fundadores y los que ingresan posteriormente. La Asamblea General se reúne periódicamente y le corresponde conocer y resolver los asuntos más importantes en la vida de la organización.

Sus principales atribuciones son: nombrar, renovar y remover, si es necesario, a la Directiva; aprobar el presupuesto, los planes de trabajo, pliegos de peticiones, contratos colectivos; y aprobar y reformar los Estatutos. Siendo los miembros los elementos fundamentales de la organización sindical, los Estatutos deben establecer sus deberes y derechos, así como las normas disciplinarias a las que se deben someter y las sanciones que se les pueden imponer en caso de incumplimiento de sus obligaciones.

2) La Directiva

Es el organismo que sigue en importancia a la Asamblea General y se lo llama generalmente Comité Ejecutivo. La Directiva está compuesta por un mínimo de 5 miembros, que pueden ser más, según el número de sus afiliados. El máximo dirigente es el Secretario General; existen las Secretarías de Organización, Actas y Comunicaciones, Finanzas, Relaciones Sindicales, Educación, Justicia, Conflictos, Cooperativismo, Cultura y Deportes, etc., que se las implementa según las necesidades de la organización.

Las principales obligaciones de la Directiva son las de representar a los trabajadores judicial y extrajudicialmente, defender los derechos e intereses de los trabajadores y cumplir con los lineamientos generales de la organización.

El Artículo 458 del Código del Trabajo establece las obligaciones de la Directiva del Comité de Empresa, que también suelen ser cumplidas por los sindicatos:

Son obligaciones de la Directiva del Comité de Empresa:

- 1a. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el Comité;
- 2a. Suscribir los Contratos Colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos Estatutos;
- 3a. Vigilar el cumplimiento de los Contratos Colectivos que obliguen a los miembros del Comité, debiendo sancionar de acuerdo con los Estatutos, a los trabajadores remisos;
- 4a. Vigilar que el empleador no infrinja los Contratos Colectivos;
- 5a. Controlar los fondos del Comité y responder de su inversión; y,
- 6a. Cumplir con las instrucciones del Comité de Empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.³⁶

³⁶Ibid, p. 198.

La forma de organizar la Directiva con determinación de número, denominación de cargos, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causas y procedimientos de cambio en caso de mal comportamiento, estará reglamentada en los Estatutos de la organización.

b. El Campo Reivindicativo

Una vez garantizado el accionar orgánico del sindicato, éste debe en forma permanente vigilar el cumplimiento de la Ley y el respeto de los derechos de los trabajadores por parte del patrono e impulsar constantemente acciones que permitan elevar el nivel de vida de los miembros de la organización, por medio de reivindicaciones que tendrán que ser satisfechas por el empleador. Es así como los trabajadores a través de Pliegos de Peticiones, Contratos Colectivos y Huelgas, vencen a veces y hacen realidad sus aspiraciones. Para hacer realidad las reivindicaciones es necesario que entre los trabajadores exista un elevado nivel de conciencia, en base a la Educación y Participación en la toma de decisiones en el sindicato.

c. El Campo Político

La defensa de los intereses de la clase trabajadora inevitablemente lleva a los sindicatos a la actividad política, pues, las necesidades y reivindicaciones de los trabajadores tienen repercusión en el conjunto de la sociedad y no se limita, como en la contratación colectiva, a la participación de empleadores y trabajadores.

Un ejemplo de lo dicho se tiene al hablar sobre el alza de salarios, que aparentemente es un problema económico, pero termina convirtiéndose en problema político cuando los empleadores ponen en marcha una serie de mecanismos que pueden crear una opinión desfavorable al incremento salarial. Estos mecanismos re-

basan el plano legal y llegan al campo ideológico y político, por el cual los trabajadores para defender sus aspiraciones actúan también políticamente.

4. RELACIONES INTERNAS DEL SINDICATO

El sindicato como todo sistema integral, presenta dos tipos de relaciones internas: relaciones de coordinación y relaciones de subordinación.

a. Relaciones de Coordinación

Están determinadas por la armonía y el ajustamiento que deben existir entre las partes componentes de la organización sin dical, asegurando el funcionamiento regular y orgánico de cada una de las partes o nivel, en relación al todo. Las decisiones emanadas de la Asamblea General, por ejemplo, son decisiones que imperativamente deben ser ejecutadas por la Directiva, quien asu me tal responsabilidad y coordina entre los distintos Secretarios y Comisiones su ejecución. La coordinación constituye un componente importante en las tareas sindicales. Su subestimación o consciente olvido implica anarquizar el trabajo de cada Secretaría y Comisión.

b. Relaciones de Subordinación

Señalan el lugar especial, la jerarquía y la significación de cada parte en el todo. Los intereses que el sindicato representa no son la simple suma de los intereses privados de ca da uno de los obreros o grupos de éstos, sino que además de representar los intereses particulares e inmediatos de los obreros en relación a una empresa, el sindicato y su federación provincial y nacional representan los intereses comunes de toda una clase: la clase obrera y de todos los trabajadores en general.

Agrupar todas las fuerzas, orientarlas hacia un mismo fin, dar

unidad a las acciones dispersas de individuos y de grupos de trabajadores, únicamente puede hacerlo una dirección centralizada. Pero esta dirección centralizada y la voluntad común del sindicato sólo puede formarse por la vía democrática, esto es, resolver y decidir en forma conjunta y colectiva acuerdos que son obligatorios para todos sin excepción alguna.

De ahí que el centralismo de una dirección sindical es un centralismo democrático que se apoya en la voluntad común de los miembros de la organización. El centralismo democrático en la práctica significa que todos los organismos dirigentes son elegidos de abajo hacia arriba, que cada uno de los órganos del sindicato informan periódicamente de su labor ante la Asamblea General, que hay una severa y consciente disciplina sindical y subordinación de la minoría a la mayoría; y que los acuerdos y resoluciones de los organismos superiores son absolutamente obligatorios para los inferiores.

5. PLANES DE TRABAJO DEL SINDICATO

La planificación constituye la primera etapa de la organización del trabajo de la dirección sindical, siendo la segunda etapa el cumplimiento de las tareas planteadas y el trabajo sistemático de todo el colectivo sindical en la realización de las medidas previstas.

La principal tarea para preparar y adoptar decisiones de dirección sindical es el de plantear objetivos concretos y metas a alcanzarse. La fijación de objetivos necesita de antemano un conocimiento cabal de parte de la dirección sindical, de los problemas y necesidades existentes en la organización.

Este conocimiento a profundidad de los problemas y necesidades de la organización y de los trabajadores no se logra sólo a través del intercambio de criterios y experiencias de los dirigen-

tes, sino a través de la discusión y planteamientos de los miembros de base, esto es, de las Asambleas Generales.

a. La siguiente es la secuencia lógica que la mayoría de sindicatos sigue para la elaboración del Plan de Trabajo:

- 1) Identificación de problemas y necesidades existentes a nivel nacional, de la empresa y a nivel interno.
- 2) Elaboración de una lista de problemas y necesidades en orden de prioridad.
- 3) Búsqueda colectiva de posibles soluciones por problemas y necesidades. Listado posible de soluciones.
- 4) Procedimientos o acciones a seguirse.
- 5) Objetivos y metas de dichas acciones.
- 6) Elaboración del Plan de Actividades.
- 7) Ejecución del Plan.
- 8) Evaluación de los resultados.

En general, el Plan de Trabajo anual o bianual recoge en forma sintética y clara las actividades resueltas por cada una de las secretarías y las actividades planteadas por la organización en su conjunto, tanto a nivel provincial como a nivel nacional.

b. Un Plan de Trabajo está integrado de las siguientes partes:

- 1) Problemas y necesidades a resolverse.
- 2) Objetivos que se pretenden alcanzar por áreas de acción.

- 3) Metas del Plan de Trabajo.
- 4) Acciones o tareas a realizarse en un período determinado.
- 5) Descripción de los recursos físicos, económicos y humanos con que se cuentan para la ejecución del Plan.
- 6) Financiamiento del Plan de Trabajo: recursos internos propios, recursos externos.
- 7) Cronograma de actividades.

La Ejecución del Plan de Trabajo exige una eficiente labor de organización, esto significa crear una red interna de comunicación y de coordinación entre las Secretarías, Comisiones, Subcomisiones y Departamentos que aseguren la integridad del Plan, su cumplimiento y alcance de objetivos y metas propuestos. Lo anotado implica organizar el trabajo en cada uno de los frentes, seleccionar a los mejores trabajadores para las distintas responsabilidades y funciones, regular periódicamente la aplicación del Plan evitando la anarquía entre cada una de las áreas de trabajo y controlando la ejecución del Plan y el cumplimiento de sus metas.

c. La organización sindical hace uso de todos los medios y recursos para la ejecución del Plan General de Trabajo, lo que implica que:

- 1) La Dirección Nacional de la Central Sindical y todas las demás direcciones sindicales asumen la responsabilidad para la organización de la ejecución del Plan de Trabajo. De acuerdo con el centralismo democrático y las disposiciones estatutarias cada uno es responsable de su sector en esta tarea.

- 2) La Central Sindical determina el objetivo, el conte-

nido principal, así como las formas de organización para el cumplimiento del Plan.

3) Cada dirección sindical debe realizar o ejecutar las decisiones tomadas por la Dirección Nacional de la Central Sindical.

4) Las direcciones sindicales deben rendir cuenta sobre los resultados obtenidos al poner en práctica las tareas contempladas tanto en el Plan Nacional como Local.

C. ESTADISTICAS DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES A 1984

Una vez que hemos visto el marco legal, los aspectos conceptuales y organizativos de la organización sindical, analicemos ahora los datos estadísticos proporcionados por el Ministerio del Trabajo en el período 1975-1984 en relación a los siguientes puntos:

1. ORGANIZACIONES LABORALES Y EMPRESARIALES

El cuadro No. 1, indica el número de organizaciones laborales y empresariales registradas en el período 1975-1984. Esta variable tiende a ser descendiente 442 en 1975 y 267 en 1984 a pesar de lo cual se observa incrementos entre 1979 y 1980 y de 1983 a 1984.

También indica el número de organizaciones laborales y empresariales por provincias, correspondiendo los resultados más importantes a Guayas y Pichincha con 600 y 723 respectivamente, que equivale aproximadamente al 50 por ciento. Se explica esta situación por la ubicación del mayor número de empresas en estas provincias.

C u a d r o N° 1

ORGANIZACIONES LABORALES Y EMPRESARIALES LEGALMENTE CONSTITUIDAS POR AÑOS
SEGUN PROVINCIAS

PROVINCIAS	A Ñ O S										TOTAL	%
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984		
Azuay	8	8	13	11	11	20	16	10	13	13	123	4.45
Bolívar	7	4	4	4	5	-	-	-	6	9	39	1.41
Cañar	5	9	6	7	7	7	5	6	2	6	60	2.17
Carchi	11	8	4	7	4	3	4	3	5	4	53	1.92
Cotopaxi	12	10	6	4	8	3	12	2	2	10	69	2.50
Chimborazo	52	17	11	12	11	5	1	3	7	4	123	4.45
El Oro	31	24	16	11	19	13	8	8	13	16	159	5.75
Esmeraldas	11	8	10	8	16	14	6	7	5	7	92	3.33
Galápagos	-	-	-	1	-	-	-	2	-	4	7	0.25
Guayas	102	83	72	46	64	61	51	31	29	61	600	21.70
Imbabura	10	8	7	5	4	12	5	8	10	3	72	2.60
Loja	29	20	12	8	8	3	2	2	5	8	97	3.51
Los Ríos	8	19	11	16	9	6	1	3	13	10	96	3.47
Manbí	25	25	22	34	31	25	15	16	14	14	221	7.99
Morona Santiago	-	1	-	1	2	-	3	5	6	2	23	0.83
Napo	5	5	7	4	7	11	9	3	5	4	60	2.17
Pastaza	1	-	1	1	1	1	-	3	3	1	12	0.43
Pichincha	94	59	72	53	92	109	64	51	48	81	723	26.15
Tungurahua	31	14	14	4	16	5	9	14	9	6	122	4.41
Zamora Chinchipe	-	4	-	-	4	2	-	-	-	4	14	0.51
T O T A L	442	326	288	237	319	303	211	177	195	267	2.765	
%	15.98	11.79	10.42	8.57	11.54	10.96	7.63	6.40	7.05	9.66		100%

FUENTE : Dirección General del Trabajo.

ELABORACION : Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

2. TIPO DE ORGANIZACION LABORAL Y EMPRESARIAL

El cuadro N° 2 indica la evolución histórica del tipo de organización laboral y empresarial entre 1975 y 1984, correspondiendo a la Asociación con 1191, el 43% del total; al Sindicato con 836, el 30.2% y al Comité de Empresa con 551, el 19.9%.

C u a d r o N° 2

ORGANIZACIONES LABORALES Y EMPRESARIALES LEGALMENTE CONSTITUIDAS POR TIPOS
SEGUN AÑOS

A Ñ O S	TIPO DE ORGANIZACION LABORAL Y EMPRESARIAL								T O T A L	%
	ASOCIACION	C. EMPRESA	FEDERACION	FUNDACION	GREMIO	SOCIEDAD	SINDICATO	UNION		
1975	266	76	7	2	-	12	76	3	442	15.98
1976	174	59	9	1	2	13	68	-	326	11.79
1977	162	44	7	-	2	10	60	3	288	10.42
1978	146	26	6	1	2	9	46	1	237	8.57
1979	179	48	5	-	7	11	65	4	319	11.54
1980	62	90	9	1	6	4	129	2	303	10.96
1981	55	58	6	-	5	5	81	1	211	7.63
1982	54	40	7	-	3	3	69	1	177	6.40
1983	51	40	2	-	-	1	99	2	195	7.05
1984	42	70	9	-	1	1	143	1	267	9.66
TOTAL	1.191	551	67	5	28	69	836	18	2.765	
%	43.07	19.93	2.42	0.18	1.01	2.50	30.24	0.65		

FUENTE : Dirección General del Trabajo.

ELABORACION : Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

3. ORGANIZACIONES LABORALES Y EMPRESARIALES INSCRITAS EN 1984

El cuadro N° 3 indica el número de organizaciones laborales y empresariales legalmente aprobadas y reforma a los estatutos, por tipo, según provincias en 1984. Se puede observar que son los Sindicatos los que se registran en mayor número, 143, en contraposición a la evolución histórica de 1975 a 1984 en que son las Asociaciones las que tienen mayor incidencia. Este cambio quizá obedezca a que posiblemente son los Sindicatos los que ofrecen mayores garantías de defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y se opta por constituir este tipo de organización.

4. CONTRATOS COLECTIVOS POR TIPO DE ORGANIZACION EN 1984

El cuadro N° 4 indica el número de Contratos Colectivos firmados según tipo de organización laboral en el año de 1984. Se puede observar en este cuadro que son los Comités de Empresa los que tienen mayor número de contratos colectivos firmados, con un total de 181 (53.6%), siguiendo luego los Sindicatos con 117 (34.6%).

5. CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL PERIODO 1975-1984

Interesante resulta el cuadro N° 5 que indica la tendencia del número de conflictos colectivos por años, entre 1975 y 1984. Aunque como se nota la tendencia es ascendente pues, de 285 en 1975 pasa a 329 en 1984; existen fluctuaciones significativas, así entre 1975 y 1978 la presencia de los conflictos colectivos es baja, posiblemente debido al llamado "Decreto Antiobrero" incorporado en el Artículo 464 del Código del Trabajo, el cual impedía el que se tramite y se archiven los pliegos de peticiones si éstos contuvieren uno o más puntos que implicaren reforma o desconocimiento de lo estipulado en contratos colectivos o actas transaccionales. Luego, hasta 1980 se producen aumentos consi-

C u a d r o N° 3

ORGANIZACIONES LABORALES Y EMPRESARIALES LEGALMENTE APROBADAS Y REFORMA A LOS
ESTATUTOS, POR TIPO, SEGUN PROVINCIAS

AÑO : 1.984

P R O V I N C I A S	TIPOS DE ORGANIZACIONES LABORALES Y EMPRESARIALES APROBADAS						T O T A L	%	REFORMA A LOS ESTATUTOS DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES Y EMPRESARIALES						T O T A L	%	
	ASOCIACION	C. EMPRESA	FEDERACION	GREMIO	SOCIEDADES	SINDICATO UNION			ASOCIACION	C. EMPRESA	FEDERACION	SOCIEDAD	SINDICATO UNION				
Azuay	-	4	2	-	-	7	-	13	4.87	1	-	-	-	-	-	1	1.2
Bolívar	-	2	-	-	-	7	-	9	3.37	-	-	-	-	-	-	-	-
Cañar	2	1	-	-	-	3	-	6	2.25	-	-	-	-	1	-	1	1.2
Carchi	1	1	-	-	-	2	-	4	1.50	-	-	-	-	6	-	6	7.4
Cotopaxi	3	1	1	-	1	4	-	10	3.75	-	-	1	-	1	-	2	2.4
Chimborazo	-	1	-	-	-	3	-	4	1.50	-	-	-	-	1	-	1	1.2
El Oro	-	2	-	1	-	13	-	16	5.99	1	-	-	-	-	-	1	1.2
Esmeraldas	2	1	-	-	-	4	-	7	2.62	1	1	-	-	1	-	3	3.7
Galápagos	-	-	-	-	-	4	-	4	1.50	-	-	-	-	-	-	-	-
Guayas	9	18	2	-	-	32	-	61	22.85	1	5	1	1	12	1	21	25.9
Imbabura	-	1	-	-	-	2	-	3	1.12	-	-	-	1	2	-	3	3.7
Loja	1	-	-	-	-	7	-	8	3.00	-	-	-	-	1	-	1	1.2
Los Ríos	3	1	-	-	-	6	-	10	3.75	1	-	-	2	1	-	4	4.9
Manabí	5	1	-	-	-	8	-	14	5.24	-	-	1	2	3	-	6	7.4
M. Santiago	-	2	-	-	-	-	-	2	0.75	-	-	-	-	1	-	1	1.2
Napo	-	2	-	-	-	2	-	4	1.50	1	-	-	-	-	-	1	1.2
Pastaza	-	1	-	-	-	-	-	1	0.37	-	-	-	-	1	-	1	1.2
Pichincha	16	28	3	-	-	33	1	81	30.32	4	7	3	1	10	-	25	30.9
Tungurahua	-	3	1	-	-	2	-	6	2.25	1	-	1	-	1	-	3	3.7
Z. Chichipe	-	-	-	-	-	4	-	4	1.50	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	42	70	9	1	1	143	1	267	-	11	13	7	7	42	1	81	-
%	15.73	26.22	3.37	0.37	0.37	53.57	0.37	100%	13.58	16.05	8.64	8.64	51.86	1.23		100%	

FUENTE : Dirección General del Trabajo.

ELABORACION: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Direc. Planif., Depto. Estadis

C u a d r o N° 4

CONTRATOS COLECTIVOS POR TIPO DE ORGANIZACION LABORAL

AÑO : 1.984

TIPOS DE ORGANIZACION LABORAL								TOTAL	%
COMITE DE EMPRESA	ASOCIACION	SINDICATO	UNION MIXTA	FEDERACION	OTROS				
12	-	5	-	1	1	-	19	5.62	
-	-	-	-	1	-	-	1	0.30	
1	-	1	-	-	1	-	3	0.89	
1	-	-	-	-	-	-	1	0.30	
41	1	6	-	4	-	-	52	15.38	
22	-	-	-	1	-	-	23	6.80	
9	-	-	-	1	-	-	10	2.96	
5	1	-	-	2	-	-	8	2.37	
16	-	-	-	-	-	-	16	4.73	
11	-	1	-	-	-	1	13	3.85	
1	-	-	-	1	-	-	2	0.59	
16	-	3	-	2	-	-	21	6.21	
1	-	-	-	-	-	-	1	0.30	
4	1	7	-	-	-	-	12	3.55	
-	-	4	-	-	-	-	4	1.18	
12	-	26	-	-	2	-	40	11.83	
8	4	5	-	1	-	-	18	5.33	
2	-	-	-	-	1	-	3	0.89	
4	1	-	-	-	-	-	5	1.48	
4	4	3	-	-	-	1	12	3.55	
9	-	1	-	-	-	-	10	2.96	
-	-	2	-	-	-	-	2	0.59	
2	-	-	-	-	-	-	2	0.59	
-	1	34	1	-	2	-	38	11.24	
-	-	9	-	-	-	-	9	2.66	
-	1	9	-	2	-	-	12	3.55	
-	-	1	-	-	-	-	1	0.30	
TOTAL	181	14	117	1	16	7	2	338	
%	53.55	4.14	34.62	0.30	4.73	2.07	0.59		100%

FUENTE: Dirección General del Trabajo, Subdirecciones e Inspectorías Provinc.

ELABORACION: Ministerio de Trabajo y RR.HH. Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

Cuadro Nº 5
CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS POR PROVINCIAS SEGUN AÑOS

P R C V I N C I A S																				T O T A L	%
AZUAY	BOLIVAR	CAÑAR	CARCHI	COTOPAXI	CHIMBORAZO	EL ORO	ESMERALDAS	GALAPAGOS	GUAYAS	IMBABURA	LOJA	LOS RIOS	MANABI	M. SANTIAGO	NAPO	PASTAZA	PICHINCHA	TUNGURAHUA	Z. CHINCHIPE		
-	-	-	1	5	7	14	8	-	136	3	4	10	17	-	1	1	74	4	-	285	10.13
2	-	4	3	-	4	7	11	-	109	-	2	19	16	-	-	1	81	3	-	262	9.31
1	1	4	1	3	2	5	4	-	79	1	-	10	9	-	-	1	48	2	-	171	6.08
1	-	-	2	3	2	3	4	-	42	2	-	9	9	-	-	-	38	-	2	117	4.16
8	-	6	-	2	2	6	9	-	67	2	2	7	19	-	-	-	73	2	1	206	7.32
12	-	-	5	2	4	21	14	-	175	2	4	14	24	-	2	1	134	9	1	424	15.08
13	-	1	5	2	3	18	13	-	143	2	1	5	20	-	8	2	128	3	1	368	13.08
14	-	1	-	6	11	11	16	-	121	1	5	6	14	1	7	1	102	7	1	325	11.55
8	-	6	1	3	9	29	10	1	117	6	1	10	15	-	8	-	96	7	-	326	11.59
8	3	2	3	6	7	25	12	2	107	2	1	4	25	3	10	-	101	8	-	329	11.70
67	4	24	21	32	51	138	101	3	1.096	21	20	94	168	4	36	7	875	45	6	2.813	
.38	.14	0.85	0.75	1.14	1.81	4.91	3.59	0.11	38.96	0.75	0.71	3.34	5.97	0.14	1.28	0.25	31.11	1.60	0.21		100%

FUENTE: Dirección General del Trabajo. Subdirecciones e Inspectorías Provinciales.

ELABORACION: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

derables, debido posiblemente a la derogatoria del "Decreto Antiobrero". Hasta 1982 se registran decrementos, para darse una estabilización en 1983 y 1984. La Provincia del Guayas registra un mayor número de conflictos, 1096; luego la Provincia de Pichincha, 875.

6. CONFLICTOS COLECTIVOS Y SECTORES DE LA ECONOMIA

En el cuadro N° 6, se puede observar la relación: conflictos colectivos con los sectores de la economía en 1984. Se nota claramente una mayor incidencia de los conflictos colectivos del sector privado en relación al público con 230 y 96 respectivamente. Esto se explica por el mayor número de trabajadores y empresas que se encuentran en el sector privado. Guayas y Pichincha presentan los más altos índices.

7. CONFLICTOS COLECTIVOS Y TIPOS DE ORGANIZACION LABORAL

Los dos tipos de organización laboral que de acuerdo al Artículo 501 del Código del Trabajo, pueden presentar pliegos de peticiones son el Comité Especial y el Comité de Empresa. En el cuadro N° 7 se puede observar que 219 conflictos (66.6% del total) corresponden a Comité Especial y 110 conflictos (33.4%) a Comité de Empresa en 1984. Esto demuestra la mayor incidencia del Comité Especial que se forma con el único y exclusivo fin de presentar pliegos de peticiones y que una vez terminado el conflicto desaparece. El Comité de Empresa pese a su mayor estabilidad y permanencia, lo cual debería dar una mejor garantía para la defensa de los intereses de los trabajadores, no ha alcanzado fuerza suficiente para ser el organismo representante por excelencia de los trabajadores y sus aspiraciones.

8. CONFLICTOS COLECTIVOS, ORGANIZACION LABORAL Y ESTABILIDAD PEDIDA Y OBTENIDA

Los cuadros N° 8 y 9 indican el beneficio de estabilidad

C U A D R O N o. 6

CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS POR PROVINCIAS SEGUN SECTORES DE LA ECONOMIA

AÑO: 1.984

SECTORES DE LA ECONOMIA	PROVINCIAS																TOTAL	%		
	AZUAY	BOLIVAR	CAÑAR	CARCHI	COOTOPAXI	CHIMBORAZO	EL ORO	ESMERALDAS	GALAPAGOS	GUAYAS	IMBABURA	LOJA	LOS RIOS	MANABI	M. SANTIAGO	NAPO			P. CHINCHA	TUNGURAHUA
PUBLICO	3	3	1	2	5	4	14	11	2	17	1	1	2	12	3	1	10	4	96	29.18
PRIVADO	5	-	-	1	1	3	11	1	-	89	1	-	2	13	-	9	90	4	230	69.91
MIXTO	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.61
COMUNITARIO O DE AUTOGESTION	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0.30
TOTAL	8	3	2	3	6	7	25	12	2	107	2	1	4	25	3	10	101	8	329	
	2.43	0.91	0.61	0.91	1.82	2.13	7.60	3.65	0.61	32.52	0.61	0.30	1.22	7.60	0.91	3.04	30.70	2.43		100%

FUENTE : Dirección General del Trabajo, Subdirecciones e Inspectorías Provinciales.

ELABORACION : Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadísticas.

C U A D R O No. 7
 CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS POR TIPO DE ORGANIZACION LABORAL
 AÑO : 1.984

	ORGANIZACION LABORAL		TOTAL	%
	COMITE DE EMPRESA	COMITE ESPECIAL		
	8	18	26	7.90
	-	5	5	1.52
	1	-	1	0.30
	15	17	32	9.73
	18	12	30	9.12
	4	4	8	2.43
	5	5	10	3.04
	4	3	7	2.13
	4	-	4	1.22
	3	1	4	1.22
	10	9	19	5.78
	10	9	19	5.78
	2	3	5	1.52
	10	29	39	11.85
	5	10	15	4.56
	2	8	10	3.04
	2	4	6	1.82
	-	8	8	2.43
	1	5	6	1.82
	4	5	9	2.74
	1	5	6	1.82
	-	34	34	10.33
	-	6	6	1.82
	1	14	15	4.56
	-	4	4	1.22
	-	1	1	0.30
T O T A L	110	219	329	
%	33.43	66.57		100%

FUENTE : Dirección General del Trabajo, Subdirecciones e Inspectorías Provinciales.

ELABORACION : Ministerio de Trabajo y RR.HH. Dirección de Planificación, Dpto. de Estadísticas.

C U A D R O N O. 8

CONFLICTOS COLECTIVOS POR TIPO DE ORGANIZACION LABORAL SEGUN AÑOS DE ESTABILIDAD LABORAL PEDIDA

AÑO: 1.984

Estabilidad Pedida	ORGANIZACION LABORAL		TOTAL	%
	Comité de Empresa	Comité Especial		
2 años	2	15	17	8.59
3 años	5	26	31	15.66
4 años	8	26	34	17.17
5 años	16	66	82	41.40
6 años	3	4	7	3.54
7 años y más	1	1	2	1.01
Indefinida	1	2	3	1.52
Mientras dure la Obra	1	3	4	2.02
Sin Información	6	12	18	9.09
T O T A L	43	155	198	
%	21.72	78,28		100%

FUENTE : DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO, SUBDIRECCIONES E INSPECTORIAS PROVINCIALES

ELABORACION : MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, DIRECCION DE PLANIFICACION, DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA.

CUADRO No. 9

CONFLICTOS COLECTIVOS POR TIPO DE ORGANIZACION LABORAL SEGUN AÑOS DE ESTABILIDAD LABORAL OBTENIDA

AÑO: 1.984

Estabilidad Obtenida	ORGANIZACION LABORAL		TOTAL	%
	COMITE DE EMPRESA	COMITE ESPECIAL		
1 año	1	9	10	10.20
2 años	11	37	48	48.99
3 años	4	14	18	18.37
4 años	1	6	7	7.14
5 años	-	2	2	2.04
INDEFINIDA	1	1	2	2.04
MIENTRAS DURE LA OBRA	1	4	5	5.10
SIN INFORMACION	2	4	6	6.12
T O T A L	21	77	98	
%	21.43	78.57		100%

FUENTE: Dirección General del Trabajo, Subdirecciones e Inspectorías Provinciales.

ELABORACION: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

en 1984, siendo el más solicitado el de 5 años, 82 (41.4%) y el que más se ha obtenido el de 2 años, 48 (48.9%). El Comité Especial registra los mayores índices.

9. CONFLICTOS COLECTIVOS, SOLUCIONES Y TIPO DE ORGANIZACION LABORAL

El cuadro N° 10 es muy importante, pues en él se señala la forma de solución y el número de los conflictos que se hallaron en trámite en 1984. Se destaca la solución de 201 casos mediante acta transaccional, equivalente al 61.1% del total, lo cual refleja que la mayor parte de conflictos terminaron sin que concluya el trámite. Esto se debe a la buena voluntad de las partes en solucionar sus diferencias mediante acuerdos mutuos. Los conflictos que se solucionaron mediante sentencia fueron 22, equivalente al 6.7% del total; y los en trámite fueron 46, el 14%.

10. HUELGAS, TRABAJADORES AFECTADOS Y DIAS HOMBRE PERDIDOS

Uno de los derechos más importantes que tiene el trabajador contemplado en el Código del Trabajo constituye el derecho a la huelga. La evolución histórica del período 1975 a 1984 en relación al número de huelgas, número de trabajadores afectados y días hombre perdidos, se expresa en el cuadro N° 11. Se puede observar una tendencia ascendente de las huelgas en dicho período 61 en 1975 y 96 en 1984, aún cuando en 1978 se registran decrecimientos 7, debido posiblemente a la presencia de los Decretos Antiobreros que frenaron la presentación de los pliegos de peticiones. De 1978 a 1981 se observa una tendencia inversa 7 y 99; en 1982 se detecta una disminución 86; y de ahí hasta 1984 se produce una estabilización.

En relación al número de trabajadores afectados se observa decrecimientos en los períodos 1975-1978; 1980-1981 y 1982-1984; y crecimientos en los períodos 1978-1980 y 1981-1982. Igual comportamiento se observa para días-hombre-perdidos, con la variación

C U A D R O N o. 10

CONFLICTOS COLECTIVOS SEGUN FORMA DE SOLUCION Y EN TRAMITE* POR TIPO DE ORGANIZACION LABORAL
AÑO: 1.984

FORMA DE SOLUCION Y EN TRAMITE	ORGANIZACION LABORAL		TOTAL	%
	COMITE DE EMPRESA	COMITE ESPECIAL		
ACTA TRANSACCIONAL (con intervención del Ministerio)	76	125	201	61.08
ACTA TRANSACCIONAL (arreglo directo entre empleados y trabajadores)	4	5	9	2.74
SENTENCIA 1ra. INSTANCIA	4	11	15	4.56
SENTENCIA 2da. INSTANCIA	4	3	7	2.13
DESISTIMIENTO	5	16	21	6.38
ABANDONO	2	12	14	4.26
ARCHIVO DE PROCESO	3	11	14	4.26
OTRAS	-	2	2	0.61
TRAMITE	12	34	46	13.98
T O T A L	110	219	329	
%	33.43	66.57		100%

* Información al 28 de febrero de 1985

FUENTE : Dirección General del Trabajo, Subdirecciones e Inspectorías Provinciales

ELABORACION: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

C U A D R O No. 11

HUELGAS POR NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS Y DIAS HOMBRE PERDIDOS* SEGUN AÑOS

AÑOS	NUMERO DE HUELGAS	%	TRABAJADORES AFECTADOS	%	DIAS HOMBRE PERDIDOS	%
1.975	61	9.76	11.913	12.23	413.226	14.16
1.976	58	9.28	9.526	9.82	265.107	8.98
1.977	9	1.44	802	0.83	43.282	1.47
1.978	7	1.12	538	0.55	17.394	0.59
1.979	37	5.92	2.387	2.46	60.012	2.03
1.980	75	12.00	16.065	16.54	503.174	17.20
1.981	99	15.84	12.255	12.63	368.909	12.49
1.982	86	13.76	15.776	16.26	431.982	14.63
1.983	97	15.52	13.913	14.34	467.542	15.83
1.984	96	15.36	13.866	14.29	372.730	12.62
T O T A L	625		97.041		2'953.358	
%		100%		100%		100%

* Por razones de cierre de información las huelgas en trámite se cortaron al 28-2-85

FUENTE : Dirección General del Trabajo, Subdirecciones, Inspectorías Provinciales y Empresas.

ELABORACION: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

de que en 1982-1983 se registra un aumento.

11. HUELGAS, TRABAJADORES AFECTADOS, DIAS HOMBRES PERDIDOS Y ORGANIZACION LABORAL

Una situación similar presentada en los conflictos, se observa en la incidencia del Comité Especial en la declaratoria de huelgas, en 1984. Es así como el Comité Especial ha declarado 60 huelgas y el Comité de Empresa 33. En lo que tiene que ver en trabajadores afectados la incidencia es la misma, variando en días hombre perdidos en que la incidencia se observa en el Comité de Empresa, explicable por el mayor número de trabajadores que debe controlar el Comité de Empresa en relación al número que puede controlar el Comité Especial. El cuadro N° 12 detalla lo expresado.

12. CAUSAS DE LAS HUELGAS

Interesante resulta observar en el cuadro N° 13 las causas que motivaron las huelgas en las provincias de mayor conflictividad laboral, en 1984. Se observa como primera causa Apoyo a Huelgas Lícitas con 27 huelgas (23.5%); sigue luego Despido Intempestivo y Desahucio con 24 huelgas (20.9%); No Conciliación o no Dictamen del Fallo en el Término Previsto, 23 huelgas (20%); No Contestación o Negativa al Pliego de Peticiones, 22 huelgas (19.1%); No Organización o Funcionamiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, 10 huelgas (8.7%); y finalmente, Sin Información, 9 (7.8%).

De lo expuesto se concluye que la mayoría de huelgas se declaran por asuntos extraconflicto, esto es Apoyo a Huelgas Lícitas; y luego por asuntos laborales propiamente tales, Despido Intempestivo y Desahucio.

En cuanto a las provincias de mayor incidencia en la declaratoria de huelgas, se nota que son Pichincha 51, seguida de la Pro-

C U A D R O No. 12

HUELGAS POR NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS Y DIAS HOMBRE PERDIDOS SEGUN ORGANIZACION LABORAL

AÑO: 1.984

ORGANIZACION LABORAL	NUMERO DE HUELGAS	%	TRABAJADORES AFECTADOS	%	DIAS HOMBRE PERDIDOS	%
COMITE DE EMPRESA	33	34.38	6.177	44.55	224.463	60.22
COMITE ESPECIAL	60	62.49	7.203	51.95	141.959	38.09
SINDICATO	3	3.13	486	3.50	5.308	1.69
T O T A L	96		13.866		372.730	
%		100%		100%		100%

FUENTE : Dirección General del Trabajo, Subdirecciones, Inspectorías Provinciales y Empresas.

ELABORACION: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

C U A D R O N° 13
CAUSAS QUE PRODUJERON LAS HUELGAS POR PROVINCIAS
AÑO : 1984

C A U S A S	P R O V I N C I A S											T O T A L	%	
	AZUAY	COTOPAXI	CHIMBORAZO	EL ORO	ESMERALDAS	GUAYAS	IMBABURA	LOS RIOS	MANABI	NAPO	PICHINCHA			TUNGURAHUA
No contesto y negativo al pliego de peticiones	-	-	2	1	2	4	-	-	2	2	6	3	22	19.13
Despido Intempestivo y Desahucio	-	1	-	1	-	7	-	-	2	1	11	1	24	20.87
No Organización o Funcionamiento del tribunal de conciliación y arbitraje	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	7	-	10	8.70
No conciliación o no dictamen del fallo en el término previsto.	1	-	-	-	2	6	-	-	1	-	13	-	23	20.00
Apoyo a huelgas Lícitas	-	-	-	-	1	10	-	1	-	-	14	1	27	23.47
Sin información	-	-	1	-	1	7	-	-	-	-	-	-	9	7.83
T O T A L	1	1	3	2	7	35	1	1	5	3	51	5	115*	
%	0.87	0.87	2.61	1.74	6.09	30.43	0.87	0.87	4.35	2.61	44.34	4.35		100%

* No coincide con el número de huelgas porque éstas se producen por una o más causas.

FUENTE : Dirección General del Trabajo, Subdirecciones, Inspectorías Provinciales y Empresas.
ELABORACION : Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

vincia del Guayas 35. Esto se debe lógicamente al mayor número de empresas y trabajadores concentrados en estas dos provincias.

13. HUELGAS Y SECTORES DE LA ECONOMIA

Como se puede colegir en 1984, el mayor número de huelgas se han dado en el sector privado, 66 (68.8%) en relación al sector público, 29 (30.2%). El detalle se observa en el cuadro N° 14.

14. HUELGAS, ORGANIZACION LABORAL Y FORMAS DE TERMINACION

El cuadro N° 15 nos indica la forma de terminación de las huelgas, siendo el Arreglo Directo entre Trabajadores y Empleadores la forma más común: 64 huelgas (66.7%); seguida de Fallo Ejecutoriado, 16 huelgas (16.7%). Esto indica que en la mayoría de los casos ha habido intervención positiva de las autoridades del trabajo y de las partes para solucionar problemas mediante arreglo entre trabajadores y empleadores.

D. PARTIDOS POLITICOS, PRINCIPIOS IDEOLOGICOS E INTERESES OBREROS

Luego de haber analizado algunos datos estadísticos de la situación de la organización laboral, veamos ahora que dicen y cual es el punto de vista de los Partidos Políticos en torno a los intereses de la clase trabajadora en el país. Tomemos para el efecto la Declaración de Principios y los Planes de Gobierno presentados por cada uno de los Partidos Políticos al Tribunal Supremo Electoral.

1. PARTIDO CONSERVADOR ECUATORIANO N° 1

El Partido Conservador al referirse a aspectos concernientes al trabajo, a los trabajadores y empleadores dice entre otras cosas:

CUADRO N° 14
HUELGAS POR PROVINCIAS SEGUN SECTORES DE LA ECONOMIA
AÑO : 1984

	P R O V I N C I A S													%
	AZUAY	COTOPAXI	CHIMBORAZO	EL ORO	ESMERALDAS	GUAYAS	IMBABURA	LOS RIOS	MANABI	NAPO	PICHINCHA	TUNGURAHUA		
PUBLICO	-	1	2	-	5	10	-	1	3	-	5	2	29	30.21
PRIVADO	1	-	1	2	-	23	1	-	2	2	32	2	66	68.75
COMUNITARIO O DE AUTOGESTION	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1.04
T O T A L	1	1	3	2	5	33	1	1	5	2	38	4	96	
%	1.04	1.04	3.13	2.08	5.21	34.38	1.04	1.04	5.21	2.08	39.58	4.17		100%

FUENTE : Dirección General del Trabajo, Subdirecciones, Inspectorías Provinciales y Empresas.

ELABORACION: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

C U A D R O No. 15

HUELGAS POR TIPO DE ORGANIZACION LABORAL SEGUN FORMAS DE TERMINACION Y EN TRAMITE

AÑO: 1.984

FORMAS DE TERMINACION Y EN TRAMITE	O R G A N I Z A C I O N L A B O R A L			T O T A L	%
	COMITE DE EMPRESA	COMITE ESPECIAL	SINDICATO		
ARREGLO DIRECTO ENTRE EM PLEADOR Y TRABAJADORES	20	42	2	64	66.66
ACUERDO DE PARTES MEDIAN TE TRIBUNAL DE CONCILIA CION Y ARBITRAJE	1	1	1	3	3.13
FALLO EJECUTORIADO	5	11	-	16	16.67
OTRAS	4	4	-	8	8.33
EN TRAMITE	3	2	-	5	5.21
T O T A L	33	60	3	96	
%	34.38	62.49	3.13		100%

FUENTE : Dirección General del Trabajo, Subdirecciones, Inspectorías Provinciales y Empresas.

ELABORACION: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Departamento de Estadística.

El trabajo es el medio universal para proveerse de los bienes necesarios a la conservación de la vida y a su perfeccionamiento, a la par que es la fuente ordinaria de la riqueza nacional; por tanto:

- 1.- El Estado tiene la obligación de establecer un orden económico sano, que haga posible y fructífero el trabajo humano;
- 2.- La organización del trabajo compete a los inmediatamente interesados: empleadores y trabajadores; y sólo en la medida en que éstos no lo hicieren o no pudieren hacerlo, es deber del Estado intervenir en el campo del trabajo y en su división y distribución, respetando su carácter personal y en la forma y proporciones requeridas por el bien común rectamente entendido;
- 3.- La remuneración del trabajo no se la puede abandonar enteramente a la ley del mercado, ni se la puede fijar arbitrariamente sino de acuerdo al carácter necesario, personal, y social del trabajo; por lo mismo el salario justo ha de ser suficiente para que los asalariados lleven un nivel de vida verdaderamente humano y hagan frente con dignidad a sus responsabilidades familiares y sociales.³⁷

De lo expuesto, se reconoce al trabajo como fuente de riqueza y fundamento de la sociedad; se exige al Estado el mantener un orden económico sano; se dá la responsabilidad a empleadores y trabajadores la organización del trabajo; y en la fijación del salario se expresa, deben tomarse en cuenta ciertos factores personales y sociales del trabajo y no dejarlo únicamente a las fuerzas del mercado.

Reconoce el derecho a la sindicalización, siempre y cuando se mantenga dentro de los límites de sus objetivos específicos:

El derecho de sindicalización es consecuencia del derecho natural de asociación y para que sea lícito su ejercicio hace falta que el sindicato se mantenga en los límites de su fin esencial, que es el de representar, defender y mejorar los intereses de sus miembros, así como también contribuir positivamente al establecimiento

³⁷ Tribunal Supremo Electoral, Principios Ideológicos y Planes de Gobierno de los Partidos Políticos de la República del Ecuador (Quito: 1981), p. 15.

de un nuevo orden en la sociedad, en el que impere una sana y justa economía y se abra a la clase trabajadora el camino para adquirir honestamente su parte de responsabilidad en la conducción de la economía y política nacionales.³⁸

Además, reconoce el derecho a la huelga, sin que con su acción lesione los derechos de los demás y que el bien supere al mal que pudiere ocasionar el acto de hecho:

Cuando los trabajadores no consiguieren el reconocimiento y respeto de sus derechos y legítimas aspiraciones, siempre que hayan agotado los procedimientos pacíficos y lícitos, tienen el derecho a la huelga, con tal que el mal que ella produzca no sea superior al bien que se trata de conseguir ni que con su ocasión se lesionen los derechos de terceros o se atente contra la persona del patrono o bienes de la empresa.³⁹

Finalmente, deja en manos del Estado, de los empleadores y trabajadores la búsqueda de soluciones para superar los problemas laborales y evitar la declaratoria de huelgas:

Toca al Estado su primir las causas de las huelgas con leyes justas y urgiendo el cumplimiento de las mismas por parte de todos; y a las organizaciones sindicales, de patronos y trabajadores corresponde buscar soluciones pacíficas para las diferencias y conflictos que surgieren en el mundo del trabajo.⁴⁰

2. PARTIDO LIBERAL RADICAL N° 2

El Partido Liberal Radical, al igual que el Partido Conservador, considera al trabajo, base de la riqueza y de la sociedad:

Estima que el trabajo es la base de la sociedad y la substancia del valor, puesto que sin su concurso no se pueden

³⁸Ibid. p. 16.

³⁹Ibid.

⁴⁰Ibid.

producir los bienes materiales indispensables para la su pervivencia y desarrollo de los pueblos; y que en consecuencia, los medios de producción deben estar, preferentemente en manos de quienes con su esfuerzo los hacen fructificar.⁴¹

Agrega que:

El trabajo es un derecho de los individuos y una obligación del Estado. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo para cubrir el déficit actual de ocupación.⁴²

En su Programa de Gobierno, el Partido Liberal prevee una serie de conquistas en favor de la clase trabajadora, algunas de las cuales, como el caso de las 40 horas de trabajo, el Estado ya las ha implementado. Veamos lo que dice:

Reajuste de salarios de conformidad con la capacidad adquisitiva de la moneda. Creación de la Bonificación del 1o. de Mayo para los trabajadores. Cuarenta horas de trabajo semanal con descanso de sábado y domingo. Obligatorio-
riedad de contratación colectiva, estabilidad mínima de cuatro años. Juicio oral de los reclamos laborales.⁴³

Propone también dentro de sus políticas:

Creación de Código del Trabajo Agrario. Creación de la Ley Civil y Capacitación Administrativa y el Escalafón del Servicio Público. Creación del Reglamento Nacional de Utilización de Mano de Obra Industrial. Actualización y modernización del Código del Trabajador.⁴⁴

Como puede observarse, las propuestas del Partido Liberal en favor del trabajador son de corte progresista, que de llegar a implementarse, constituirían un avance en la legislación laboral.

En lo tocante a la Organización Sindical, se propone dar amplio

⁴¹ Ibid. p. 31

⁴² Ibid. p. 44

⁴³ Ibid. p. 45

⁴⁴ Ibid.

apoyo a las organizaciones clasistas y a su participación positiva en el desarrollo del país. Expresa:

Propiciar el restablecimiento de las actividades plenas de organizaciones clasistas, UNE y sindicales, coadyuvando a la formación de organizaciones populares para promoción y difusión de la cultura popular y su efectiva participación en el proceso político a través de los partidos políticos organizados.⁴⁵

3. PARTIDO DEMOCRATA N° 3

El Partido Demócrata al referirse al derecho al trabajo manifiesta que es el Estado el que tiene la obligación de implementar este derecho, con salarios que le permitan al trabajador vivir decentemente. Así dice que:

El Estado procurará al individuo un trabajo compatible con sus habilidades, y que por lo menos, le proporcione ingresos suficientes para mantener un nivel de vida mínimo, acorde con las exigencias socio-económicas del mundo moderno; y sostendrá una política de altos salarios reales.⁴⁶

Considera, que es el Estado el que debe tomar sobre sus espaldas la capacitación de los trabajadores:

El Estado garantizará el derecho a la formación y perfeccionamiento de los recursos humanos, para lo cual ampliará las posibilidades de educación y empleo acorde con el aumento de la población y tomando en cuenta fundamentalmente las características cualitativas de la población.⁴⁷

El Partido Demócrata propone varias vías de generación de empleo

⁴⁵ Ibid. p. 47

⁴⁶ Ibid. p. 95

⁴⁷ Ibid.

para suplir el déficit observado; manifiesta:

...El Estado incentivará la creación de empresas e instituciones privadas que mayores oportunidades de trabajo brinden a la mano de obra en sus diferentes procesos productivos. Establecerá organizaciones juveniles para proyectos específicos de forestación y obras públicas; y tendrá como política la formación de programas de construcción de caminos secundarios y vecinales, que incorporen áreas de producción y que utilicen mano de obra extensiva.⁴⁸

En cuanto a las relaciones laborales, el Partido Demócrata propone la participación real del trabajador en la empresa privada:

El PRD propugna el sistema de participación accionaria de los trabajadores en las empresas privadas, así como también la representación en las comisiones técnicas y administrativas.⁴⁹

En lo tocante a los trabajadores del sector público, también es partidario de una efectiva representación; así manifiesta:

En el sector público propugna la representación de los organismos oficializados de los trabajadores públicos, en los comités de estudio y asesoría.⁵⁰

Finalmente, el Partido Demócrata reitera su vocación de respeto a la sindicalización y libre desenvolvimiento de las actividades de los trabajadores:

Existirá plena libertad sindical con respeto y apoyo irrestricto a la organización y acción de los trabajadores conforme a la Ley.⁵¹

4. CONCENTRACION DE FUERZAS POPULARES N° 4

⁴⁸Ibid.

⁴⁹Ibid. p. 96

⁵⁰Ibid.

⁵¹Ibid.

El Partido Concentración de Fuerzas Populares al referirse al derecho al trabajo manifiesta que será el Gobierno el que haga realidad su consecución:

El trabajo, derecho y deber de todos, será de especialísima preocupación del Gobierno.⁵²

Añade que procurará la creación de fuentes de trabajo, en especial en el agro y que dará especial tratamiento tributario a quien o quienes generen empleo:

La creación de fuentes de trabajo, la justa remuneración a los trabajadores y su estabilidad serán normas de insoslayable cumplimiento bajo el gobierno cefepista. Los sectores que generen nuevas fuentes de trabajo gozarán de especial tratamiento tributario; y como se ha expresado, se buscará que la actividad agropecuaria sea una de las que contribuya a solucionar el problema de los desocupados.⁵³

En lo que se refiere a las relaciones obrero patronales, manifiesta que buscará por todos los medios la conciliación de sus respectivos intereses y que garantizará tanto al empleador como al trabajador que cumplan con la Ley; así expresa:

Política del Partido es conciliar los intereses de empleadores y trabajadores. El empleador que cumpla con la Ley, pague su salario justo y familiar a su trabajador, estará plenamente garantizado en su actividad. El trabajador también está obligado a cumplir con su deber en forma eficaz y honesta; y al hacerlo estará contribuyendo a la grandeza nacional.⁵⁴

En lo tocante al sindicalismo y a las conquistas laborales, el Partido Concentración de Fuerzas Populares expresa su decisión de fomentar y apoyar:

⁵²Ibid. p. 114

⁵³Ibid.

⁵⁴Ibid. p. 115

Se respetará y fomentará el sindicalismo y las organizaciones de trabajadores para que éstas sean auténticas expresiones de los mismos. El gobierno cefepista respetará todas las conquistas laborales y se preocupará porque el trabajador y su familia vivan en condiciones dignas.⁵⁵

5. DEMOCRACIA POPULAR. UNION DEMOCRATA CRISTIANA Nº 5

El Partido Democracia Popular al analizar uno de sus puntos doctrinarios: el Socialismo Comunitario, dá vital importancia y participación del trabajador en la Empresa Comunitaria, en la cual se manifiesta que los bienes de producción le pertenecen:

En el Socialismo Comunitario se darán diversas formas de empresa con predominio de la Empresa Comunitaria, esto es empresa concebida como comunidad de trabajo en la que los bienes de producción pertenecen a los trabajadores y la empresa responde a los intereses de la sociedad...⁵⁶

Otro aspecto importante en el Socialismo Comunitario propugnado, es la supremacía del trabajo sobre el capital, siendo éste únicamente un medio o instrumento:

Premiencia del trabajo sobre el capital, que es tan sólo un instrumento, creándose una nueva relación entre los hombres y entre éstos y la naturaleza.⁵⁷

Indica además que el fin de la empresa no es el lucro y la ganancia, sino la satisfacción de las necesidades vitales del hombre:

El objetivo y móvil fundamental de la economía y de la empresa no será la ganancia o lucro, sino la satisfacción de las necesidades sociales y la supresión de conflictos y diferencias de clases connatural al sistema capitalista.⁵⁸

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid. p. 122

⁵⁷ Ibid. p. 123

⁵⁸ Ibid. p. 122

En cuanto a políticas de organización popular, el Partido Democracia Popular manifiesta su apoyo a la implementación y fortalecimiento de las organizaciones populares:

Implementación de programas de promoción popular, basados sobre principios no paternalistas sino mas bien liberadores. Fortalecimiento de las actuales organizaciones populares y creación de otras nuevas a través de las cuales la persona humana puede expresarse en diferentes manifestaciones de su vida.⁵⁹

6. PARTIDO SOCIAL CRISTIANO N° 6

El Partido Social Cristiano, al igual que otros partidos, reconoce el derecho al trabajo y a un salario digno;

Son derechos de la persona en la sociedad...El derecho al trabajo y a su justa remuneración.⁶⁰

Sostiene además que los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa:

La DCE aspira a alcanzar, como meta ideal, la modalidad más recomendable en la participación de utilidades, traduciéndola al accionariado obrero; y en cuanto a la propiedad de la empresa, la propiedad comunitaria.⁶¹

En cuanto al salario vital que deben obtener los trabajadores, indica que deben cubrir las necesidades básicas:

El salario vital comprende alimentación, vestido, vivienda, educación, recreación y seguridad futura; ésta mediante una modesta posibilidad de ahorro para el trabajador y su familia.⁶²

⁵⁹Ibid. p. 143

⁶⁰Ibid. p. 150

⁶¹Ibid. p. 153

⁶²Ibid.

En relación a la organización sindical, el Partido Social Cristiano reconoce el derecho de sindicalización y la garantía de su libre ejercicio en tanto se dedique a sus fines específicos:

El derecho de sindicalización es consecuentemente derecho de asociación y en su ejercicio, el sindicato tiene que mantenerse dentro de los límites de su fin laboral y cultural específico.⁶³

Al referirse a la afiliación sindical, expresa su rechazo a su obligatoriedad:

Ni la afiliación al sindicato ni la incorporación a las cooperativas pueden ser obligatorias, so pena de atentar contra los derechos humanos y abrir el camino al totalitarismo antidemocrático.⁶⁴

En el siguiente párrafo se manifiesta la importancia que el Partido Social Cristiano da al sindicato:

En la estructura democrática cristiana de la sociedad, tanto el sindicato como la cooperativa tienen funciones de trascendental importancia como organizaciones llamadas a impulsar el mejor desenvolvimiento de los sectores menos favorecidos y el más eficaz desarrollo de la comunidad.⁶⁵

7. PARTIDO PUEBLO, CAMBIO Y DEMOCRACIA N° 7

Pocos aspectos encontramos en la declaración de principios y en el programa de gobierno presentado al Tribunal Supremo Electoral por el Partido Pueblo, Cambio y Democracia, en lo que se refiere a asuntos de interés laboral. En cuanto al salario sostiene que es insuficiente, propugnando para eso, la redistribución del ingreso en favor especialente de los demás necesitados:

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Ibid. p. 157

⁶⁵ Ibid.

P.C.D. sostiene que dentro del sistema social que vivimos, el salario es muy poca cosa en relación a la reproducción de la vida individual y colectiva. Por eso propugna la redistribución del ingreso nacional, en beneficio de toda la sociedad, prioritariamente a favor de los marginados.⁶⁶

En relación a salarios, fuentes de trabajo y beneficios laborales, el Partido P.C.D. manifiesta que corresponde a la seguridad social como proceso integral, velar por estos aspectos:

Por otra parte se descubre que la seguridad social es un proceso integral que se relaciona con las fuentes de trabajo, con la regulación de salarios justos, con la garantía de los riesgos laborales, con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, con la solución oportuna al desempleo o al subempleo.⁶⁷

8. PARTIDO IZQUIERDA DEMOCRATICA N° 12

El Partido Izquierda Democrática expresa que es el Estado el que debe asegurar la protección al trabajador, dotándole de condiciones favorables de trabajo y salarios justos para su desarrollo integral y garantizándole el derecho a la sindicalización:

El Estado debe la mayor protección al trabajador y su familia, porque constituyen el sector económicamente más débil y desprotegido de la población. Se deben reconocer y fortalecer sus derechos a mejor remuneración, mejores condiciones de trabajo, justa remuneración y mecanismos destinados a proteger sus intereses de clase. Especial garantía tendrá el derecho de sindicalización de los trabajadores.⁶⁸

Manifiesta además que se debe adoptar una nueva política de salarios acordes a la escalada de precios y que evite el mayor em

⁶⁶Ibid. p. 182

⁶⁷Ibid. p. 184

⁶⁸Ibid. p. 244

pobrecimiento de los trabajadores, especialmente manuales y de la agricultura:

Frente al proceso inflacionario vivido en el país en los últimos 5 años, que elevó el costo de la vida por lo menos dos veces sobre el nivel del año 1970, es menester adoptar una política salarial que corrija todas las distorsiones producidas en las relaciones de precios, sobre todo corregir el empobrecimiento de los trabajadores manuales y de la agricultura.⁶⁹

En cuanto a los beneficios que el Estado ha concedido a los empresarios, permitiéndoles desarrollo técnico y obtención de excedentes, expresa que de igual modo, el Estado debe propender a favorecer al sector laboral:

Las ventajas que ha concedido el Estado a los empresarios a través de las diversas leyes de fomento, les ha permitido elevar las condiciones técnicas de producción y obtener mayores excedentes; pero los beneficios de la operación económica deben difundirse también a favor de los sectores laborales.⁷⁰

9. FRENTE RADICAL ALFARISTA N° 14

El Partido Frente Radical Alfarista se declara en favor de la protección del Estado al trabajador, de un sueldo digno que le permita satisfacer sus necesidades básicas y de la protección del trabajador a través de la sindicalización:

El trabajo y los trabajadores merecen protección y regulación del Estado. El salario participará de los conceptos vital y familiar que le permita el sustento digno de la familia y su permanente mejoramiento. El Seguro Social es obligatorio para todos los trabajadores. La ley protegerá al trabajador y favorecerá su sindicalización. El trabajo como factor de producción tiene derecho en su porcentaje a las utilidades netas de la empresa.⁷¹

⁶⁹Ibid.

⁷⁰Ibid.

⁷¹Ibid. p. 264.

10. MOVIMIENTO POPULAR DEMOCRATICO N° 15

El Partido Movimiento Popular Democrático al referirse a los trabajadores manifiesta que se deben revisar sueldos y salarios permanentemente,:

Revisión permanente de sueldos y salarios de modo que los ingresos de los trabajadores ecuatorianos siempre estén en relación justa y proporcional al costo de la vida imperante.⁷²

Se manifiesta además en favor de aumentos en las pensiones de montepío y jubilaciones y de una jubilación especial de la mujer:

Será política permanente del gobierno realizar ajustes periódicos de las pensiones de jubilación y montepío y establecer la jubilación especial para la mujer.⁷³

En forma sintética hemos expuesto los conceptos básicos de algunos partidos políticos en referencia al trabajo, al trabajador y a sus derechos. Todos expresan su predisposición de apoyo, de ayuda a todo aquello que signifique el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador ecuatoriano y el respeto a sus conquistas y derechos.

⁷²Ibid. p. 285

⁷³Ibid.

C A P I T U L O

IV

CAPITULO IV

ANALISIS

En los capítulos anteriores hemos tratado de dar una idea general de los orígenes, evolución y situación actual del Movimiento Sindical en el Ecuador. Ahora, analicemos brevemente lo expuesto.

Hemos manifestado que España al colonizar las tierras que hoy conforman el Ecuador traslada e impone el sistema gremial existente en la Península, dándole plena potestad al Cabildo para la organización y control de las actividades artesanales en pueblos y ciudades de la Real Audiencia de Quito. Es innegable que el sistema que se impone proviene de una época y una economía medioeval caracterizada por la existencia de amos y siervos, de una base de sustentación agrícola y de una incipiente artesanía. La relación amo siervo se da en estas tierras con la suprema autoridad de la Corona, de sus representantes, en cierta forma del Cabildo y los habitantes indígenas, negros y mestizos. Siendo los artesanos provenientes de estos tres grupos étnicos, es explicable que se los considere como una clase dispuesta a no ver en el ejercicio de las diversas artes una fuente de ganancia, sino un servicio a la comunidad como deber impuesto por la Providencia.

En este marco referencial se organizan los Gremios bajo el supremo control del Cabildo, gremios que acogen en su seno a la mayoría de los artesanos que a medida que avanza el período colonial se diversifican en especializaciones varias: herreros, sastres, zapateros, pintores, escultores, matarifes, etc.; y que tienen la virtud de incentivar poco a poco el sentimiento de clase, de sus necesidades, de sus obligaciones y derechos. Constituyen, pues, los Gremios, a nuestro modo de ver, los pioneros de las organizaciones clasistas ecuatorianas.

Con el inicio de la conquista española, llegan también órdenes religiosas a cumplir con su labor pastoral, pero varias de ellas al ver la realidad de vida de la gente, en especial de indígenas y en nuestro caso artesanos, sienten el profundo deseo de ayudarles; y es así como conforman Hermandades y Cofradías. Estas organizaciones agrupan a artesanos, siendo el fin fundamental la ayuda mutua. Tanto Hermandades como Cofradías, constituyen los primeros intentos de agrupación libre de trabajadores que a la postre, con el decorrer del tiempo darían lugar a la aparición de los sindicatos en el Ecuador.

La implantación en la Colonia de las instituciones llamadas Mitas, Encomiendas y Obrajes, son sin lugar a dudas una muestra más del sistema medioeval amo siervo imperante en la época. Si bien en principio se constituyeron con el fin de ayudar al indígena, poco a poco se convirtieron en elementos de explotación y sacrificio muy conocidos por nosotros a través de la Historia. Sin embargo, el accionar de estas instituciones tuvieron la virtud de despertar el interés y la preocupación de algunos miembros del clero y una que otra autoridad, quienes luego de arduas luchas alcanzaron varias leyes favorables en pro del indígena y del trabajador. Es así como se rebajó el tiempo de jornada diaria de trabajo; el tiempo de permanencia en la Mita y en general se pidió un mejor trato al trabajador.

En nuestro análisis, el accionar de clérigos y algunas autoridades en favor del indígena y trabajador, en general es un paso adelante en la concepción del trato justo y consecución de reivindicaciones laborales.

Durante el largo período colonial se produjeron innumerables actos de protesta y sublevación por parte de las clases indígenas y explotadas, ya sea como consecuencia del trato inhumano de que fueron objeto en Mitas, Encomiendas u Obrajes o de las condiciones deplorables en que éstas se desenvolvían. La Historia nos

cuenta y lo hemos señalado, la cantidad de levantamientos indígenas producidos en varias regiones de la Patria, actos que en la mayoría de los casos fueron duramente reprimidos con saldo de muchos muertos y heridos; protestas del pueblo en general como la Revolución de las Alcabalas y de los Estancos que hicieron temblar a la Corona. Estos hechos manifiestan el poder del pueblo reclamando justicia y constituyen pasos seguros y firmes hacia la formación de una conciencia de clase, caracterizada por la unión y la solidaridad.

Un hecho importante y de mucha trascendencia constituye el apareamiento de las primeras mutualidades: la Sociedad de Protección Mutua en Guayaquil, en 1822 y la Sociedad Filantrópica del Guayas en 1849, entidades dedicadas a la formación de obreros y artesanos y a la protección por enfermedades, accidentes, viudez, ancianidad y gastos de entierro. El apareamiento de estas organizaciones, para la época, es realmente haber dado un importantísimo paso para el apareamiento posterior de las primeras organizaciones clasistas. Es así como hacia fines del Siglo XIX aparecen las primeras organizaciones de artesanos, de trabajadores, de artistas, etc., que incentivarán la formación de mayor número en la primera década del presente siglo.

Las dos primeras décadas del Siglo XX encuentran a la clase obrera y artesanal en un verdadero proceso de organización. Se han formado numerosas entidades clasistas y consecuentemente se ha creado el ambiente propicio para la realización de los primeros congresos de trabajadores. El primero, de corte claramente conservador y católico dado en 1909; y el segundo, un tanto liberal, en 1920, tienen la cualidad de haber podido reunir a muchos representantes de trabajadores y artesanos de todo el país y de haber resuelto exigir mejores condiciones de trabajo y reivindicaciones para la clase obrera y artesanal.

Con el proceso de organización de entidades laborales, aparecen

también los primeros movimientos de protesta netamente clasista a fines del siglo pasado, para proliferar en las dos primeras décadas de este siglo. Entre otras, se exigen dos cosas fundamentales: aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Como consecuencia de estos hechos, finalmente en 1916 se consigue la jornada de 8 horas diarias de trabajo, lo cual en términos de conquistas laborales es un hecho importantísimo e histórico.

Muy loable resulta el aparecimiento de muchas publicaciones laborales en pleno proceso de formación de organizaciones clasistas. Se publican periódicos, revistas, boletines que aparecen semanalmente, quincenalmente o mensualmente, en los cuales se exponen puntos de vista de interés para el trabajador. Este hecho indica el interés de los dirigentes por llegar con sus opiniones a la mayor cantidad de obreros y artesanos y el interés a su vez de colaborar en la capacitación y educación de la clase obrera.

No podía faltar en el proceso de formación de las organizaciones laborales el aporte generoso de un sinnúmero de vidas como aquellas que cayeron abatidas el 15 de Noviembre de 1922 en Guayaquil, resultado de la huelga general realizada por los trabajadores en demanda de justas reivindicaciones. Pero la sangre derramada cobraría sus frutos en la Revolución de Julio de 1925 en la cual la clase trabajadora juega un importante papel y consigue finalmente que se dicten varias leyes en favor del trabajador y se cree el Ministerio del Trabajo.

La creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, conquista del trabajador ecuatoriano, constituye un hecho importantísimo en favor de la clase obrera; pues, finalmente habrá un organismo estatal que vele y defienda con la ley en la mano los aspectos inherentes al trabajo y al trabajador.

El 5 de Agosto de 1938 se expide el Código del Trabajo, bajo la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo. Este instrumento legal viene a llenar el vacío existente para la regulación de las relaciones obrero patronales; y finalmente tanto unos como otros podrán recurrir ante los jueces correspondientes para solucionar sus problemas y diferendos. Cabe anotar que el Código del Trabajo Ecuatoriano ha sido considerado como uno de los más progresistas y adelantados de América Latina, especialmente por los aspectos favorables que contiene en favor del trabajador; pero al mismo tiempo ha recibido la crítica de algunos sectores patronales por ver en él, un elemento que frena la inversión por las muchas exigencias en favor de la parte laboral.

El crecimiento del número de organizaciones clasistas, los congresos y conversaciones en pro de la unidad de la clase obrera culminaron con la conformación de la CEDOC, el 28 de Septiembre de 1938. De tinte netamente católico, la CEDOC tuvo la virtud de agrupar a muchas organizaciones laborales y de crear una Central de Trabajadores a nivel nacional que vele y trabaje en favor del sector laboral ecuatoriano. La CEDOC nunca ha estado adherida a ningún partido político, pero es innegable la influencia de ideas conservadoras por un largo tiempo y de la influencia de las ideas democristianas y marxistas en el momento actual.

El Primer Congreso de la CEDOC plantea varias reivindicaciones para la clase obrera, entre otras, observancia de las 8 horas diarias de jornada laboral, descanso semanal de día y medio, vacaciones anuales pagadas, salarios iguales para ambos sexos, salario familiar, etc., elementos que poco a poco han ido haciéndose realidad e incorporándose a la legislación ecuatoriana como conquistas de la clase trabajadora.

Las ideas marxistas habían tenido acogida considerable en ciertos sectores laborales en la década de los años 30 y 40. Este hecho, sumado a las circunstancias que rodearon al movimiento del

28 de Mayo de 1944 en que se derroca al gobierno de Arroyo del Río y asume al poder el Dr. Velasco Ibarra, crearon el ambiente propicio para la conformación de la Central de Trabajadores del Ecuador, CTE. En efecto, se funda esta central de trabajadores el 4 de Julio de 1944 con la participación de más de 1.200 representantes de organizaciones laborales, indígenas, artesanales, intelectuales, comerciantes y maestros. El primer congreso exige mejoras inmediatas de las condiciones de vida de la clase laboral ecuatoriana y la abolición de las trabas feudales que pesaban sobre el sector campesino, exigencias que se repetirían a través de los demás congresos realizados por esta organización.

La presencia de la CTE ha tenido notable influencia en la vida de las organizaciones laborales, en sus luchas, en sus conquistas y fracasos. Si bien la CTE no ha estado afiliada directamente a ningún partido político, siempre ha trabajado bajo el marco ideológico del marxismo.

El 1 de Mayo de 1962 se crea la tercera central de trabajadores, la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, bajo la influencia y patrocinio de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL. El Congreso constitutivo, al que asisten numerosos representantes de los sectores laborales, exige entre otras cosas: la organización y unificación de los obreros, mejores condiciones de vida, incorporación del indio y del montubio a los beneficios de la civilización y la justicia social.

La CEOSL ha mantenido independencia de los partidos políticos, sin embargo podríamos afirmar que su accionar en los últimos tiempos ha estado guiado por ideas marxistas de algunos de sus líderes. En la actualidad esta organización cuenta con el mayor número de sindicatos afiliados y la podríamos considerar como una de las más activas en su presencia militante.

Dos organizaciones sindicales independientes no afiliadas a ninguna de las tres centrales de trabajadores cabe destacarse: la Federación Nacional de Choferes y la Confederación Nacional de Servidores Públicos. La primera, de gran poder de presión política, ha dejado a un lado la lucha por conquistas y reivindicaciones del trabajador del volante para pasar a defender los intereses de los dueños de los automotores. La segunda, la Confederación Nacional de Servidores Públicos, luego de un inicio exitoso en su labor clasista ha venido a menos por las prohibiciones legales a que ha sido sometida para evitar problemas con la paralización de actividades en la administración pública.

Un hecho muy importante en la vida de las organizaciones sindicales constituyen los esfuerzos de unificación de las tres centrales de trabajadores, con la conformación del Frente Unico de Trabajadores, FUT. En comunicado conjunto, la CEDOC, la CTE y la CEOSL el 5 de Abril de 1974 en vista de la situación socioeconómica del país y de la situación del obrero ecuatoriano deciden trabajar y luchar juntos, con miras a defender los derechos laborales y conseguir las justas aspiraciones del trabajador y del pueblo ecuatoriano. Esta unión dará sus frutos en el accionar conjunto en las protestas reivindicativas realizadas desde entonces.

La acción del FUT, en la lucha popular, ha desplegado la ejecución de 10 huelgas nacionales en unión de otros sectores, especialmente de estudiantes y maestros. De estas huelgas, 2 se efectuaron durante la última dictadura militar y las restantes en los gobiernos democráticos. En las plataformas de lucha todas han exigido reivindicaciones para la clase trabajadora, mejores condiciones de vida para el pueblo ecuatoriano, aumento de sueldos y salarios, reformas a las leyes laborales, derogación de decretos antiobreros y de medidas gubernamentales consideradas antipopulares, etc. Al margen de que las exigencias se hayan cumplido o no, las huelgas nacionales han contribuido a la unidad

de la clase trabajadora, a la concientización de los problemas socioeconómicos y de la situación política del país; en fin, creemos que ellas han aportado en alguna forma a la búsqueda de soluciones de los graves e innumerables problemas que aquejan a la sociedad ecuatoriana.

Analizando ya la situación actual de la organización sindical ecuatoriana, diremos que el marco legal conformado por la Carta Fundamental y el Código del Trabajo garantizan el normal desenvolvimiento del sector laboral. El Código del Trabajo y sus reformas racionalizan las relaciones obrero patronales y protegen sus derechos correspondientes. Con este cuerpo legal las partes en conflicto tienen un instrumento idóneo que garantice el juzgamiento correcto y se dicten las sentencias, si fuere del caso, en favor de quien tuviere la razón. Creemos nosotros que el Código del Trabajo vigente es un elemento muy valioso en el cuerpo legal del país y constituye una gran conquista obtenida por y para la clase trabajadora.

Las leyes mencionadas preveen la libertad de asociación y en esta base se organizan comités de empresa, asociaciones y sindicatos como elementos aglutinantes del sector laboral. Estas organizaciones y en especial los sindicatos tienen una estructura orgánica ágil que les permite accionar libre y oportunamente conforme a los fines que persiguen. Cabe destacar que en general estas organizaciones acceden en dos campos principalmente: el reivindicativo y el político. A nuestro modo de ver uno y otro campo van de la mano, pues las reivindicaciones tienen que basarse en un marco conceptual ideológico, en una forma de ver y afrontar los problemas laborales y de vida del pueblo.

Importante resulta observar las relaciones de coordinación y subordinación que se dan a lo interno de las organizaciones laborales; ellas aportan significativamente para que las decisiones y actividades se desenvuelvan dentro de un marco democrático y

de eficiencia.

El diseño, organización y ejecución de los planes de trabajo de las organizaciones laborales exigen un alto grado de eficiencia y objetividad, elementos que están presentes en la mayoría de los casos, aún cuando a veces sea por negligencia o falta de capacidad no se cumpla o se exagere la exigencia de reivindicaciones fuera del alcance de las posibilidades de consecución. Esto último es indicativo de falta de objetividad, lo cual hace fracasar los planes de las organizaciones, afectan significativamente a las relaciones obrero patronales que en ocasiones conllevan enfrentamientos, despidos, huelgas, declaratoria de paro patronal y a veces cierre de empresas.

Al analizar las estadísticas proporcionadas por el Ministerio del Trabajo al año de 1984, podemos observar varios aspectos interesantes. El mayor número de organizaciones laborales se encuentran registradas en las Provincias de Pichincha y Guayas, 723 y 600 respectivamente, esto se debe lógicamente al mayor número de empresas ubicadas en estos dos sectores, lo cual es indicativo también de la concentración del capital y la burocracia.

La Asociación en el período 1975-1984 es el tipo de organización laboral preferida por el sector laboral, seguida del Sindicato; 43.1% y 30.2% respectivamente. Posiblemente la Asociación brinda mayores posibilidades de acción y menor compromiso político.

En contraposición a la evolución histórica indicada, en el año de 1984 se observa un mayor número de registro de Sindicatos; quizá sean éstos los que ofrezcan al trabajador mayores garantías para la obtención de sus reivindicaciones o quizá también el advenimiento de un nuevo gobierno democrático incentivó su organización.

Interesante resulta observar que en la firma de Contratos Colec-

tivos es el Comité de Empresa el que interviene en un mayor número de veces, seguido del Sindicato: 53.6% y 34.6% respectivamente, en 1984. Cabe señalar aquí, que en el Comité de Empresa están representados tanto el sector laboral como el patronal y ésta creemos es la causa para su intervención en un mayor porcentaje en la suscripción de dichos contratos.

En la evolución histórica de los conflictos colectivos en el período 1975-1984 se nota una tendencia ascendente, con énfasis en el sector privado. Esto es explicable por el mayor número de empresas establecidas y el mayor número de trabajadores ubicados en el sector privado.

Conforme a la ley, son el Comité Especial y el Comité de Empresa los encargados de presentar pliegos de peticiones. El 66.6% de los presentados en 1984 han sido hechos por el Comité Especial; esto indica la mayor incidencia de este comité que se forma con el único objeto de presentar pliegos de peticiones, en desmedro del Comité de Empresa que ofrecería una mayor garantía en la defensa de los intereses de los trabajadores.

El 61.1% de los conflictos colectivos producidos en el año en mención se solucionaron mediante acta transaccional, lo cual es indicativo de la buena voluntad de las partes en superar las controversias.

El recuento histórico del número de huelgas producidas en el período 1975-1984 indica una tendencia ascendente, debido posiblemente al deterioro de las condiciones de vida, a la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, lo cual dan lugar a las protestas y actitudes de hecho reclamando mejores salarios y otras reivindicaciones económicas a sus patronos y empleadores.

Al igual que en los conflictos colectivos, las huelgas se solucionaron en mayor número mediante transacción, esto es, arreglo

directo entre trabajadores y empleadores, situación que hace prever una positiva intervención de las autoridades y predisposición de las partes para llegar al arreglo.

En relación a los principios ideológicos y planes de gobierno de los partidos políticos analizados, todos consideran al trabajo como elemento importante en el desarrollo de la sociedad ecuatoriana e indican su predisposición de apoyo al trabajador en sus necesidades y en su capacitación y el respeto a los derechos y libertades sindicales.

El Partido Liberal define políticas concretas: ajuste de salarios de acuerdo a la capacidad adquisitiva de la moneda, creación de una bonificación por el Primero de Mayo, semana laboral de 40 horas, creación del Código del Trabajo Agrario, creación de la Ley de Servicio Civil y Capacitación Administrativa, etc. Los Partidos Conservador y Social Cristiano señalan objetivos más bien generales: creación de empleo, capacitación, salario suficiente, extensión de la asistencia del seguro social.

El Partido Democracia Popular considera al trabajo como la máxima expresión de la realización de la persona, a la vez que constituye un derecho y un deber. Al hablar de socialismo comunitario se propugna una empresa comunitaria en la que trabajadores y la empresa respondan a los intereses de la comunidad.

El Partido Demócrata considera al trabajo y empleo como generadores del poder social y propugna un modelo de reconciliación de intereses en donde habría la solidaridad entre el Estado, empresarios y trabajadores.

El Partido CFP, al igual que los Partidos Conservador y Social Cristiano se identifican con el salario justo, la creación de empleo y el respeto a los derechos de los trabajadores. De manera parecida se manifiesta el PCD y el FRA.

El Partido Izquierda Democrática propone el fortalecimiento de la pequeña industria, de la artesanía y de la agroindustria como elementos generadores de empleo; se preocupa de las consecuencias de la inflación en los ingresos de los trabajadores y propone como alternativa la distribución de los excedentes.

Finalmente, el Movimiento Popular Democrático se manifiesta por la revisión permanente de sueldos y salarios, los aumentos en las pensiones de montepío y jubilación y una jubilación especial para la mujer.

Larga ha sido la lucha y a veces muy tortuoso el camino de la Organización Sindical en el Ecuador. Creemos que en la actualidad el sector laboral goza de ciertos beneficios en su organización, participación y reivindicaciones, gracias al accionar intenso realizado por dirigentes, intelectuales y obreros a través de muchos años de entrega y sacrificio.

C A P I T U L O

V

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Los gremios conformados en la época colonial bajo la dirección y el control del Cabildo constituyen las agrupaciones pioneras de las organizaciones clasistas en el Ecuador.

Las Hermandades y Cofradías de Artesanos organizadas por algunas comunidades religiosas son los primeros intentos de asociación libre de trabajadores.

El accionar de ciertos clérigos y autoridades de la Colonia en favor del indígena sometido a condiciones de trabajo infrahumanos en Mitas, Encomiendas y Obrajes es un avance importante en el trato justo al trabajador y en la defensa de los derechos humanos.

Las sublevaciones y actos de protestas realizados por los indígenas y clases desposeídas de la sociedad colonial constituyen actos reivindicatorios y pasos seguros hacia la conformación de una conciencia de clase caracterizada por la unión y la solidaridad.

La conformación de las primeras mutualidades: La Sociedad de Protección Mutua en 1822 y la Sociedad Filantrópica del Guayas incentivan el apareamiento de las primeras organizaciones clasistas, a fines del Siglo XIX.

El apareamiento de las primeras organizaciones laborales a fines del Siglo XIX y el surgimiento de muchas otras a principios del presente Siglo, dan lugar a la realización de los primeros congresos de trabajadores y artesanos, de los primeros actos de protesta en demanda de reivindicaciones y de las primeras publicaciones con literatura de carácter laboral.

La creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo viene a llenar un vacío existente en la administración pública de un organismo que se preocupe de los asuntos del trabajo y del trabajador.

La expedición del Código del Trabajo en 1938 es una conquista de los trabajadores y del pueblo en general.

La constitución de las centrales sindicales CEDOC, CTE y CEOSL constituyen hechos importantes en la agrupación de las organizaciones laborales.

La creación del Frente Unico de Trabajadores, FUT, es un paso significativo en pro de la formación de un solo frente de lucha de los trabajadores.

La realización de varias huelgas nacionales organizadas por el FUT ponen de manifiesto un cierto grado de unión de la clase trabajadora y de concientización de los problemas del trabajador y del pueblo en general.

El no sometimiento de las organizaciones laborales a disciplina partidista alguna, garantiza en alguna medida su independencia hacia éstos. La organización y estructura dadas a los sindicatos son garantía de trabajo y de administración moderna.

El crecimiento del número de organizaciones laborales registradas hasta 1984 indican en cierta forma la confianza de los trabajadores hacia estas organizaciones.

El creciente número de pliegos de peticiones, conflictos colectivos y huelgas indican la dinamia del sector laboral.

La solución de los conflictos colectivos y huelgas mediante transacción en la mayoría de los casos, indica la buena voluntad de

las partes para llegar a un arreglo amistoso.

Todos los partidos políticos, en mayor o menor grado, dan importancia al trabajo, al mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y al derecho a la sindicalización.

Finalmente podemos manifestar que la organización sindical ecuatoriana ha evolucionado notablemente, ha cumplido con su deber y ha colaborado significativamente en el mejoramiento del nivel de vida del trabajador ecuatoriano.

B I B L I O G R A F I A

BIBLIOGRAFIA

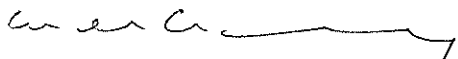
1. Abendroth, Wolfgang. Historia Social del Movimiento Obrero Europeo, Barcelona: Editorial LAIA, 1980.
2. Albornoz Peralta, Osvaldo. Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano, Quito: Editorial Letra Nueva, 1983.
3. Barragán C., Germán. La Organización Popular: Mito o realidad?, Quito: 1982.
4. Burgos, Dalton. El Ascenso del Movimiento de Masas y la Encrucijada de la Dirección Política, Quito: CEDIS, 1982.
5. El Conflicto Colectivo, Quito: CEDEP, 1985.
6. Formación y Pensamiento de la CTE, Quito: CEDIME, 1983.
7. Hagamos Nuestro Sindicato, Quito: CEDEP, 1984.
8. Historia de las Luchas Populares, Quito: CEDIS, 1985, 5 Fascículos.
9. Hurtado, Osvaldo y Herudek, Joachin. La Organización Popular en el Ecuador, Quito: INEDES, 1974.
10. Ibarra C., Germán. La Formación del Movimiento Popular: 1925-1936, Quito: CEDIS, 1984.
11. Indice y Código del Trabajo, Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 1986.
12. Las Jornadas de Noviembre de 1922, Quito: Editorial Rafael Perugachi, 1984.
13. Muñoz Vicuña, Elias y Vicuña Izquierdo, Leonardo. Movimiento Obrero del Ecuador, Guayaquil: Imprenta de la Universidad de Guayaquil, 1985.

14. Pérez Sáenz, Juan Pablo. Clase Obrera y Democracia en el Ecuador, Quito: Editorial EL CONEJO, 1985.
15. Planificación de las Actividades Sindicales, Quito: Editorial Claridad, 1985.
16. Reyes, Oscar Efrén. Breve Historia General del Ecuador. I, II, Quito: Editorial Fray Jodoco Ricke, 1956.
17. Principios Ideológicos y Planes de Gobierno, Quito: Tribunal Supremo Electoral, 1981.
18. Robalino Bolle, Isabel. El Sindicalismo en el Ecuador, Quito: INEDES,
19. 28 de Mayo y Fundación de la CTE, Quito: Corporación Editora Nacional, 1984.
20. Ycaza, Patricio. Movimiento Obrero, Estado y Modernización Capitalista en el Ecuador, Quito: Editorial Rafael Perugachi, 1983.
21. Ycaza, Patricio. Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano, Quito: Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1983.

AUTORIZACION DE PUBLICACION

Autorizo al Instituto de Altos Estudios Nacionales la publicación de este Trabajo, de su bibliografía y anexos, como artículo de la Revista o como artículo para lectura seleccionada.

Quito, mayo, 1986


DR. LING. GUSTAVO ESTRELLA A.