

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

TRABAJO DE INVESTIGACION INDIVIDUAL
MASTERADO EN SEGURIDAD Y DESARROLLO

EL SINDICALISMO PÚBLICO EN EL
DESARROLLO ECONOMICO DEL PAIS

DRA. MA. AUXILIADORA MOSQUERA R.

XXVI CURSO

1998- 1999

REPUBLICA DEL ECUADOR
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES

**EL SINDICALISMO PÚBLICO EN EL DESARROLLO
ECONOMICO DEL PAIS**

Autora: Dra. Ma. Auxiliadora Mosquera Real

Quito, 14 de junio, 1999

DEDICATORIA:

A mis padres por sus enseñanzas y gran amor.

A mis sobrinos que me motivan día a día para ser mejor.

INDICE GENERAL

CONTENIDO	PAG.
INTRODUCCION	
CAPITULO 1	
1. ANTECEDENTES HISTORICOS	
1.1 En la Esclavitud	1
1.2 En el Feudalismo	2
1.3 La Revolución Industrial y el Mercantilismo	2
1.4 El Socialismo Utópico	3
1.5 El Marxismo	4
1.6 Iglesia Católica	7
1.7 El Movimiento Obrero	9
1.8 La Agitación Laboral y Revolución Socialista	10
1.9 Organismos e Instrumentos Internacionales	13
1.9.1 La OIT	13
1.9.2 La Declaración Americana de los Derechos del Hombre.....	17
1.9.3 La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.....	18
1.9.4 La Convención Americana de los Derechos Humanos.....	18
1.9.5 El Acuerdo de Integración Subregional Andino	19
1.10 Situación Actual	20
1.11 Evolución Laboral en el Ecuador	21
CAPITULO II	
2. ANÁLISIS DE LA LEGISLACION COMPARADA	
2.1 Derecho Social	24
2.2 Nacimiento del Derecho del Trabajo	25
2.3 Principios del Derecho del Trabajo.....	26

2.2.1 La Irrenunciabilidad de los	Derechos	24
2.2.1 Libertad y Obligatoriedad .del Trabajo	29
2.2.2 El principio pro obrero	30
2.2.3 El Derecho de Asociación	31
2.2.4 El derecho a la Huelga	32
2.2.5 Derecho a la Seguridad Social	33
2.3 Relación con otras ciencias del Derecho	34
2.3.1 Con el Derecho Constitucional	34
2.3.2 Con el Derecho Administrativo	38
2.3.3 Con el Derecho Procesal Civil	39
2.4 Derecho Comparado en la Comunidad Andina de Naciones..		39
2.4.1 Leyes Laborales en la Comunidad Andina de Naciones.....		47
2.4.2 Los Contratos Colectivos	50
2.4.3 Las Asociaciones sindicales	51
2.4.4 La libertad sindical	52

CAPÍTULO III

3. EVOLUCION DEL SINDICALISMO PUBLICO EN EL ECUADOR

3.1 Las Asociaciones Profesionales o Sindicatos	63
3.2 Derecho de Libre Asociación	64
3.3 El Sindicalismo en Nuestra Legislación	66
3.3.1 Requisitos de Forma	66
3.3.2 Requisitos de Fondo	67
3.4 Objeto y Fines Lícitos y Personales	70
3.5 Contrato Colectivo	71
a. Definición en el derecho laboral ecuatoriano	71
b. Análisis de tres contratos colectivos del sector público....		75
3.5.1 Análisis del Contrato Colectivo suscrito entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el sindicato unico de obreros del IESS	75

3.5.2 Análisis del Contrato Colectivo	entre el Ministerio de Salud Pública, y el Comité Central Unico de Trabajadores del MPS	86
3.5.3 Análisis del Contrato Colectivo Unico de trabajo de Petroproducción.....		88

CAPITULO IV

4. PERSPECTIVAS SOCIO-ECONOMICAS DELSINDICALISMO PUBLICO

4.1 Análisis de la propuesta de los Trabajadores.....	125
4.2 Proyecciones en la economía de mercado	147
4.2.1 Consecuencias Económicas del Empleo	148
4.3 Proyecciones Sociales	160
4.4 Proyecciones Políticas	161

CAPITULO V

5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	162
5.2 Recomendaciones	166

INDICE	i
--------------	---

BIBLIOGRAFIA.....	iv
-------------------	----

LISTA DE ANEXOS (Cuadro)	viii
---------------------------------	------

INTRODUCCION

El sindicalismo es una organización que fue conformándose y desarrollándose en las distintas etapas de la historia, tomó fuerza en la Revolución Industrial, en una lucha permanente para defender sus intereses. Su institucionalidad y permanencia es abalizada por los organismos internacionales, especialmente aquellos que tienen como finalidad defender los derechos esenciales del ser humano, así la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas, la Conferencia Interamericana de los Derechos Humanos, la Organización de Estados Americanos y la Comunidad Andina de Naciones, cuyo estudio se ha desarrollado en este trabajo.

En nuestro país la presencia en el siglo pasado fue muy tímida, más a de 1922, surge fuerte para combatir las arbitrariedades de los de los medios de producción, posteriormente se han dado hechos como el de ASTRA, que con el sacrificio de muchos obreros la unión sindical para mantenerse férrea en los destinos nacionales.

El sindicalismo público, amparado en el derecho de libre asociación, ha alcanzado grandes conquistas, sobre todo en las empresas estatales y autónomas de derecho público, a partir de la década de los 70, con el apareamiento de uno de los recursos energéticos más importantes en país, el cual es el Petróleo.

Los derechos y conquistas sindicales no solamente han quedado en beneficios sociales, sino que también la posición ostentada por los dirigentes gremiales han servido de palestra para la intervención política en la vida nacional, descuidando los verdaderos fines para los cuales se constituyeron.

La normativa laboral, así como la Ley Suprema del Estado han sido trabajador, como el ser más vulnerable frente al empleador, como el ser más vulnerable frente al empleador, sin embargo en el sector público la situación se ha ido invirtiendo siendo en muchas ocasiones varias entidades manejadas al antojo del sindicato.

Con las reformas laborales en la Constitución Política de la República que dicen relación especialmente con la organización única de los trabajadores para las relaciones laborales con el Estado y en la última Carta Política la incorporación de la prohibición de paralización de servicios públicos, la influencia sindical ha sido notablemente.

El aporte económico del sindicalismo público como gremio no ha sido relevante los conflictos colectivos y el tratamiento poco eficiente de las propias instituciones y empresas estatales han culminado en graves perjuicios para el país.

El desafío que enfrenta el Estado ante el nuevo orden mundial, cuya meta globalizadora es el fortalecer bloques económicos para una libre competencia del mercado, se han propuesto al interior del país planes de reducción del tamaño del Estado, privatizaciones, y transferencia de empresas públicas al sector privado, para lo cual se pretende una reducción de cien mil recursos humanos del sector público, que formarán las filas de la desocupación, en su mayoría más ciertos trabajadores privilegiados serán indemnizados con sendas cantidades de dinero en base a las conquistas laborales logradas los contratos colectivos, creando diferencias abismales entre uno y un gremio laboral del sector público

En virtud de lo expuesto, el presente trabajo de investigación analiza el apareamiento del sindicalismo, la legislación comparada en la Comunidad Andina, la legislación nacional que ampara al sindicalismo, las reformas constitucionales y legales, su incidencia y el aporte al desarrollo social y económico del país del sindicalismo público, para lo cual a puesto en

escena el estudio de tres contratos colectivos suscritos con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio de Salud Pública y Retroproducción, concluyendo que los excesos en las conquistas laborales ha perjudicado al país, la actividad sindical se ha politizado por lo que el aporte de los gremios de obreros y trabajadores de las empresas pública es mínimo en el desarrollo social y económico.

A lo largo de la investigación de este trabajo previo a obtener el Título de Máster en Seguridad y Desarrollo Nacionales se utilizó el método el marco deductivo, sobre el marco teórico que se establece en cada una de las referencias de la Doctrina, las Leyes Nacionales e Internacionales, Convenios suscritos; y, los Contratos Colectivos analizados, hasta llegar a demostrar la hipótesis de que el aporte del sindicalismo público en el desarrollo económico del país ha sido mínimo, causado inclusive perjuicio al Estado.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1. ESCLAVITUD.-

Este modo de producción consiste en práctica social en la que el esclavo es propiedad del amo, señor y dueño, que puede comprar, vender y disponer de la vida, no existía el pago o remuneración de ninguna naturaleza .

Su origen se remonta a todas las culturas de la antigüedad; pues, existía esclavitud, en Egipto, Grecia, Roma, entre las principales civilizaciones.

En América, el comercio de esclavos fue autorizado por los propios Reyes de España, su comercio fue abastecido principalmente de Africa, los mismos que servían para realizar los trabajos más pesados sobre todo en los lugares cálidos donde se requerían de este tipo de fuerza de trabajo, poco a poco sobre el descontento de los esclavos, empiezan a agruparse y defender sus derechos, es un inicio de lo que llamaríamos una agrupación laboral.

1.2. FEUDALISMO.-

1. El régimen feudal, cronológicamente ubicado en la Edad Media, se diferencia de la Época de Esclavitud; toda vez que, el amo se convierte en el dueño de la tierra, y de los medios de producción, ya no es dueño de la vida del trabajador o siervo, pues este será dueño de su vida, más su trabajo no era remunerado, fueron grandes las agitaciones que se dieron en esta época, las condiciones en que permanecían los siervos sumado a la aparición de las burguesías de los centros poblados da lugar a un comercio más activo lo que produciría una transformación de este estadio de la humanidad que se basaba en el trabajo agrícola.

1.3. REVOLUCION INDUSTRIAL Y MERCANTILISMO.-

Los grandes inventos, cambian y producen un desarrollo industrial, lo que produce una transformación radical, en el sistema laboral, surgen enormes fábricas, con muchedumbre de obreros. Los gobiernos, en aquel entonces monárquicos en su mayoría, apoyan a los empresarios, en cambio los trabajadores se encontraban desprotegidos, la vigencia de esta época identificada con el liberalismo económico, tiene su apogeo en los Siglos XVI al XVIII.

1.4 SOCIALISMO UTOPICO.-

El sistema socialista caracterizado por ser un conjunto de doctrinas que preconiza la colectivización de los medios de producción como medida destinada a la supresión de las clases sociales u necesarias para una organización racional de la sociedad.

Existen diversas corrientes de socialismo aquella que tiene relevancia significativa dentro de las primeras expresiones es precisamente la denominada socialismo utópico cuyos precursores principales fueron Saint Simon Claude, Henry de Rouvroy, Robert Owen, Charles Fouier y Eterne Cabet.

Podemos afirmar que las primeras teorías del Socialismo Utópico aparecieron a principios del siglo XIX, como respuesta lógica a las primeras contradicciones de la expansión del capitalismo que se manifestaba con hostilidad radical hacia el individualismo sobre la base del sistema económico de la competencia con lo que no estaban de acuerdo los forjadores del Socialismo Utópico , quienes anhelaban la creación de una sociedad de base cooperativista fundada en el cultivo intensivo de la tierra que invalidara las estructuras existentes, sin violencia, por el mero efecto de su superioridad para promover el bienestar de los hombres.

Otro de los postulados del Socialismo Utópico fue la transformación de los Estados Nacionales en grandes corporaciones productoras dirigidas por hombres de ciencia capacitados para el efecto. Por fin otro postulado del Socialismo Utópico, era evitar la violencia y el uso de la fuerza de las armas o sea el estado de guerra, proponía reformas parlamentarias a fin de conseguir sus objetivos en forma pacífica y comprensiva, lo que lo diferencia del socialismo marxista o revolucionario.

1.5. MARXISMO.-

El modelo de producción capitalista implantado en Europa dio paso al régimen burgués, en detrimento del feudalismo, denominado producción mercantil, que es un tipo de organización económico- social, en la que hay juego de la oferta y la demanda, es decir que lo que se elabora o fábrica, ya no solo es, para el consumo propio sino que esta a la venta, con una ganancia o plusvalía.

Se establece la división social del trabajo que representa un conjunto de formas especializadas de actividades de producción , estableciéndose una dependencia

recíproca, entre los dueños de los medios de producción y los obreros. Entonces, los primeros (dueños de los medios de producción), explotan la mano de obra de la clase obrera.

El capitalismo había sido es el desarrollo máximo de la producción mercantil en la que, los medios de producción los instrumentos de trabajo, la fuerza de trabajo del obrero, se convierte en mercancías, lo que conduce a la división de clases sociales: la burguesía y el proletariado, estableciéndose un dominio de la clase privilegiada que como dueña de los medios de producción se constituye en la clase dominante; y, la segunda (obrera) reprimida y explotada, por hallarse sujeta a su capacidad de trabajo, de acuerdo con el cual recibe una suma de dinero, que no reconoce verdaderamente el esfuerzo, sino que es fijada por la burguesía.

Las diferentes corrientes económicas, religiosas y políticas empiezan a preocuparse por el trabajador y su situación frente al dueño de los medios de producción.

Motivado por la injusticia social existente en la época, dentro de la segunda generación de pensadores socialistas, surge Carlos Marx, con su célebre obra

“El Capital”, que da lugar a una corriente socialista , cuyas ideas producen un poderoso golpe al capitalismo mundial, haciendo que este pierda todos sus privilegios, vertiginosamente.

Dentro de esta corriente de pensamiento, se manifiesta que el socialismo no puede sustituir al capitalismo sino a través de una revolución violenta, ya que requiere aniquilar y destruir al capitalismo, que es una fuente de poder de pocos.

1.6. IGLESIA CATOLICA.-

La injusta situación del trabajador, no se hizo esperar y se produjo la reacción de “los intelectuales que menos egoístas o menos comprometidos en el usufructo del orden establecido”, tomaron la causa de la clase obrera en sus obras denunciando la injusticia a la que estaban sometidos. (1)

(1) TRUJILLO Julio César “DERECHO DEL TRABAJO”, tomo I página 25

Naturalmente, que dicha situación, también fue examinada por la Iglesia Católica, así León XIII, en su Encíclica RERUM NOVARUM , menciona que existe una clara dominación de una clase minoritaria pero, mas poderosa que

sojuzga a una mayoría, pues, la primera goza de ventajas , mientras que la segunda, que esta integrada por los obreros, vive en una angustiosa miseria, por lo que exhorta a cumplir con las enseñanzas del evangelio, enunciando los principios fundamentales que debía adoptar el Estado, exigiendo justicia social.

La Iglesia Católica no ha de abandonar sus principios y actitudes, pues a través de Juan XXIII y posteriormente con Paulo VI, insta a que se revise la situación de oprobio del trabajador.

La Encíclica POPULORUM PROGRESSIO, dice al referirse al capitalismo liberal : “...pero si es verdadero que un cierto capitalismo ha sido la causa de muchos sufrimientos, de injusticia y luchas fratricidas, cuyos efectos duran todavía...” (2)

(2) PAULO VI Encíclica “POPOLORUM PROGRESSIO”, página 5

La preocupación de la Iglesia se manifiesta, abandonando su papel pasivo; pues, se transforma en protagonista de la defensa del débil, pidiendo al poder público la pronta solución de los problemas sociales.

La célebre Encíclica “Rerum Novarum” del Papa León XIII, que plantea una tesis cristiana en la que propugna un trato más humano al trabajador. Se fundamenta en la justicia, caridad y amor al prójimo.

1.7. MOVIMIENTO OBRERO.-

Nace del concepto de “cuestión social”, que se identifica como un problema de la sociedad industrial clasista.

La introducción de nuevos intentos, las condiciones de trabajo, el despido de los obreros que son reemplazados por máquinas, los salarios ínfimos, terminaron por producir un descontento generalizado en los trabajadores, produciéndose un desorden económico y moral que ha de conducir a la clase obrera a las calles de las grandes ciudades, a través, multitudes enfurecidas, para reclamar justicia, en forma desafiante, siendo reprimidos.

En mayo de 1886, se produce la masacre de Chicago en la que centenares de obreros son asesinados en una represión policial por reclamar sus derechos.

En homenaje a esta fecha se celebra el 1 de mayo el día mundial del trabajo.

Las explosiones violentas de los trabajadores, en busca de sus derechos sociales, presionaron con tal fuerza al estado liberal en la época, que pronto dio frutos; pues, se habría de adoptar medidas legales que protejan al trabajador.

1.8. AGITACION LABORAL Y REVOLUCION SOCIALISTA.-

La intelectualidad rusa conoció ya las obras de Marx y Engels a mediados del siglo XIX, cuando aparecieron las ideas del socialismo científico. La situación grave de Rusia se originó, luego de la pérdida de la guerra contra el Japón, posteriormente la Primera guerra Mundial, hasta 1917 en que se suscribe el tratado de paz.

Teniendo como antecedente, el escenario descrito, inspirada en el pensamiento de Marx en 1917 estalla la Revolución Rusa, protagonizada por Wladimir Lenin, haciendo de Rusia el primer Estado socialista.

Las primeras medidas que se adoptaron fueron : al supresión de la propiedad privada, se establece la “Dictadura del Proletariado”, declarase la igualdad social.

Una vez que el poder estuvo en manos comunistas, suprimido el Gobierno de los Zares, se da paso a la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas URSS, implantando “un sistema económico y social diferente por completo al capitalismo occidental” (3).

Es necesario manifestar que las ideas marxistas en Rusia empezaron a fraguarse en los años 80 del siglo XIX , relacionado con la “Emancipación del Trabajo” (4)

Mientras que los demás países del occidente de Europa se habían convertido en sistemas capitalistas, en Rusia aun imperaba el sistema feudal, lo que motivó su violenta transformación.

(3) MARTINEZ ESTRADA Alejandro, “Sociología” página 90

(4) KARATEV, RYNDA Y OTROS “HISTORIA DE LAS DOCTRINAS ECONOMICAS” página 659

La doctrina socialista de Marx y Engles, mas que constituirse en ideales anticapitalistas, para Rusia, fueron de antifeudalismo.

La Dictadura del Proletariado consiste en la dirección estatal de la clase obrera en la sociedad, ya que representa la mayoría que debe estar sobre una minoría explotadora.

Se proponía eliminar la explotación del hombre en contra del hombre. Además, significaba la participación directa de la gran masa trabajadora en la administración de la producción. De este modo asegura la victoria del socialismo y su misión histórica, mas su labor social y pensamiento comunista que atrajo a los países de Europa Oriental al mismo antecedente que culminaría con la formación de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, que ha de tener su decadencia y posteriormente su fin en 1991, teniendo como antecedentes la caída del muro de Berlín, la Perestròica y posteriormente la desintegración de las quince Repúblicas Socialistas , que luego formará un sistema con modelos de economía capitalista con bases socialistas ciertas dificultades que son obvias.

En los años posteriores los trabajadores de todo el mundo se agrupan formando sindicatos con el fin de exigir sus derechos por la vías establecidas por la Ley y en otras ocasiones por la fuerza.

En todos los países se empieza a legislar con normas protectoras para el trabajador.

1.9. ORGANISMOS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.-

1.9.1 La Organización Internacional del Trabajo

Aunque desde el Siglo XVIII se intentó constituir un Organismo Internacional que establezca una regulación en relaciones de trabajo, cuyo precursor fue Robert Owen en el Congreso de Aquisgrán, igualmente en 1890 en Alemania Emperador convocó a Berlín a una reunión al respecto, en la que participaron la anfitriona Alemania, Austria Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Holanda Hungría, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Suecia y Suiza.

En la Reunión de Berlín se acordó ciertas directrices de tipo técnico y teórico que no tuvieron el carácter de obligatorias para los Gobiernos asistentes.

El Congreso de París se reunió en 1900, en el que se formó un grupo de reformadores sociales de Europa, dando lugar a la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que funcionó en Basilea.

En la Organización de la Conferencia Técnica realizada en 1905 y la de 1906 en Berna Suiza, se aprueban los Convenios que establecerían la Prohibición del Trabajo Nocturno de las Mujeres y la del Empleo del Fósforo Blanco en las Cerillas.

La Segunda Conferencia Técnica tuvo lugar en 1913, más en 1914 estalla la Primera Guerra Mundial que se extiende hasta 1918, conflicto que impidió que los acuerdos aprobados en las Reuniones citadas se cristalicen a través de la aceptación de los Estados en normas de carácter legal obligatorio sino que quedaría en un compromiso puramente moral, cuando su verdadera intención era reunir material político social que promuevan leyes protectoras del trabajo como un aporte a la justicia social.

Dos años antes de iniciada la Primera Guerra Mundial las organizaciones Sindicales de los países que participaron en la misma y de los países declarados como neutrales reclaman su derecho a participar en las negociaciones de la Paz para que se incluyera en los Tratados ha suscribirse el derecho a mejores condiciones de trabajo.

Luego de la suscripción del Tratado de Versalles, se puso fin a la Primera Guerra Mundial, en 1919.*

La situación del trabajador a la época, había generado diversas reacciones que por el grado de injusticia, explotación y pobreza lo que lo amenazaba frontalmente a la consecución de la paz mundial.

La situación inhumana de la clase obrera fundamentalmente merece la atención mundial, por lo que se trabajó para remediar lo mencionado, asegurando al trabajador mejores condiciones acordes con la dignidad humana, con este propósito se constituye la Organización Internacional del Trabajo .

- La parte del Tratado de Versalles que trata de las cuestiones de Trabajo es la XIII, comprende los Artículos 387 al 427 y va precedida del siguiente preámbulo: "Considerando que la Sociedad de Naciones tiene por finalidad establecer la paz universal, y que esta paz sólo puede estar fundada sobre la base de la justicia social."

La constitución de este Organismo Internacional, ha dado un mecanismo para la internacionalización de Derecho de los Trabajadores, lo cual plantea la necesidad de armonizar la legislación laboral.

La OIT, esta conformada por tres órganos:

- Conferencia General
- Consejo de Administración
- Secretaria Permanente

Su funcionamiento está dado por los Estatutos de la OIT. Toda vez que las finalidades de la Organización fueron ratificadas por la Declaración de Filadelfia en 1944, mientras que la Sociedad de Naciones se extinguió por inanición con la Segunda Guerra Mundial, la OIT permaneció vigente pudiendo los Estados miembros de la ONU, ser también miembros de la Organización Internacional del trabajo.

1.9.2 La Declaración Universal de los Derechos Hombre

En esta declaración mucho mas amplia que la de 1789, de la Revolución Francesa, en sus Arts. 22 al 25 proclama los derechos del trabajador.

La seguridad social, el derecho a escoger el trabajo, la igualdad en la relación trabajo remuneración y el derecho a la sindicalización, el descanso obligatorio, vacaciones, jornada de trabajo semanal fueron éstos los principales logros de este Instrumento.

1.9.3 La Declaración Americana de los Derechos del Hombre

En 1948, se reúne la Novena Conferencia Internacional de las Américas en Bogotá, anticipándose a lo será la Declaración Universal de la ya hemos hablado en el punto anterior. Allí se consagran los derechos de la clase obrera.

En la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que se expide en la misma conferencia se hace referencia a la situación individual y colectiva del trabajo, a sus beneficios y a la situación de la mujer y del menor, al derecho de asociación y huelga y como un nuevo elemento también se enuncia la sustanciación de los conflictos laborales.

1.9.4 La Convención Americana de los Derechos Humanos

Realizada en 1969, condena el trabajo forzoso y reconoce la libertad de asociarse. Estos son los principios que van a fortalecer al sindicalismo, que son consagrados en las Leyes Supremas de los Estados, como compromiso de los Estados Signatarios de la Organización de los Estados Americanos OEA.

La Liga de Naciones conforman un organismo especializado que viene funcionando desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo, cuyo propósito ha sido establecer los principios y garantías internacionales del trabajador, así por ejemplo, la jornada máxima, salario mínimo, descansos semanales, vacaciones anuales, indemnizaciones, accidentes de trabajo de las mujeres y de los niños, entre otros.

1.9.5 El Acuerdo de Integración Subregional Andino

Este Instrumento denominado también Acuerdo de Cartagena, entre los problemas más acuciantes resalta aquellos que tienen que ver con la Seguridad Social y la Migración Laboral de los países miembros. Para tratar de remediar estos problemas, nacen las Decisiones No. 113 y 116 que contienen el Instrumento Andino de Seguridad y el Instrumento de Migración laboral.

Como un logro concertado en materia laboral, entre los países del Acuerdo de Cartagena, hoy Comunidad Andina de Naciones, se pone en vigencia el Convenio Simón Rodríguez, cuya principal preocupación es la armonización de normas jurídicas laborales y de seguridad social, solución de problemas de desempleo y subempleo movilidad de mano de obra en la subregión y la participación de los trabajadores en el desarrollo armónico.

1.10 SITUACION ACTUAL

En el siglo actual, se ha dado una reivindicación de los derechos de los trabajadores. Mas la consecución de todos los derechos sindicales se ha dado en partes privilegiadas de este gremio.

La lucha por conseguir sus derechos a medida que se tecnifican las empresas e industrias del mundo, se ha transformado en una consigna de los obreros para alcanzar mayores garantías.

1.11. EVOLUCION LABORAL EN EL ECUADOR

En nuestro país los inicios de la relación laboral, se remontan hacia el régimen comunista incásico, en donde el Inca era el dueño absoluto de los medios de producción .

La producción total se almacenaba, para luego ser distribuida de forma adecuada a los súbditos . “El trabajo era obligatorio y uno de los delitos mas duramente sancionados era la ociosidad” (5).

Una vez que llegan los españoles se implanta un régimen de servidumbre, al cual se lo denomina encomienda, que consistía en la servidumbre de los indios para el conquistador.

Es necesario mencionar que además de las encomiendas existen en esa época otras formas de explotación laboral, conocidas como obrajes, especie de trabajo en tejidos, mitas cuyo trabajo era en la tierra y explotación de minas.

Adicionalmente, se permitía la esclavitud por los propios Reyes de España, con el tráfico de negros de Africa.

(5) GALARZA V. Germán “CURSO DE LEGISLACION LABORAL”, página 10

La independencia de nuestro país, hereda el sistema impuesto en la Colombia, con la Primera Constitución Política .

En el Gobierno del General Urbina, mediante Decreto Supremo de 25 de junio de 1851, se da fin a la esclavitud con la “Manumisión de los Esclavos”.

En 1938, durante el mandato del General Guillermo Enríquez Gallo se promulga el Primer Código del Trabajo, que fue producto de una recopilación de todas las leyes del trabajo existentes .

CAPITULO II

ANALISIS DE LA LEGISLACION COMPARADA

2.1. DERECHO SOCIAL.-

Es el conjunto de normas, principios e instituciones que procura remediar los problemas sociales, con respecto a las condiciones del ser humano, sus derechos básicos entre los cuales se encuentra el trabajo, cuyo objeto es remediar la situación del hombre más vulnerable, estableciendo un equilibrio dentro de la sociedad, con principios proteccionistas de llegar a dar justicia social para todos.

Se buscaron soluciones que fueron planteadas contra de los efectos de “laissez faire passer” (6).

El Estado empieza a dictar normas para satisfacer las aspiraciones de la clase obrera, siendo la protección del obrero el punto fundamental de las nuevas leyes.

(6) TRUJILLO Julio César “DERECHO DEL TRABAJO”, Tomo I, página 26

Para el tratadista Pérez Botija, “la figura del Derecho Social, es una nebulosa doctrinal a los fines prácticos de la clasificación y sistematización de la materia jurídica”, establece una diferenciación sin conciliación con el derecho laboral. (7).

En cambio para, García Oviedo, la relación que existe entre el Derecho Laboral y el Derecho Social ya que los dos tienden a solucionar problemas extendiendo el socialismo solo de aquellos que se encuentran en situación de dependencia sino también de todos los económicamente vulnerables.

De esta forma podemos decir que el Derecho del Trabajo es una rama básica del derecho Social.

2.2. NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.-

Pertenece al derecho social, sus normas establecen parámetros en las relaciones obrero – patronales, brindando protección al trabajador.

(7) PEREZ Botija Eugenio “CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO”, segunda edición, página 7.

Es una disciplina relativamente reciente, nace como respuesta al sistema de explotación de un estado liberal despiadado.

Esta denominación la adquiere precisamente como una respuesta a las necesidades y exigencias de los trabajadores.

En nuestra legislación se adopta esta definición como la mas precisa y coherente de allí nace el Código del Trabajo. El elemento fundamental que trata la materia es la relación obrero- patronal.

2.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo contiene un conjunto de normas legales, reglamentarias, convenios internacionales y otras de inferior jerarquía relativas a la relación laboral que tienen carácter de obligatorias.

El Derecho del trabajo pertenece al derecho Público por ese motivo sus normas tiene el carácter imperativo, es decir obligan de modo absoluto ya que no pueden ser alteradas ni modificadas por voluntad particular, ya que su campo de acción tiene el carácter social.

También podríamos decir que, el Derecho del trabajo es un producto de la humanización del derecho. Pues, supone entre sus fines la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Entre los principios más importantes que rigen el derecho del Trabajo podemos mencionar La Irrenunciabilidad de los Derechos, Libertad y Obligatoriedad del Trabajo, A favor del Operario, Rendimiento, Derecho de Libre Asociación Derecho de Huelga y Derecho a la Seguridad Social.

2.2.1 La Irrenunciabilidad de los Derechos

El derecho del Trabajo es un derecho fundamentado en los órdenes público y social , por lo que se prohíbe al trabajador renunciar a sus derechos.

En cambio en el Derecho Civil que se basa en la libertad individual y la autonomía de la misma permite la renuncia de los derechos civiles en particular.

La irrenunciabilidad de los derechos se encuentra consagrada en la Constitución Política de la República y en el Código del Trabajo , estableciéndose la nulidad

de toda disposición o transacción que implique la renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador.

El Estado interviene a través del Derecho del Trabajo en la contratación laboral limitando la voluntad de las partes y regulando la prestación de servicios, con la señalización de la forma y condiciones que se prescribe en la Ley.

El carácter Público del derecho del Trabajo se refleja en la tutela de la contratación laboral para asegurar su protección y observancia de las leyes que la rigen.

2.2.1 Libertad y Obligatoriedad del Trabajo

El trabajador es libre para realizar cualquier labor siempre y cuando ésta sea lícita, A ninguna persona se le puede exigir servicio gratuitos ni remunerados que no sean impuestos por la Ley. Nadie está obligado a trabajar sino mediante un contrato y con la remuneración correspondiente.

De esta forma lo expresan tanto la Constitución cuanto el Código del Trabajo.

El establecimiento de este principio no constituye sino la consagración y reconocimiento de una garantía básica de la persona y el amparo a sus propias iniciativas para laborar en el lugar, forma y remuneración que a bien tenga el trabajador.

Sin embargo siendo el ser humano producto y miembro de la sociedad, necesita que el Estado le provea, de acuerdo a los principios de igualdad y de justicia de medios materiales y espirituales para su perfeccionamiento.

Igualmente la sociedad requiere de sus miembros la realización del trabajo para la producción de la riqueza nacional para atender los deberes nacionales.

De allí que este principio se ha incorporado al derecho positivo de nuestra legislación, determinando la obligatoriedad del trabajo en la forma y limitaciones consagradas en la Constitución y las leyes.

2.2.2 El principio pro obrero

El significado de este principio se ve reflejado en la ley allí se establece su alcance, espíritu, significado y consecuencias jurídicas. Por lo que se exige a las

autoridades administre justicia y no se la niegue aduciendo oscuridad o falta de ley, aún se señala que en caso de duda que las disposiciones legales se aplicarán en el sentido mas favorable a los trabajadores.

2.2.3 El Derecho de Asociación

La libertad de los hombres nace con la Revolución Francesa, que considerando a la asociación y organización obrera un atentado contra la libertad fue abolida. Los trabajadores se enfrentaron en el campo de la libre competencia que fue contraria a sus intereses pues, se hacían presa fácil de la explotación empresarial.

En el auge del industrialismo las fábricas tuvieron la mayor cantidad de trabajadores a quiénes su situación de miseria y oprobio les unió para conseguir objetivos fijos, de defensa común para ofrecer resistencia al poder del capital.

De esta forma nace el sindicalismo como un organismo que ha de velar por los intereses económicos, sociales y políticos de sus miembros, impidiendo que se hagan contratos de trabajo con la competencia de la fuerza de trabajo y se celebren en condiciones de igualdad y respetando la condición humana , que

tiene como objetivo alcanzar mejores condiciones de vida y trabajo pero más que todo obtener la liberación de la clase trabajadora.

En la actualidad este derecho tiene vigencia universal y permite que el trabajador goce de la libertad de asociación con el propósito de conseguir mejores beneficios dentro de lo establecido en la Constitución y las leyes.

2.2.4 El derecho a la Huelga

Se basa en los mismos principios consagrados en el Derecho de Asociación, y que se pretende la defensa y reivindicación de las garantías de la clase obrera tanto de carácter económico o profesional para obtener mejoras en sus derechos laborales.

El derecho a la huelga actúa como medida de presión en contra del empleador, y consisten en la suspensión del trabajo ocasionando que la paralización de la fuerza del trabajo colectiva sea una arma poderosa para obtener sus conquistas económicas, sociales o políticas.

La huelga debe sujetarse a las disposiciones contenidas tanto en la Constitución como en las leyes.

Esta figura de presión , nace en el industrialismo y como una contraposición de clases entre el capitalismo y el proletariado.

En la legislación laboral, la huelga es reconocida como un derechos de la clase obrera en casi todos los países del mundo, por lo tanto goza del respaldo jurídico que está reglamentado por el Poder Público.

2.2.5 Derecho a la Seguridad Social

El Derechos del Trabajo tiene como una rama complementaria a la Seguridad social, establecida por el propio Estado, cuyo objeto es resolver el problema económico y social de la clase trabajadora .

La Seguridad Social tiene como escenario de acción precaver los riesgos de carácter económico, social de los asalariados y de los autónomos, planificar y atender la asistencia mèdica para mejorar sus condiciones de salud e higiene, velar por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

2.3. RELACION CON OTRAS CIENCIAS DEL DERECHO.-

2.3.1 Con el Derecho Constitucional

Luego de la suscripción del Tratado de Versalles para dar fin a la Primera Guerra Mundial, se inicia una corriente social dentro de la Legislación Constitucional, como una finalidad prioritaria de los estados.

El constitucionalismo social busca un desarrollo armónico entre el individuo, la familia y la sociedad, a diferencia del individualismo liberal.

En las nuevas constituciones se consagra la justicia en las relaciones laborales con un respeto a la dignidad de la clase obrera y permitiendo una existencia decorosa en base a una remuneración justa “... que pueda atender a sus necesidades personales y familiares” (8)

(8) Art. 189 de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA, 1929

Desde que nace el Ecuador como estado Independiente, en la Primera Constitución se establece preceptos de carácter social y protectores a las clases sociales mas vulnerables.

Sin embargo, es en la Constitución de 1929, en donde se incorporan el Derecho Ecuatoriano del Trabajo, garantizando la protección del trabajo, libertad del obrero y el campesino, jornada máxima y salario mínimo; además, descanso semanal y seguridad social.

En la Constitución de 1945, se consolida la institucionalización del trabajo y la previsión social cuyas garantías se encontraban en el Art. 148. Iguales disposiciones fueron incorporadas en la Constitución de 1946.

La Constitución de 1967, sin mayores modificaciones se actualiza los preceptos laborales.

En la Constitución aprobada en Referéndum en 1978, se establece un Título para incorporar normas referentes al trabajo, disposiciones entre las que constaba la libre asociación de los trabajadores, y el sindicalismo.

En las reformas constitucionales que fueron expedidas en enero de 1996, posteriormente codificadas en mayo del mismo año, se establece el requisito de única organización para efectos de las relaciones legales, precepto que constaba en el Art. 41.

En la actual Constitución Política de la República elaborada por la Asamblea Constituyente, publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de Agosto de 1998, en la Sección Segunda del Capítulo IV del Título III, se establece el derecho del trabajo, gozando de la protección del Estado.

En el numeral 9 del Art. 35 de la Carta Política, se garantiza el derecho de organización de los trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a Ley. Para las relaciones laborales en las instituciones del Estado los trabajadores estarán representados por una sola organización. Además se garantiza que toda relación entre el Estado y sus trabajadores estará sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo.

En el numeral 10 del mismo Artículo 35 de la Ley Suprema del Estado se reconoce los derechos a huelga para de los trabajadores y del paro para los empleadores, respectivamente.

Sin embargo se prohíbe la paralización a cualquier título de los servicios públicos, de manera señalada de salud educación, justicia , seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, y, telecomunicaciones.

En el numeral 12 se garantiza la contratación colectiva, y los contratos legalmente celebrados.

El numeral 13 establece el procedimiento para tratar los conflictos colectivos, cuyo sometimiento será a los tribunales de conciliación y arbitraje.

2.4.2 Con el Derecho Administrativo

Siendo el Derecho Administrativo parte del Derecho Público interno, las relaciones existentes entre el Estado y los funcionarios públicos para el cumplimiento de las obligaciones mutuas y el establecimiento de los derechos de las partes se han dictado normas jurídicas que rigen tanto la relación del

funcionarios con el Estado cuanto las obligaciones de los funcionarios público que están a cargo del tratamiento de las controversias laborales.

“El Derecho Administrativo, como parte del Derecho Público que determina la norma eficiente y jurídica organización, funcionamiento y competencia de la administración pública, por lo tanto, a él debemos recurrir cuantas veces sean necesarias, la intervención de los funcionarios administrativos para el cumplimiento por parte de los empleadores y de los trabajadores de las normas del Derecho del trabajo y a su vez el Derecho Administrativo y a su vez el Derecho Administrativo ha de tener presente la especial naturaleza y los principios peculiares de aquel para reglamentar la intervención de la Administración en este campo” (9).

2.4.3 Con el Derecho Procesal Civil

Siendo la norma procesal aquella que contiene “el conjunto de principios y reglas de la organización y atribuciones de la autoridad judicial y el procedimiento que ha de observarse, en la aplicación de la Ley y hacer efectivos los derechos de los individuos” (10).

(9) TRUJILLO, Julio Cesar “DERECHO DEL TRABAJO”, tomo 1 página 36

(10) NOBILE Jorge “QUE ES LA INTEGRACION”, página 37

En nuestro Derecho del Trabajo, el Código del Procedimiento Civil es norma supletoria del Código del Trabajo.

2.5 DERECHO COMPARADO EN LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Con la inspiración de Simón Bolívar, en el Congreso Anfiteórico de Panamá, la Integración Andina se ha cristalizado, en busca del desarrollo, la libertad económica la afirmación de nuestra soberanía , aunque no han sido continuadas ni eficaces , pero se han creado Instrumentos jurídicos que han tenido trascendencia.

Los objetivos de l Acuerdo están consagrados en el Art. 1 de que podemos sintetizarlos en la búsqueda del desarrollo armónico de los países miembros.

A lo largo de la vigencia del Acuerdo de Cartagena, se han dado grandes cambios en el enfoque de la integración preocupándose por los asuntos sociales.

El Segundo Consejo Sindical de Trabajadores Andinos, realizado en 1973, significó la voz de las clases mayoritarias del area andina ante los órganos y en las tribunas del Acuerdo de Cartagena , y se crea nueva instituciones en las que están presentes los trabajadores en asuntos que les conciernen directamente a la clase obrera de la subregión.

Luego de la Segunda Guerra Mundial se crea el espacio para promover el desarrollo de los Estados Nacionales, se fortalecen las relaciones económicas comerciales en el mundo. Sin embargo, la integración no se ha dado igualmente en todos los continentes , pues la tendencia actual es la creación de zonas de libre comercio hasta llegar a la “unión económica total” (11).

El área libre de comercio pretende eliminar los obstáculos arancelarios y demás restricciones para la plena circulación de bienes producidos en los países de la región integrada. Mientras que la unión aduanera pretende la aplicación de un arancel común a todos los miembros para los bienes producidos en terceros países en un esquema de unión aduanera.

Lo anterior, creará un mercado común que va más allá del simple intercambio de mercancías ya que implica la adopción de medidas que anulan progresivamente las restricciones para la movilización de factores de la producción entre ellos la fuerza del trabajo.

(11) El Reglamento del Comité Asesor Económico y Social fue aprobado en la primera reunión del Comité de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 22 del propio Acuerdo en los días 14 y 15 de mayo de 1973, los miembros del CAES se reunieron informalmente en lima y presentaron las sugerencias a la Comisión para modificar dicho cuerpo normativo.

Dado que la creación de un unión económica implica la creación de una libre circulación de trabajado dentro de la Subregión, la armonización de políticas sociales de los países miembros, a la cual contribuye la legislación laboral, para ello es necesario hacer las siguientes consideraciones:

El Acuerdo no prevé en forma explícita la libre circulación de los trabajadores , aunque se ocupa de la promoción y programación industrial no pone énfasis en la participación de los trabajadores .

El desarrollo y mejoramiento del nivel de vida de los habitantes de la subregión es uno de los objetivos del Acuerdo en su Art. 1, mayor desarrollo de la población rural es otro de los objetivos concretos consta en el Art. 69 literal a).

La generación de nuevos empleos con distinta especialización es uno de los indicadores que se empleará para evaluar los resultados de lo previsto en el Art. 2 del Acuerdo que propugna el desarrollo de la subregión.

El Art. 32 establece el mejoramiento de la productividad y utilización de los medios de producción procurando el desarrollo industrial en el trabajo agrícola en

concordancia con lo establecido en el literal b) del Art. 69.

La capacitación de la mano de obra de acuerdo a lo prescrito en el Art. 37 literal c), para racionalizar la producción y mejorar la productividad.

El reiterado propósito del los Estados por armonizar las legislaciones nacionales en sus políticas económicas y sociales lo que engloban la materia laboral, se encuentra en los Arts. 3, 26 y 92.

En el Art. 22 se encuentra el Consejo Asesor Económico y Social (CAES) que está integrado por representantes de los empresarios y trabajadores de los países miembros.

El reglamento del CAES establece la representación en forma paritaria tanto de los empresarios como de los trabajadores, quienes son elegidos en forma directa por las organizaciones de trabajadores y empresarios respectivamente . (12)

(12) GARCIA ABELLAN Juan "INTRODUCCION AL DERECHO SINDICAL", Página 100.

El problema de movilidad de la mano de obra en la subregión debe analizarse en sus efectos , más el Acuerdo de Cartagena no se ha ocupado de ello.

En este sentido podemos decir que dentro de cada país de la subregión la migración laboral, va a la zona rural, zona urbana menos desarrollada a otra mas evolucionada y más grande.

La causa principal para la migración hacia los centros urbanos el mejorar la calidad de vida y mayores oportunidades de empleo y educación para los hijos.

El efecto es el proceso acelerado de crecimiento de urbanístico y desproporcionado con respecto a los recursos disponibles para generar nuevos empleos.

Aunque en menor escala también se presenta la migración hacia la zona rural porque ofrecen mejores condiciones para la adquisición de propiedades y cultivo.

Es clase de migración se da dentro de los países, de un país a otro en la subregión y de éstos hacia un tercer país.

La migración más importante que se ha registrado es la de trabajadores de Bolivia hacia Chile, Ecuador hacia Venezuela, Colombia hacia Ecuador, y de Latinoamérica en general hacia los Estados Unidos y Europa continua después de derecho laboral comparado en la Comunidad Andina de Naciones.

Entre las causas que propician la migración se encuentra la posibilidad de encontrar un empleo con una mejor remuneración.

Dentro de los países del Area Andina una de las mayores dificultades que se han presentado son aquellas que tienen que ver con los trámites legales y administrativos.

Generalmente los convenios existentes tanto bilaterales como multilaterales se restringen únicamente al tránsito de turistas.

Otro de los puntos de análisis es aquel que se relaciona con los costos laborales en los costos de producción dentro de los países del Acuerdo de Cartagena. Dentro de ellos se puede distinguir dos rubros: aquellos que constituyen el salario o remuneración y los que se refieren a las conquistas o beneficios sociales provenientes de la ley, otras fuentes del derecho laboral como los contratos

colectivos es un hecho establecido que cuando los salarios son mayores los beneficios de otras fuentes son menores.

La incidencia de los costos laborales en los costos de producción es una cuestión que mira al mismo tiempo al bienestar del trabajador y su familia, así como también al comportamiento de las inversiones .

En consecuencia un programa de armonización de las políticas sociales y de aproximación de las respectivas legislaciones sociales debe buscar resultados que sean equivalentes para los trabajadores no matemáticamente iguales.

2.2.1 LEYES LABORALES EN LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

El Derecho del trabajo internacional se caracteriza por tener fuentes descentralizadas que forman parte del Derecho Internacional Público: los tratados , convenios internacionales.

Los diversos instrumentos consagran principios e instituciones laborales que son aceptados por los países de la Comunidad Andina de Naciones.

La más importante fuente del Derecho del Trabajo son las leyes laborales que se ha dado en la Subregión, las mismas que han sido compiladas en diferentes cuerpos orgánicos al interior de los países del Acuerdo de Cartagena.

Es necesario mencionar que la legislación laboral no se restringe únicamente a los cuerpos legales que sobre la materia se han dictado, pues, ésta se encuentra contenida en otras leyes obedeciendo a nuevas disposiciones a través de leyes reformativas, leyes de seguridad social, y las propias constituciones complementan las fuentes legales del Derecho Laboral Andino.

De ahí que, el estudio del Derecho Comparado de los países de la Comunidad, debe comprender el análisis de la legislación laboral en su conjunto. Para motivo de este trabajo de investigación será menester únicamente revisar brevemente lo atinente a la libre asociación y el sindicalismo, toda vez que su heterogeneidad resulta de importante interés en los actuales momentos que se propugna una armonización de la legislación en la más diversa materia.

2.2.4 LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Luego de las leyes, reglamentos una de las más importantes fuentes de derecho en lo atinente a la materia laboral y que por su naturaleza implican un detenido estudio son los contratos colectivos que fijan las condiciones de trabajo que han de regir en las empresas; pues son instrumentos que del consenso entre la empresa o empresas con los trabajadores debidamente representados por su organización nacen como ley para las partes, siendo así, serán una fuente indiscutible del Derechos del Trabajo.

El contrato colectivo tiene una ventaja sobre la Ley, ya que este regula las relaciones de trabajo de acuerdo a las necesidades y posibilidades que cada empresa o grupo de empresas tienen y con la intervención directa que tiene los interesados.

Al igual que los reglamentos dictado por el ejecutivo para la aplicación de las distintas leyes, los contratos colectivos, los reglamentos internos de cada empresa sea esta pública o privada,

son difícil de armonizarlos, ya por su contenido específico o por su diversidad en el tratamiento de los beneficios sociales de los trabajadores.

Se puede afirmar que el contrato colectivo es una fuente indiscutible del Derecho del Trabajo aceptada en todos los países de la Subregión Andina.

2.2.5 LAS ASOCIACIONES SINDICALES

La integración, bilateral, subregional o regional por si sola no servirá para la transformación del ordenamiento de la legislación social actual en el interior de los países miembros sino se cuenta con la participación de los actores principales de esta clase, tal vez los beneficios de la integración sin la concurrencia de todos los actores sociales solo sirva para ampliar los privilegios e incrementar las injusticias sociales.

El evidente que la participación de los trabajadores para rescatar los beneficios de la integración y poner al servicio de la mayoría de los individuos sea el hecho trascendente a conseguir. Mas todo esto no se realizará con la concurrencia particular sino que tendrá que ser necesariamente con la intervención conjunta para que sean escuchados en el seno de los países y en aquellas instituciones supranacionales y comunitarias que se han creado o se llegaren a crear en el proceso de integración.

2.2.5.1. LA LIBERTAD SINDICAL

Varios son los instrumentos internacionales que han reconocido a los trabajadores el derecho a la libre asociación y la consiguiente protección.

En el Capítulo anterior ya habíamos mencionado los más importantes instrumentos que a nuestro entender los consideramos.

Sin duda alguna la Declaración Americana de los Derechos del Hombre así como la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales son las más próximas en reconocer, sin distinción de ninguna naturaleza, el derecho de asociarse en sindicatos u organizaciones de esta índole, pero la reglamentación para especificar las condiciones corresponde a los países miembros establecer de acuerdo a la constitución y demás leyes que dicen relación con el fondo y la forma para el funcionamiento de estas asociaciones.

El respeto a la libre asociación ha sido respetado en la legislación interna por los países de la Subregión: Bolivia, Ecuador y Perú; en los demás países no se ha ratificado lo previsto en el convenio No. 87 de la Organización Internacional del

Trabajo, en el se consagra en el Art. 2 el derecho de constituir sindicatos y el de afiliarse a los ya constituidos si necesidad de autorización previa.

La Ley General del Trabajo de Bolivia establece en su Art. 99 la libertad de sindicalización, en concordancia de los dispuesto en el Art. 120 del Reglamento de la Ley, expedido mediante Decreto Ejecutivo.

En el Código del Trabajo ecuatoriano se establece en sus Arts. que tiene una completa armonía con lo previsto en el Art. 2 del Convenio 87 de la OIT.

En el Art. 1 del Decreto Supremo que expide la Ley de Trabajo de Perú, se aprueba se aprobó el convenio en referencia, que en su Art. 2 establece el derecho a la libre asociación sindical.

En Colombia no se ha ratificado el convenio 87 de la OIT, en su Código Sustantivo del Trabajo, Arts.12 y 353, invoca razones para justificar dicha resolución.

Igual cosa ocurre con Venezuela, pues tampoco ha ratificado el convenio 87. La Ley de Trabajo de Venezuela tiene un enorme parecido en su forma y su fondo con

los textos legales laborales de Chile, así lo expresan Raúl Ferrero y Carlos Scudellari, en su obra "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social".

Este derecho de libertad sindical ha consagrado principios y ha logrado definir en la Legislación Laboral, disposiciones que otorgan a los empleados, la protección de los empleadores, tanto públicos como privados.

En la legislación ecuatoriana y en la peruana se prohíbe expresamente la injerencia de los empleadores en las asociaciones sindicales. En cuanto se refiere a Bolivia se sanciona con multa y prisión al empleador o representante que impida el libre ejercicio de la asociación sindical.

En Colombia se sanciona con multa toda acción u omisión que impida el libre ejercicio de asociación sindical.

En Venezuela solamente se limita la Ley del Trabajo, a enunciar el derecho de sindicalización.

Desde luego que de una u otra forma se protege la libertad de asociación que tiene la clase trabajadora, pero solamente en Ecuador y Perú se garantiza la autonomía de

la asociación, mientras que Bolivia y Colombia han previsto sanciones para quienes violenten este derecho individual de escoger a que asociación quieren pertenecer, en lo que se refiere a Venezuela prohíbe el menoscabo de este derecho.

La importancia y vigencia del sindicalismo dependerá de que se asegure esta libertad, que será el primer paso para conseguir que todos los países de la Subregión otorguen la protección debida a este derecho del trabajador individual y la autonomía sindical.

Se ha otorgado una clase de protección encaminada a garantizar este libre ejercicio tanto al momento de la constitución cuanto a las prácticas mismas del sindicalismo, lo han llamado "Fuero Sindical".

En Colombia Ecuador y Venezuela se ha otorgado el Fuero Sindical a los trabajadores desde el momento que se notifica a la autoridad de trabajo que se reúnen para constituir un sindicato, hasta cuando se encuentre legalmente constituido.

Es necesario establecer lo que se protege a través de Fuero Sindical: la inmovilidad del puesto del trabajo , es decir que solamente se les despedirá por

causa legal. En Colombia y Venezuela se agrega un aspecto más a este principio cual es la prohibición de ser trasladados de sus lugares actuales de trabajo, e inclusive la protección llega a sus remuneraciones y demás beneficios sociales.

Es necesario mencionar que todos los países del Area Andina otorgan a los dirigentes sindicales el fuero sindical, mientras desempeñan sus funciones y hasta un año después.

La inobservancia de este derecho es sancionado en Bolivia inclusive con prisión y multa. En Colombia y Venezuela hay lugar a acciones legales ante los jueces y tribunales competentes, al igual que en el Ecuador.

La libertad sindical en algunos países, entre ellos el Ecuador se ha visto restringida ya no por el empleador sino también a través de las correspondientes disposiciones por el Estado, para preservar un bien superior que es la protección del Bien Común, cuando se tratan de la paralización de los servicios básicos.

En el Ecuador, Perú y Venezuela se ha establecido legalmente un sistema de inscripciones y legalización de sindicatos ante la autoridad del trabajo,

estableciéndose solamente se puede negar la inscripción de los estatutos de constitución, cuando en los estatutos se encuentran disposiciones contrarias a la Ley.

Es necesario puntualizar la libertad de sindicalización puede verse coartada también, por el propio sindicato a través de prácticas directas o indirectas que tiene por objeto coaccionar a los trabajadores para que se afilien a un determinado sindicato o por cláusulas impuestas en los contratos colectivos.

La legislación ecuatoriana para evitar que se coarte el libre ejercicio sindical, exige la solicitud previa a la afiliación a cualquier asociación sindical.

"Los países han adoptado el sistema de pluralidad sindical , para ello se ha recurrido a la teoría del sindicato más representativo para resolver la cuestión de cual de los varios sindicatos ha de representar a los trabajadores y ha de realizar a nombre de estas actividades gremiales, tales como la negociación del contrato colectivo y la intervención en la substanciación de los conflictos colectivos." (13)

(13) TRUJILLO julio césar, "DERECHO LABORAL ANDINO", página 45

En la legislación ecuatoriana se reconoce la existencia de los sindicatos y comités de empresa, en cuanto se refiere a los sindicatos de obreros que prestan sus servicios para el Estado se ha establecido en la Constitución Política de la República la Organización Unica de Trabajadores, que los representará para las relaciones laborales Estado - Trabajador.

Para deliberar este asunto se ha preferido al sindicato que tiene como afiliados al mayor número de trabajadores de la respectiva empresa, profesión o industria

En términos generales se ha establecido un intercambio de experiencias entre los dirigentes sindicales de la Subregión.

Los fines del sindicato se pueden agrupar en dos clases:

- Los inmediatos que se refieren a la defensa de los derechos e interese legítimos de los trabajadores o empleadores, en su caso y al mejoramiento de las actuales condiciones de trabajo.

- Los mediatos o remotos que se relacionan con las condiciones sociales en procura de lograr mejores y más justas reivindicaciones; así como también, el derecho ha participar en las decisiones nacionales.

Las legislaciones laborales de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones reconoce como propios del sindicato los fines inmediatos. Otras leyes reconocen los fines mediatos, cuales son el derecho a participar en las decisiones sobre la política, social, económica y laboral.

Finalmente, es necesario resaltar que solamente sólidas federaciones subregionales de sindicatos nacionales de trabajadores de empresas multinacionales pueden ofrecer una protección adecuada a cada uno de sus asociados.

CAPITULO III

3.1 EVOLUCION DEL SINDICALISMO PUBLICO

El sindicalismo público nace subrepticamente como un fenómeno político, sociológico y económico , de ahí que, el derecho que lo ampara pertenece más a una corriente social que legal, en primera instancia.

Surgen, inspirados por este proceso de socialización, que adquieren estas asociaciones, nace así, el derecho colectivo de trabajo que les ampara.

El jurista Julio Cesar Trujillo al respecto manifiesta: “A partir de la consideración de que las relaciones jurídicas que interesan son las agrupaciones que forman las personas que interviene en la producción de bienes y servicios de interés económico, los autores coinciden en asignar a esta parte del Derecho de Trabajo tres instituciones básicas: las asociaciones profesionales o sindicatos; los contratos colectivos, convenios o pactos colectivos y los conflictos colectivos”; así se manifiesta al comentar sobre las instituciones del derecho colectivo establecidas por el laboralista De Buen, a ello, Trujillo incorpora una institución adicional, la

participación activa de los trabajadores en la empresa y las decisiones nacionales. (15).

Es necesario que comentemos brevemente, cada una de estas instituciones que a mi modo de ver son de marcada importancia para establecer el alcance y significación en que se ha desenvuelto el sindicalismo público.

Las asociaciones profesionales de trabajadores o de empleadores o sindicatos, son los elementos esenciales en la contratación colectiva, es decir, los sujetos de las relaciones jurídicas que trata el Derecho Colectivo.

Los sindicatos de trabajadores tiene como finalidad esencial la defensa de los intereses del grupo o clasista a la que representan, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y cubrir las necesidades del trabajador y de su familia.

3.2 DERECHO DE LIBRE ASOCIACION

“El sindicato se sustenta en el derecho fundamental que asiste a los empleadores y a los trabajadores para reunirse entre sí y defender sus intereses.

(15) TRUJILLO Julio César, “DERECHO DEL TRABAJO”, tomo II, página 131

El derecho que se ocupa de la normatividad y regulación de estas asociaciones o sindicatos es el Derecho Sindical, en nuestro sistema jurídico lo denominamos el Derecho Colectivo de Trabajo, que es la parte del derecho Laboral que estudia las asociaciones profesionales y su ámbito de acción. En nuestro sistema jurídico este derecho de libre asociación se encuentra consagrado en la Constitución y el Código del Trabajo, el Art. 35 numeral 9 de la Constitución Política de la República, al referirse al derecho de libre asociación dice: “ Se garantiza el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley”. El Código del Trabajo en concordancia con la Constitución establece la Libertad de Asociación, en su Art. 447.- “... Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho de constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Las asociaciones profesionales tiene derecho a 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”. Las asociaciones profesionales

están protegidas y garantizadas por el Estado y la ley, su constitución y funcionamiento está sometido a la aprobación de las autoridades de trabajo.

3.2.1 EL SINDICALISMO EN NUESTRA LEGISLACION

Es necesario cumplir varios requisitos para la legal constitución de un sindicato, a los que podemos clasificar en dos grupos, aquellos que son de forma y los de fondo.

3.2.1.1 REQUISITOS DE FORMA

Al respecto se manifiesta que el derecho de sindicalización es una potestad eminente colectiva de las entidades de trabajo y que no es suficiente la voluntad de un trabajador ni de un empleador sino que se necesita el concierto de una colectividad de trabajadores de modo que esta colectividad antecede al acto jurídico que resuelve dar nacimiento a la organización sindical.

La Asamblea General Constituyente que es el órgano jurídico a través del cual se constituye el sindicato a través de la voluntad expresa manifestada en una reunión de todos los trabajadores o empleadores que desean constituirlo. En esta Asamblea

General es usual dar una primera discusión a los estatutos cuyo proyecto es conocido por cada uno de los trabajadores e inmediatamente se designa una comisión para que prepare el proyecto de estatutos o a su vez se encargue de la directiva provisional. Al respecto el Código del Trabajo ha establecido cinco requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos, el primer requisito es aquel que se refiere a la copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes, dos copias del acta con las firmas del secretario de la directiva provisional, nómina de la directiva provisional por duplicado, tres ejemplares de los estatutos del sindicato, y, nómina de los trabajadores que hubieren incorporado al sindicato .

3.2.2 REQUISITOS DE FONDO

La notificación al Inspector del Trabajo, el primer acto oficial de la directiva provisional es precisamente la notificación a la autoridad del trabajo para que una vez entregados los requisitos, en un plazo de treinta días ordene el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección General del Trabajo.

La aprobación de estatutos, se efectúa a través del órgano máximo que es la Asamblea General Constituyente, una vez que la comisión haya entregado el proyecto de estatutos, son discutidos y generalmente aprobados en dos sesiones a día diferente. De esta manera se da cumplimiento a lo establecido en el numeral uno del Art. 3 del convenio número ochenta y siete de la Organización Internacional del Trabajo.

El Código del Trabajo establece la negativa al registro de estatutos, solamente cuando estos, contravinieren la Constitución y las Leyes de la República, en cuyo caso el Ministro del Trabajo dispondrá que dentro del plazo de treinta días la asociación sindical revise y modifique los estatutos a fin de que sean aprobados

En lo referente a las organizaciones de trabajadores en el sector público debemos analizar que, su tratamiento tiene una diferente concepción, pues, su ámbito de

acción ha sido limitado, esta limitación la podemos establecer que nace a partir de las reformas constitucionales denominadas del Tercer Bloque puestas en vigencia en el Registro Oficial N. 863 de enero 16 de 1996. En las mismas se establece "... Para todos los efectos de las relaciones laborales en las entidades del sector público, el sector laboral estará representado por una sola organización. Las relaciones de los organismos comprendidos en las letras a) y b) del artículo referido a la conformación del sector público y de las personas jurídica creadas por Ley para el ejercicio de la potestad estatal con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo las que se refieren al sector laboral determinadas en el Código del Trabajo". Dicho imperativo se estableció en la Codificación de la Constitución Política de la República expedida en mayo de 1996. En la Carta política vigente, se establece en el mismo tenor, la disposición antes transcrita en el Art. 35 numeral 9 incisos primero y segundo.

3.3 OBJETO Y FINES LICITOS DE LA ASOCIACION

En necesario establecer cuales son los objetivos y fines de las asociaciones profesionales o sindicales, podríamos sintetizar manifestando que es la defensa de los intereses de clase y la consecución de beneficios sociales y económicos. Al respecto el Código del Trabajo establece específicamente que las asociaciones de

trabajadores goza de la protección del Estado cuando estas persigan los siguientes fines lícitos:

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

Entre los fines y objetivos establecidos en el numeral cuarto, está el de la celebración del contrato colectivo, de conformidad con lo que señala el Art. 226, que sobre el derecho de libre asociación prescribe lo siguiente: “ **Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.-** Si dentro de la misma empresa existieren varias asociaciones pertenecientes a una misma rama de trabajo, el contrato colectivo deberá celebrarse con la que tenga mayor número de trabajadores. Dicho contrato no podrá estipular condiciones menos favorables para éstos que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la misma empresa”.

3.4 CONTRATO COLECTIVO

a. Definición en el derecho laboral ecuatoriano

El Código del Trabajo define al contrato colectivo en el Art. 224 como : “ Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y un a o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conformes a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”.

La obligación de celebrar el contrato colectivo, en el derecho ecuatoriano nace del número de trabajadores existentes en una empresa, sea esta pública o privada, en este sentido el Legislador ha señalado la obligación del empleador de celebrar este instrumento colectivo, cuando existe quince o más trabajadores pertenecientes a una asociación o sindicato, así lo establece el Art. 225 del Código del trabajo. Para la celebración del contrato colectivo se hará con la asociación que tenga mayor número de trabajadores, en el contrato que se vaya a celebrar no se estipulará condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la misma empresa. De ahí la explicación que los contrato colectivos siempre obtienen mayores beneficios que los anteriores. El representante de los trabajadores que suscriba el contrato

colectivo debe ser nombrado legalmente, igualmente por parte del empleador debe concurrir su representante legal.

Para empezar la negociación colectiva las Asociaciones de Trabajadores presentan el proyecto de contrato colectivo ante el Inspector del Trabajo, quien dispone la notificación con el mismo al empleador en el termino de 48 horas, así lo establece el Art.229, del Código del Trabajo.

En el sector publico la contratación colectiva no difiere hasta aquí sin embargo para efectos legales el proyecto de contrato colectivo debe ser sometido a los dictámenes de la Procuraduría General del Estado, Ministerio de Finanzas y Crédito Publico y de la Oficina de Servicio Civil de la Presidencia de la República, anteriormente, Secretaria Nacional de Desarrollo Administrativo.(SENDA).

Para efectos de la contratación publica las entidades y empresas del Sector Publico donde no existe Comité de Empresa, los trabajadores sujetos al Código del Trabajo deberán constituir un comité único conformado por el 50% del total de obreros, así lo prescribe el Art.229, desacuerdo con la disposición del Art. 35 numeral 9 de la Constitución Política de la República.

La negociación del contrato colectivo debe iniciarse una vez que haya transcurrido el plazo de quince días a partir de la notificación hecha al empleador con el proyecto de contrato colectivo, y deberá concluir en un plazo máximo de treinta días, salvo que exista un acuerdo previo entre las partes, el mismo que será notificada a la autoridad del trabajo, de conformidad con lo previsto en el Art. 230, del Código del Trabajo.

Los trabajadores del sector público están regido bajo dos normativas legales, aquellos que pertenecen al Código del Trabajo que ya hemos analizado y los que pertenecen al régimen de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa. Para establecer las diferencias, es necesario estudiar las normas establecidas en los cuerpos legales administrativos que dicen relación con el régimen de los servidores públicos.

Al respecto la Constitución Política de la República en el Art. 35 numeral 9 dice: “Cuando las Instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado ni este pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores se regularan por el derecho administrativo, con excepción de las relacionadas con los obreros que estarán amparadas por el derecho del trabajo.”

b. Análisis de tres contratos colectivos del sector público

Es necesario hacer un análisis de los contratos colectivos en las Instituciones del Estado, para los efectos de establecer el aporte de los sindicatos públicos en el desarrollo económico del país, serán motivo de nuestro estudio tres contratos colectivos que por la importancia que cobran en la actualidad establecerán una correcta explicación de la contratación colectiva en el sector público.

3.4.1 ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO ENTRE EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL SINDICATO NACIONAL UNICO OBREROS DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL

El contrato colectivo que rige actualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su declaración de principios establece que dicho instrumento permite afianzar la armonía en las relaciones laborales entre el IESS y los trabajadores, cuya condición sería imprescindible para contribuir al mejoramiento en la atención a los afiliados, jubilados beneficiarios, todo esto enmarcados en la Constitución y la ley laboral.

Constituye además, según lo manifestado en el Contrato Colectivo de trabajo, que es el marco obligatorio donde se dejan sentados las normas a observarse en cuanto se refiere a la dignidad y personalidad de los contratante; es decir las normas de conducta, disciplina y responsabilidad que deben observar las partes.

Igualmente, se declara vigentes los derechos adquiridos, según las disposiciones vigentes de la Constitución Política de la República.

Se establece un marco referencial sobre el cual nacen las obligaciones contractuales, cuyo principio general es dotar al trabajador de una existencia digna y decorosa , con una remuneración justa, que cubra las necesidades propias y las de la familia.

Se obligan los trabajadores a prestar su fuerza de trabajo con responsabilidad eficiencia, capacidad, justificativos que viabilizarán la excelencia administrativa.

Las condiciones establecidas en le Contrato Colectivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tiene vigencia hasta el año 2000, salvo que la garantía de estabilidad es de cinco años.

Se establece la revisión automática del salario si las partes no llegaren a un acuerdo respecto de la revisión del sueldo base para el año 2000 hasta el 1° de enero de dicho año, el IESS, incrementará el sueldo base vigente al 31 de diciembre de 1999, en S/.100.000 mensuales a cada trabajador, que se imputará al incremento que acuerden las partes con posterioridad a esa fecha.

La protección que brinda el Contrato Colectivo de Trabajo ampara a todos los trabajadores del IESS sujetos al Código de Trabajo que prestan sus servicios personales por más de un año continuo.

El cumplimiento del contrato se encarga al Director General del IESS y el Secretario General del Sindicato Unico como representantes legales de las partes o quienes los subroguen, quedan facultados por las partes para hacer cumplir el presente Contrato, así como también para interpretar su alcance y contenido. Por consiguiente, las interpretaciones que se efectúen de consenso tendrán fuerza de Ley y serán obligatorias sin que se requiera para su vigencia la suscripción de Acta Transaccional o Interpretativa alguna ante la Autoridad de Trabajo.

El contrato colectivo ampara a catorce mil setecientos noventa y un trabajadores que pertenecen al Sindicato Unico de Obreros.

El Instituto, garantiza la estabilidad de todos los trabajadores amparados

Por este contrato por cinco años consecutivos e ininterrumpidos, contados desde el 1 de enero de 1999, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 151 del Código de Trabajo.

En caso de que el IESS diere por terminadas las relaciones laborales con los trabajadores amparados por el Contrato, pagará las siguientes indemnizaciones:

12 meses de indemnización para quienes tienen un año y un día a tres años de trabajo; 24 meses de indemnización para quienes tuvieren tres años a seis años de trabajo; 36 meses de indemnización para quienes tienen de seis a nueve años de trabajo; 48 meses de indemnización para quienes tienen de nueve a doce años de trabajo; 60 meses de indemnización para quienes tienen de doce años en adelante.

Para el trámite de toda solicitud de visto bueno de los Trabajadores del IESS, el representante legal del Instituto pedirá el pronunciamiento del Comité Obrero - Patronal respectivo. Enviando los fundamentos de hecho y de derecho.

En el Art. 8 se establece que en caso de sentencia ejecutoria que declare ilegal la terminación de la relación laboral el trabajador podrá reclamar si lo prefiere ser reintegrado, al cargo que ejercía al tiempo de la terminación laboral u otro equivalente y al pago de todos los haberes que dejó de percibir por el tiempo que permaneció fuera.

No se tramita el Visto Bueno para los trabajadores que estuvieren detenidos o no concurrieren al trabajo cuando en su contra o por el ejercicio de sus funciones sean investigados por autoridad competente.

En el Capítulo Cuarto, que establece la jornada de trabajo, el IESS reconoce las cuarenta y ocho horas de trabajo para los que trabajan en superficie y treinta para los que trabajan en subsuelo. Si existiere discrepancias en los horarios de trabajo, las partes podrán recurrir al pronunciamiento y decisión del Comité obrero patronal respectivo. Es decir el Comité es el juez de última instancia.

Las vacaciones es un derecho a gozar de los trabajadores de la siguiente forma: De uno a cinco años de trabajo quince días, de cinco a diez; diez y seis días, de hasta quienes tengan veinte años de servicio diez y nueve días; las vacaciones se liquidarán con sujeción a lo dispuesto en el Código del Trabajo, con los descuentos de ley y los solicitados por el Sindicato Nacional Unico. En el Art. 11 se establece el bono vacacional que equivale seis salarios mínimos vitales, existe un régimen de vacaciones a favor de los trabajadores que por sus labores propias y de riesgo lo requieren. , cuando se difiere las vacaciones por razones del servicio requiera la institución pagará el 100% de recargo

En el Art. 18, establece el subsidio por enfermedad, el IESS se obliga a pagar a sus trabajadores el ciento por ciento de su remuneración a partir del cuarto día de

incapacidad, por el tiempo y las condiciones que demande su total recuperación de conformidad con el reglamento de subsidios.

Otro de los subsidios corresponde al de educación para los hijos de los trabajadores amparados por el Contrato colectivo, por un monto de 28% de salario mínimo vital vigente, por cada hijo estudiantes de los niveles preprimario, primario, secundario en forma mensual y como beneficio social a partir de 1999.

El monto por ayuda en caso de fallecimiento de familiares va será de S/.500.000 en caso de que fallezca los padres y S/. 700.000 en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente o hijos.

El IEES, se obliga a pagar la suma de cuarenta mil sucres por concepto de refrigerio.

Otro beneficio es la ayuda por fallecimiento del trabajador, en la cantidad de cinco millones de sucres.

Los beneficios económicos son, en orden de importancia, los incrementos salariales, en noventa mil sucres mensuales al sueldo básico a partir de enero de 1998; , a partir de 1999, serán de diez mil sucres adicionales hasta el 30 de junio de ese año. Los incrementos que por mandato de la ley se hagan no son imputables a en el ciento por ciento a lo establecido en el Contrato. . Por rendimiento individual el IEES se compromete a pagar el cincuenta por ciento del salario básico, La cantidad que se paga a cada trabajador de IEES por concepto de

subsidio familiar es de quince mil sucres, .el subsidio de antigüedad otro de los beneficios onerosos que tiene que pagar el IESS. La bonificación por costo de vida, se mantiene hasta enero de 1999, los beneficios alcanzados , a partir del 2000 se incrementará en un 15%. La bonificación por años de servicio se paga desde en el ciento por ciento del sueldo imponible hasta el doscientos por ciento del sueldo imponible, existen otros incentivos excepcionales , el beneficio de la Jubilación Patronal se otorgará cuando el trabajador haya cumplido veinte y cinco años de servicio en la Institución de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo, , La compensación por situación geográfica ,, cuyo beneficio se pagará conforme lo dispuesto e para los servidores amparados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa. Se entregará un salario imponible en los meses de marzo, junio y septiembre en la sierra y en el oriente mientras que en la costa y galápagos, en los meses de marzo, abril y junio, las bonificaciones por jubilación por vejez o incapacidad va desde treinta y cinco salarios imponibles hasta ochenta millones como tope máximo , también se benefician los obreros del IESS con el bono navideño que se le otorga por cada hijo hasta los quince años de edad en una suma equivalente a un salario mínimo vital, , cuando los trabajadores se separan del Instituto, percibirán las partes proporcional de todos los beneficios, cuando el trabajador fallece se beneficia la cónyuge, conviviente y los hijos.

Entre las prestaciones sociales tenemos la atención médica quirúrgica y odontológica a familiares del trabajador, la ropa de trabajo y equipo de protección,, transporte gastos de movilización, viáticos, por comisión de servicios, , , comisariatos, guarderías infantiles, protección por el período prenatal posnatal y lactancia, vacunas para los hijos y la madre trabajadora, anticipo con cargo a sueldos.

Los trabajadores que están amparados por este contrato se benefician de la concesión de préstamos hipotecarios al igual que los afiliado para vivienda, y préstamos quirografarios especiales cuando se otorguen a los afiliados nuevamente. En lo que tiene que ver con la política de recursos humanos , se realiza el ingreso y la promoción del trabajador amparado ene el Contrato Colectivo, se realiza el ingreso a través de concurso de oposición y merecimientos.

Los traslados serán con la anuencia del propio trabajador y a un cargo igual o superior, así como otras condiciones como que se establezca con anticipación el lugar, funciones compatibles, etc. En caso de llenar las vacantes se efectuará a través de un proceso de selección, igualmente se puede realizar el intercambio de puestos entre los trabajadores, cosa que llama la atención, por la naturaleza y fines de la necesidad del servicio que prestan cada uno de los trabajadores.

Se establece la obligatoriedad del IESS para otorgar a los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo, capacitación y becas de estudios para contribuir a su superación cultural, sindical técnica y de especialización.

Los trabajadores pueden acceder a un sistema de escalafón institucional que será puesto en vigencia para 1999.

Entre los beneficios cuentan con permisos remunerados de cinco días laborables para matrimonio, cinco días laborables por fallecimiento de sus padres, cónyuge o conviviente e hijos, en caso de que fallezcan otros familiares tres días laborables; un día por onomástico o cumpleaños siempre y cuando sea laborable; un día por cambio de domicilio comprobado una vez al año, tres días por enfermedad grave debidamente comprobada de su cónyuge, padres e hijo o conviviente que dependan del trabajador, licencia con sueldo hasta por un año en caso de enfermedad o incapacidad física temporal de un hijo menor la madre o el padre con el aval del médico del IESS.

La protección que tiene el trabajador se la establece o extiende cuando sufre accidentes en el ejercicio de sus labores, por lo que el IESS se compromete a contratar una póliza de accidentes que ampare a los choferes de ambulancia, motociclistas y personal del Seguro Social Campesino sujetos a movilización.

El IESS se compromete a respetar los derechos y promoción de las actividades sindicales para lo cual entrega al Sindicato la cantidad de dos mil sucres por cada

trabajador el uno de enero de cada año, , a descontar cinco mil sucres a cada trabajador, del sueldo de las gratificaciones que reciba en los meses de marzo, junio y septiembre en la sierra y en el oriente y marzo, abril y junio en la costa y galápagos, a descontar cuotas ordinarias y extraordinarias, multas y otras obligaciones y entregar al sindicato de conformidad con la ley y lo pactado en este Instrumento.

Igualmente, proporcionará el IESS, los locales sindicales en Quito y en la casa regional para sus actividades, También se benefician con los respectivos permisos sindicales a los miembros de la directiva sindical, cuales son: secretario general, secretario de organización y estadística, secretario de actas y comunicaciones, secretario de finanzas, secretario de defensa jurídica y secretario de comunicación, con cuarenta horas semanales, es decir todo el tiempo y de veinte horas semanales otras dignidades de inferior jerarquía, que en total suman veinte personas que en toda la República no trabajan o lo hace a medio tiempo.

- ***Comentario del análisis con referencia a la actual situación del IESS***

Actualmente, y por disposición constitucional el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se encuentra en una profunda reestructuración de la cual está encargada la Comisión Interventora, que ha propuesto un proyecto de ley ante el Congreso Nacional, en tal virtud se han diseñado nuevos esquemas en la organización institucional, lo que permitirá optimizar los recursos humanos

financieros y materiales del IESS, que está atravesando por la más grave crisis de la historia, precisamente se cuenta como una de las causas principales la proliferación de organizaciones sindicalistas en su interior; así como, el ingreso indiscriminado de trabajadores y servidores por influencias políticas y de los propios sindicalistas, que no solo se han servido del Instituto para su quehacer sino también para incursionar en la vida política del país.

3.4.2 ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJADORES ENTRE EL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y COMITÉ CENTRAL UNICO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA

Para empezar el análisis de la contratación colectiva del Ministerio de Salud Pública, es necesario mencionar que son tres los Instrumentos Colectivos que amparan a los trabajadores de la salud.

El Contrato que ampara a los trabajadores del Ministerio de Salud es el que aglutina a más de catorce mil trabajadores que se encuentra repartidos en las veinte y dos Direcciones Provinciales, dicho contrato será motivo de este estudio.

Existen, además los contratos colectivos que se suscriben cada año entre el Ministerio de Salud Pública representado por el Titular del Portafolio y las

Asociaciones Sindicales Unicas Nacionales del Instituto Nacional de Higiene y Medicina Tropical “Leopoldo Izquieta Pérez”; y, del Servicio Nacional de Erradicación de la Malaria – SNEM, respectivamente.

El problema de la contratación colectiva de los trabajadores del Ministerio de salud, habría que explicarlo haciendo una retrospectiva desde antes de 1997 y después de ese año.

Hasta 1997, se suscribió siete contratos colectivos con el Comité Central Unico de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública, representados por la FETSAE, pero el 16 de enero de 1996, expiden las reformas constitucionales denominadas del Tercer Bloque, respecto a que los trabajadores debían agruparse en una sola organización para sus relaciones con el Estado. Hecho que no se toma en cuenta en el Ministerio del Trabajo, pues, existiendo en esta Cartera más de veinte sindicatos estos deberían haberse agrupado en “una sola Organización”, tal cual preveía la propia Constitución a partir de enero de 1996. Contrato vigente que ampara a los trabajadores del Ministerio de Salud Pública,

3.4.2 CONTRATO COLECTIVO UNICO DE TRABAJO DE PETROPRODUCCION

- **Análisis de las Cláusulas consideradas más importantes para establecer los beneficios de los trabajadores de Petroecuador frente a su aporte económico al país**

Dentro del capítulo primero, que contiene las disposiciones generales, en la cláusula I, se establece "...como objetivo de este instrumento, propender, por todos los medios a su alcance, al robustecimiento de la Empresa Estatal Petrolera del Ecuador – PETROECUADOR y de su filial la Empresa Estatal de Exploración y Producción de Petroleos del Ecuador – PETROPRODUCCION, expresiones de la soberanía nacional y defensa de los recursos no renovables del país y de su ecosistema ". Así queda establecido el objetivo del instrumento.

El contrato colectivo de trabajo establece las condiciones a las que se sujetan los contratos individuales de trabajo cuyos derechos y obligaciones se establecen para ambas partes, tiende a procurar el mejoramiento de las condiciones materiales de trabajo, estableciendo como obligación la capacitación, seguridad industrial, crea garantías y estabilidad social y económica de los sindicatos.

En la cláusula 3, que establece la representación de las partes, los trabajadores de PETROPRODUCCION, se sujetan a la representación del Presidente del Comité de Empresa Nacional Unico de Trabajadores (CENAPRO) y su Comité Ejecutivo.

Al referirse a la cláusula 6, en la que consta la relación entre las partes y trato al personal, queda establecido que “en ningún caso disminuirá las remuneraciones de sus trabajadores, ni desmejorará las condiciones de trabajo **ni violará las disposiciones de estabilidad en los cargos, las normas de escalafón, ni afectará las regulaciones del Orgánico Funcional y el Plan de Carrera Institucional**”.

Dicho texto riñe con lo establecido en la Ley que reordena las finanzas publicas.

El objetivo de éste instrumento, propender, por todos los medios a su alcance, al robustecimiento de la Empresa Estatal Petrolera del Ecuador PETROECUADOR y de su Filial la Empresa Estatal de Exploración y Producción de Petróleos del Ecuador PETROPRODUCCION, expresiones de la soberanía nacional y defensa de los recursos no renovables del país y de su ecosistema. Así queda establecido el objetivo del instrumento.

Este contrato colectivo de trabajo establece las condiciones a las que se sujetan los contratos individuales de trabajo PETROPRODUCCION, respetando los derechos y obligaciones de las partes, procurando el mejoramiento de las condiciones materiales de trabajo, de capacitación y una eficaz seguridad e higiene industrial, creando un marco de garantías de estabilidad social y economía de los trabajadores, regulando las modalidades y las condiciones de trabajo entre la Filial PETROPRODUCCION y sus trabajadores.

Los trabajadores de PETROPRODUCCION, estarán representados por el Presidente del Comité de Empresa Nacional Unico de Trabajadores (CENAPRO) y su Comité Ejecutivo.

PETROPRODUCCION en ningún caso disminuirá las remuneraciones de sus trabajadores, ni desmejorará las condiciones de trabajo ni violará las disposiciones de estabilidad en los cargos, las normas de escalafón, ni afectará las regulaciones del Orgánico Funcional y el Plan de Carrera Institucional.

Cuando se presenten problemas que puedan menoscabar las relaciones obrero-patronales o pongan en peligro la estabilidad reconocida a los trabajadores en este

instrumento, las partes acuerdan, superarlos, mediante el diálogo directo, poniendo énfasis en la garantía de estabilidad.

Cuando existiera alguna duda sobre el alcance del instructivo, la interpretación del contrato, se realizará en forma conjunta, entre PETROPRODUCCION y el CENAPRO. Por tanto, será nula la interpretación que haga unilateralmente cualesquiera de las partes.

En la Cláusula 8 que se refiere al cumplimiento de las obligaciones, la institución y CENAPRO, se comprometen al cumplimiento de todos los derechos y obligaciones de sus trabajadores.

En el Capítulo II, que dice relación al Amparo y Exclusiones, en la Cláusula 10. Que establece Amparo del contrato colectivo, se establece un margen de siete años ininterrumpidos para ser considerados trabajadores de carrera en el sistema Petroecuador.

Se considera trabajador de carrera a quien haya trabajado mínimo siete (7) años ininterrumpidos en el Sistema Petroecuador.

En la Cláusula 11 se establece de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 246 del Código del Trabajo, la CENAPRO señala a 1.023 trabajadores afiliados.

Mientras que en PETROPRODUCCION, prestan sus servicios a la misma 1.324 a enero de 1998.

En la vigencia del contrato es de dos años que se contaràn a partir del 1 de enero de 1998.

En el mes de octubre de 1999 es decir, noventa días antes de la fecha de terminación del contrato , “CENAPRO notificarà a la Empresa sobre el vencimiento y dentro de los 15 días siguientes presentará a la Empresa y ante la autoridad respectiva, el proyecto del IV Contrato Colectivo de Trabajo para su negociación. La Empresa dentro de los treinta (30) días subsiguientes iniciará las negociaciones a fin de que el nuevo instrumento se pueda suscribir antes de su vencimiento”.

Los beneficios económicos se revisarán para el 1 de enero de 1999. L De tal forma que se asegura pese a la situación económica general en que se encuentra el país el aumento de las conquistas económicas.

La Cláusula 13, establece el período de estabilidad, garantizando “una estabilidad de cinco (5) años a los trabajadores permanentes amparados por la Constitución Colectiva”.

La estabilidad no es aplicable a los trabajadores cuyos contratos sean elaborados de acuerdo al Art. 14 del Código del Trabajo; los demás trabajadores gozarán de los beneficios de este Contrato Colectivo, excepto de la estabilidad, hasta después de dos años en que será considerado trabajador permanente.

Si PETROPRODUCCION “despidiere intempestivamente a uno o más trabajadores, desahuciare un Contrato o lo declare terminado, dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al ciento (100%) de su última remuneración, multiplicado por 60 meses. Adicionalmente, se le reconocerá y pagará las indemnizaciones previstas en los Arts. 185, 188 y 191 del Código del Trabajo”. Esto es uno de los beneficios millonarios que un trabajador que fuere despedido accediere. Pero veamos lo que tiene un dirigente sindical además de lo arriba establecido “percibirá íntegramente las indemnizaciones garantizadas por el artículo 187 del Código del Trabajo, siempre y cuando haya tenido a calidad de dirigente en los dos años anteriores anteriores desde la fecha en que se produzca la violación de la estabilidad pactada”.

En cuanto a la terminación de la relación laboral, la institución, pagará a los trabajadores “afectados” las indemnizaciones determinadas en la Cláusula 14 del

Contrato Colectivo y las demás que le corresponda de acuerdo a la Ley. Para el pago de indemnizaciones, la liquidación será consignada y pagada en un término máximo de diez días a partir de la fecha de presentación del documento que acredite no tener obligaciones pendientes con la Empresa, ni con las organizaciones a las que esté afiliado y que tengan relación con PETROPRODUCCION.

Pero veamos cual la sanción pecuniaria para PETROPRODUCCION si no “hubiere consignado o pagado las indemnizaciones previstas en éste y en las Cláusulas anteriores, dentro del plazo establecido y si el trabajador tuviese que recurrir a procesos judiciales par obtener el pago de las mismas y obtuviese sentencia favorable, PETROPRODUCCION pagará el triple de dichas indemnizaciones más las costas procesales”.

Con respecto a la separación voluntaria , se le liquidará de conformidad con los años de antigüedad reconocidos por la Empresa, “recibirá una contribución de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$“CSV= r.n. (1 + 0,004 (n - 1))$$

Donde:

CSV = Contribución por separación voluntaria

R = Última remuneración mensual del trabajador

N = (Np + Ni) Máximo 20 años

Donde:

Np = Años de antigüedad en CEPE y Sistema Petroecuador

Ni = Años de antigüedad en instituciones públicas (Máximo 10 años)”

En cuanto a las Jornadas de Trabajo, descanso y vacaciones, las horas suplementarias y extraordinarias, durante el día o hasta las 24H00, se les pagará el valor correspondiente a cada una de las horas suplementarias “con un recargo del 50% del total”.

Si los trabajadores laboran en días de descanso obligatorio sábados, domingos, feriados y los demás de descanso contemplados en el instrumento, se les pagara con el 100% de recargo.

Cuando laboren doble turno percibirán “el valor correspondiente a cada una de las horas trabajadas en el turno adicional con el 150% de recargo”.

Según el Código del Trabajo los trabajadores tendrán derecho a 15 días laborables de vacaciones una vez cumplido un año de servicio en la Empresa y un día laborable más por cada año posterior las vacaciones adicionales por antigüedad excederán de 15. Saldrán de vacaciones para precautelar su integridad física e intelectual cada año, cuando esto no suceda se liquidarán de “ Todo trabajador deberá salir cada año de vacaciones, para precautelar su integridad física e intelectual cada año, cuando esto no suceda se liquidarán “la doceava parte de su remuneración total anual inmediatamente anterior a la fecha de goce de vacaciones, y de tener derecho a los días adicionales, el resultante se dividirá para 30 y ese resultado se multiplicará por el número de días adicionales. Además, .la Empresa, en razón del sistema de jornadas de trabajo vigentes: 8-6, 4-3 y 5-2; efectuara un pago por vacaciones, equivalente a 12, 6 y 7 días respectivamente, de remuneración del trabajador, con el 144%, adicional de recargo”.

En cuanto a los encargos solamente el trabajador puede encargarse temporalmente de un puesto, que se encuentre vacante. Por este hecho el trabajador encargado percibirá el sueldo básico asignado al puesto vacante.

En cuanto al cambio temporal por prescripción médica del IESS o del Dispensario Médico de la Empresa se recomienda el cambio temporal de sitio de trabajo o de ocupación, por un tiempo no mayor a 30 días prorrogables. La Empresa se

compromete a buscar una “ubicación adecuada, sin que por este concepto se disminuya, su remuneración y/o beneficios previstos en este instrumento”.

Al nivel de directivo también accederán los trabajadores de la Empresa y se garantiza que los niveles de dirección estarán ocupados por los trabajadores más idóneos y capacitados para mantener un eficiente régimen administrativo en la Filial, se establece en el contrato.

En la Cláusula 27 se establece la igualdad de remuneración, para ello se considera “la evaluación de desempeño, la preparación académica, la capacitación, la experiencia en la empresa y en la industria, los riesgos del trabajo, la antigüedad, la eficiencia y productividad en la ejecución de las funciones”.

El Sueldo Básico Mensual será el establecido en la Estructura Salarial vigente (de la Empresa por supuesto).

Los componentes de la remuneración mensual son: el sueldo básico mensual, las horas suplementarias y extraordinarias, el bono social, el bono por zonificación, el subsidio de antigüedad, el proporcional del APO. Además, “la empresa se obliga a pagar los incrementos de la Bonificación Complementaria y la Compensación por el Costo de Vida dispuestos por el CONADES, independientemente de los aumentos de salarios establecidos y los que se dieran en el Contrato Colectivo de Trabajo, de tal manera que los aumentos que se realizaren por el referido Organismo, reciban los trabajadores en forma íntegra”.

Pero veamos como se aseguran los beneficios de la empresa pública, “en los casos de enajenación, traspaso, cesión, fusión, modernización, privatización o cualquiera otra forma de transferencia de PETROPRODUCCION o parte de ella, la nueva empresa o empleador, homologará de inmediato la estructura salarial superior vigente de las empresas privadas del sector petrolero en el mercado nacional”.

Los beneficios adicionales se establecen en la Cláusula 30. Pago por objetivos y desempeño, un sui-géneris emolumento

E pago por desempeño que se lo efectúa a todo el personal, tomando en cuenta la ultima evaluación de desempeño semestral y en base a la siguiente escala:

De 3,00 a	3,50	el	100%	del sueldo básico
De 3,51 ^a	4,99	el	105%	del sueldo básico
De 4,0 a	4,50	el	1105	del sueldo básico
De 4,51 a	5,00	el	120%	del sueldo básico

Otro de los beneficios, es el pago por cumplimiento de objetivos personales, se realizará a partir del 1ro. De enero de 1998. De conformidad con la siguiente escala:

Del 80 a 85%	el	100%	del sueldo básico
Del 85.1 a 90%	el	105%	del sueldo básico
Del 90.1 a 95%	el	110%	del sueldo básico
Del 95.1 a 100%	el	120%	del sueldo básico

La revisión salarial es automática "...a partir del 1ro de enero de 1999, PETROPRODUCCION, hará efectivo un incremento sobre el sueldo básico de las escalas salariales vigentes, bono social, y otros componentes de la remuneración mensual., en un porcentaje que será negociado con el CENAPRO, a partir del 1er de noviembre del año anterior”.

Se incorpora otra estipulación para asegurar los beneficios del trabajador en la Cláusula 32.Obligación en caso de transferencia o transformación “La preocupación por la pérdida de los beneficios que un trabajador petrolero del Estado se refleja en cifras

En los casos de enajenación, traspaso, concesión, privatización, transformación, liquidación o cualquier otra forma de transferencia de PETROPRODUCCION o parte de ella, la nueva empresa deberá cumplir con el pago de las obligaciones laborales contenidas en este instrumento y en el Código del Trabajo”.

La reclasificación salarial, queda establecida en el contrato, anualmente se revisará la misma en los términos del Plan de Carrera de la empresa, por su puesto, con el

fin de evitar que trabajadores con méritos suficientes se encuentren relegados en sus derechos de promoción y ascenso.

Los beneficios sobre dimensionados continúan con el Bono por zonificación, obligando a la empresa a pagar mensualmente el bono por zonificación o circunstancias geográficas a todos los trabajadores de acuerdo a los siguientes porcentajes aplicables al sueldo básico mensual:

Región Amazónica, el 35%

Quito y Guayaquil, el 10%

El Bono por turno , cuando se deba cumplir durante las 24 horas diarias ininterrumpidamente, en tres jornadas de 8 horas o en 2 jornadas de 12 horas, a las ya bonificadas horas extraordinarias y suplementarias se suma este beneficio.

En cuanto al escalafón y evaluación “la empresa actualizará, de ser necesario, la descripción de funciones para cada cargo, respetando los requisitos establecidos en el Manual de la Clasificación de Puestos, los valorará de acuerdo con las normas técnicas, mantendrá un sistema adecuado y actualizado de remuneraciones en función del desempeño y considerará para todos los casos un sistema de carrera”.

El Capítulo VII se ha dedicado a adicionales denominados así el subsidio de antigüedad que se pagará en base a la siguiente fórmula:

$$\text{“S.A.} = (1.30\% \text{S.B.) NP} + (1.0\% \text{ S.B.) N.O.}$$

S.A. = Subsidio de antigüedad

N.P. = Años de antigüedad en: ex – CEPE y el Sistema Petroecuador

S.B. = Sueldo básico mensual del trabajador

N.O. = Años de antigüedad en otras instituciones del Sector Público y (*años de trabajo en el Consorcio CEPE – TEXACO)”

El computo para los años de trabajo en el Consorcio CEPE – TEXACO está sujeta a la aprobación del Directorio de la Empresa.

Los beneficios por el rubro de antigüedad se aseguran de la siguiente forma:

“Ningún trabajador de PETROPRODUCCION será disminuido en los valores que actualmente recibe por subsidio de antigüedad, debido al cambio de fórmula”.

El Bono social se recibe mensualmente, comprende según la zona donde se halle trabajando las siguientes cantidades:

“a) Distrito Amazónico: Un millón trescientos mil 00/100 sucres

(S/.1`300.000,00).

b) Quito y Guayaquil: Un millón quinientos mil 00/100 sucres (S/.1`500.000,00) “.

Lo familiares de los sindicalistas de la empresa pública, también gozan de privilegios sociales, así en la Cláusula 41 se estipula el denominado .”Plan médico familiar y pólizas adquiridas” para lo cual, la Empresa se obliga a mantener un Plan Médico Familiar para sus trabajadores y sus cargas familiares, con prestigiosas casas de salud a nivel nacional y empresas altamente calificadas.

Las ayudas para funerales “por fallecimiento del trabajador se reconocerà a favor de los herederos el equivalente a: S/.2`000.000,00 (Dos millones de sucres 00/100 sucres) en caso de muerte natural y de S/.6`000.000,00 (Seis millones 00/100 sucres) en caso de muerte por accidente de trabajo”.

Es independiente de los previstos en la Pòliza de Seguro de Vida, los que otorga el IESS y la Jubilaciòn Patronal Especial.

Cuando fallecen familiares del trabajador, PETROPRODUCCION, también entregará una ayuda equivalente a Dos millones de sucres (S/.2`000.000,00) para 1998.

Otro de los beneficios es el contenido en la Cláusula 44. Transporte para el personal. Igualmente, la dirigencia sindical también se beneficia con lo establecido

en la Cláusula 46, que establece la dotación de transporte para la organización laboral a cargo de PETROPRODUCCION.

Los familiares no podrían quedar fuera , así en la Cláusula 47, se establece la obligación de la Empresa de dotar de transporte aéreo, estadía y alimentación para los familiares de los trabajadores del Distrito Amazónico hasta por dos veces al año, de acuerdo con la planificación de la Empresa, aclarándose que la una visita será en cualquier fecha, y la segunda cuando el trabajador se halle en turno de trabajo, en días de Navidad o Año Nuevo”.

Mas beneficios que otros empleados y trabajadores públicos ni siquiera sueñan tener, así el contenido en la Cláusula 50 que se refiere a un aguinaldo, en ese sentido la Empresa se compromete a través del Contrato colectivo a entregar por una sola vez, un aguinaldo consistente en S/.1`000.000 (Un millón 00/100 de sucres) a cada trabajador, bono que se pagará con la primera quincena del mes de diciembre.

A la orden están préstamos en calidad de anticipos a los trabajadores, sin pago de intereses de dos, tres, cinco y diez remuneraciones, conforme al Reglamento correspondiente y de acuerdo a la capacidad de pago.

El Fondo de Cesantía, constituye otra de las conquista de los trabajadores amparados por el Contrato colectivo, “en caso de existir cambio de entidad, la

depositaria actual efectuara una liquidación detallada y la remitirá conjuntamente con los aportes e intereses generados, a la nueva depositaria” en base a los aportes del trabajador será equivalente al 2% de la remuneración y el aporte será equivalente al 2% de la remuneración y la empresa se obliga a pagarlo a la entidad depositaria.

El beneficio de la Jubilación Patronal Especial, esta contemplado en la Cláusula 53 para lo cual se computará “.Las aportaciones sobre la remuneración por parte de PETROPRODUCCION y del trabajador serán del 4% mensual, con las siguientes obligaciones la Empresa pagará a ASOPREP, una cantidad equivalente al 0,9% de la remuneración mensual de cada uno de los trabajadores, en la que se incluyen los valores correspondientes a los aportes e intereses no percibidos. Esta diferencia de aportes deberá ser entregada por un período de 24 meses. Para acogerse a la Jubilación Patronal Especial el trabajador deberá tener al menos 55 años de edad acreditar un mínimo de 25 años de servicio de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto y Reglamentos de ASOPREP”.

A los beneficios alcanzados por el sindicalismo petrolero público se suman en la denominada contribución por Jubilación Especial Patronal o del IEES, contemplada en la Cláusula 55 en la que la Empresa reconocerá y entregará directamente al trabajador, una indemnización equivalente a (30) TREINTA remuneraciones mensuales.

En la Cláusula 56., se estipula la obligación de PETROPRODUCCION, desarrollar una eficiente política de seguridad industrial, protegiendo integralmente a los trabajadores de los riesgos de trabajo, evitando y previniendo las enfermedades profesionales, los accidentes y defendiendo el patrimonio de la Empresa con los elementos tecnológicos que demanda la industria del petróleo, para lo cual, mantendrá un Departamento de Seguridad Industrial, para cumplir sus objetivos específicos. Igualmente, se compromete la empresa a capacitar, promocionar, instruir y adiestrar a todos los trabajadores en el uso de los elementos de protección personal, primeros auxilios, prevención contra incendios y, en todos los aspectos que tengan relación con la Seguridad Industrial, Médica e Higiene del Trabajo.

Existen otros beneficios sociales que inclusive ampara a los familiares como es el de reposición de gastos oftalmológicos, la Empresa reembolsará **el valor de hasta 10 Salarios Mínimos Vitales vigentes al año**, para lentes que deban usar sus trabajadores, dispuestos por prescripción médica, de conformidad con la reglamentación respectiva.

En tal sentido, se establece en la Cláusula 58, los comités de protección integral, que tiene por objeto acciones de relación e integración con la Comunidad,

especialmente con aquellos sectores sociales y territoriales donde

PETROPRODUCCION realiza sus actividades hidrocarburíferas.

Otros de los beneficios que se les concede a los trabajadores de la empresa los servicios médicos y **“la reposición de gastos odontológicos, que cubrirá la atención odontológica para el trabajador, cónyuge o conviviente e hijos hasta los 23 años de edad, los cuales deberán ser dependientes del trabajador, el monto a cubrir será de hasta un millón de sucres oo/100 (1`000.000,00) al año por el trabajador y por cada uno de sus dependientes”**.

Dentro de las conquistas se encuentran la asistencia médica y farmacéutica institucional, para prevenir los riesgos laborales, asistir y proporcionar sin demora la asistencia médica a los trabajadores., con un dispensario médico, suficiente cantidad, calidad, variedad de medicinas y material fungible, necesarios para la atención en casos de emergencias, suscitados por accidentes de trabajo o enfermedad común, etc..

En caso de enfermedad, la Empresa pagará al trabajador el 100% de la remuneración mensual y reconocerá los demás beneficios en caso de enfermedad profesional **o no**. accidentes dentro o fuera del trabajo debidamente comprobados.

Para que el trabajador pueda hacer uso de este beneficio deberá suscribir los formularios de reemplazo y conferir poder a favor de PETROPRODUCCION.

Entrega de Ropa de trabajo:.

En el Contrato se estipula la obligación de la empresa de proporcionar ropa de trabajo para el personal, anualmente hasta el 30 de abril de cada año, ropa de excelente calidad y adecuada a la labor de cada uno de los trabajadores de acuerdo al siguiente detalle:

Para el persona femenino de la Sierra

Dos chaquetas (blazers); cuatro faldas ; cuatro blusas; tres par de zapatos ; y, una cartera

Para el personal masculino administrativo de Quito y Guayaquil:

Dos ternos de casimir, seis camisas ; dos pares de zapatos; y, seis camisas de algodón.

Para el personal técnico operativo del distrito Amazónico:

Seis camisas; cinco pantalones; un overol; seis camisetas de algodón; dos pares de calzado de alta seguridad; y, una chompa Jean.

Para los operadores que trabajan directamente en las torres de perforación y las torres de reacondicionamiento de pozos en Distrito Amazónico y el personal de mantenimiento de equipo pesado (OVERHAUL):

Se le proporciona diez camisas, diez pantalones, un overol, tres pares de botas de alta seguridad; y, una chompa Jean .

Para el personal operativo de laboratorio que trabaja en Quito y Guayaquil.

La Empresa entregará adicionalmente al personal de laboratoristas, 2 pares de zapatos de seguridad y 2 mandiles.

Para el personal del Campo Bermejo:

La Empresa dotará de un panachó acolchado, adicional a los uniformes que se entrega al personal técnico operativo.

Para el personal técnico mecánico de aviación:

Se le proporcionará seis camisas, cinco pantalones , un overol, seis camisetitas de algodón; dos pares de calzado de alta seguridad, y una chompa Jean

Para el personal de tripulación de vuelo:

La Empresa le entregará anualmente cinco camisas, cinco pantalones, dos levitas, cuatro corbatas, dos pares de zapatos. Para los pilotos que laboran en el Distrito Amazónico, se les entregará adicional dos pantalones, dos camisas de la ropa de trabajo del personal operativo.

El Capítulo X establece la organización y derechos sindicales, entre ellos los derechos de asociación y expresión, para lo cual la Empresa garantiza este derecho permitiendo se pueda realizar propaganda interna, dentro de los locales de trabajo y dentro y fuera de sus horas laborables, sin que las propagandas puedan interferir con las actividades del a Contratante y la honra de las persona.

Se establecen además los denominados Comités obrero – patronales: que que funcionan en los siguientes lugares: Quito y Distrito Amazónico, el Comité Obrero Patronal Nacional, funcionará en la ciudad de Quito. Tienen como atribuciones: el pronunciamiento y la adopción de resoluciones para lo cual se dejará expresa constancia en actas que deberán ser firmadas por los miembros concurrentes.

Las licencias sindicales se encuentran contempladas en la Cláusula 70, compromitiéndose la Empresa a conceder licencia a los trabajadores que de acuerdo con el estatuto de la Organización Laboral concurren a las Asambleas Generales y Congresos, siempre que lo soliciten. Además, la Empresa se compromete a conceder los siguientes permisos remunerados: 100 días de permiso mensual para la organización laboral firmante de este Contrato Colectivo.

Las Asignaciones Institucionales que la Empresa entrega para el desarrollo de las actividades sindicales por cada trabajador, anualmente son: S/.60.000,00 para 1998 y S/.70.000,00 para 1999. Se realizará las retenciones y descuentos de conformidad con lo dispuesto en el Art. 42, Numeral 21 del Código del Trabajo, para lo cual PETROPRODUCCION se compromete a descontar, retener de las remuneraciones de sus trabajadores, y entregar a la organización laboral, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que establezcan y justifiquen a la empresa, así como el

monto de las multas, con sujeción al Código del Trabajo y al Reglamento Interno se entregará mensualmente al CENAPRO.

Otros permisos remunerados son: de tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge o conviviente, o de sus parientes comprendidos dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad; y hasta cinco días laborables si el sepelio tuviera lugar fuera de la provincia de su residencia o del área de su trabajo, previa notificación al Titular de Bienestar Social, para este último caso, por motivo de siniestro que afecte a la vivienda o bienestar del trabajador, por el tiempo que determine el Jefe de Relaciones Industriales de cada distrito, por el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio para las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, de tres días laborables por una sola vez cuando el trabajador contrajese matrimonio.

También la Empresa se compromete a proporcionar, en sustitución del servicio de guardería infantil dispuesto por el Código del Trabajo, para el cuidado de los hijos de sus trabajadoras que se hallen comprendidos entre los tres meses y los seis años once meses treinta días de edad, una cantidad de cuatrocientos mil 00/100 sucres (S/.400.000,00) mensuales para cada uno de los hijos comprendidos en esa edad.

Para la motivación intelectual de los trabajadores la empresa proporcionará material de lectura e instrucción del personal, el Servicio de Bienestar Social reglamentará el uso y dotación de las bibliotecas.

Existe además, otros beneficios económicos como el estímulo al trabajador , El Comité Obrero Patronal Nacional, de acuerdo con el instructivo que expida, será quien proclame anualmente a los trabajadores que se hicieron acreedores a los siguientes estímulos:

- Un pergamino y ocho millones de sucres S/.8`000.000,00, para el mejor trabajador de cada distrito.
- Por actos heròicos la empresa otorgarà a sus trabajadores, un pergamino y diez millones de sucres (S/.10`000.000,00).
- Placa recordatoria al cumplir diez años de servicio en
PETROPRODUCCION
- Un botòn de oro a quienes cumplen quince años de servicio en la empresa
- Un anillo de oro a quienes cumplan veinte años de servicio en la empresa
- Un anillo de oro de quince gramos y 18 kilates a quienes cumplan veinte y cinco años de servicio en la empresa.

Adicionalmente, las partes prepararán actividades recreacionales y cursos de orientación y motivación para los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre los 13 y 18 años., Petro producción seguirá desarrollando los programas y proyectos establecidos de colonias y campamentos vacacionales para los hijos de los trabajadores asignando los fondos necesarios para que puedan participar todos los niños inscritos comprendidos en las edades de 8 a 11 años, 11 meses y 30 días, según el reglamento establecido.

En cuanto a capacitación, becas de estudio, y permiso para docencia, la empresa concederá becas de estudio, en el país o en el exterior, como incentivo, a los trabajadores que hayan contribuido en cada una de las unidades al desarrollo de la empresa con trabajos técnico – científicos, debiendo ser estos calificados por el Gerente de PETROPRODUCCION y/o por instituciones académicas, en relación directa con las necesidades de la empresa y los intereses de los trabajadores en función de su carrera empresarial para lo cual concederá los permisos necesarios. a través de la Jefatura de Relaciones Industriales, hasta dos horas de permiso al inicio o al final de la jornada diaria de labor para los trabajadores cursantes de estudios superiores en entidades legalmente reconocidas y siempre que estos hayan cumplido por lo menos dos años continuos de servicio en la empresa. Para los

trabajadores del Distrito Amazónico, la empresa considerará particularmente, la posibilidad del otorgamiento de este tipo de permisos.

Los montos que se destinarán va desde un millón doscientos mil 00/100 sucres (1`200.000,00) anuales para el nivel secundario y superior; y un millón 00/100 de sucres (1`000.000,00) anuales para el nivel primario.

También se establece el derecho para prácticas para los hijos de los trabajadores en la Empresa que de acuerdo a sus posibilidades, dará preferencia a los hijos de los trabajadores que de conformidad con los programas de estudio del nivel secundario o superior, requieran efectuar prácticas en aquellas áreas de trabajo, afines a la operación petrolera y áreas administrativas, tènicas, etc., que integran la empresa.

En caso de accidentes de tránsito y privaciones de la libertad, la Empresa contratará el seguro de vehículos contra todo riesgo, comprométese además a difundir entre sus trabajadores, el contenido de la referida póliza y las demás mencionadas en el contrato. Cuando los trabajadores por cualquier infracción sean privados de la libertad Petroproducción se compromete al “Reconocimiento por concepto de remuneraciones ni beneficios económicos adicionales por el tiempo que hubiese durado la privación de su libertad, la misma que no exceda de 200 días para el caso de infracciones de transito y de doce meses para otro tipo de

infracciones, siempre y cuando no exista delito o dolo”. La empresa cubrirá los gastos ocasionados en un accidente de tránsito ocurrido en las circunstancias de la Cláusula 88 de este instrumento y facilitará el monto de la caución fijada por el juez.

Dentro de las Disposiciones existen los llamados Beneficios favorables que dicen relación con los aumentos salariales convenidos en el Contrato Colectivo serán imputables a los aumentos salariales que se decretaren en el futuro por parte del Gobierno.

Los beneficios se extinguen cuando la Empresa reconozca a uno o más de sus trabajadores que no hubiesen sido expresamente convenidos en este instrumento.

La empresa se compromete entregar a cada trabajador un detalle de la liquidación concerniente al pago de: vacaciones, impuesto a la renta, APOS y Décimo Tercer Sueldo.

Los trabajadores petroleros del sector público son parte de una burocracia privilegiada; pues “logros” alcanzados por el Sindicalismo del Petroecuador rebasa todo sentido de igualdad con los demás trabajadores del sector público,

violentando la garantía constitucional establecida en la Carta Política, de igualdad ante la Ley.

Al respecto cabe analizar si conviene o no al Estado mantener ciertos privilegios de los trabajadores del sector petrolero, en ese sentido me referiré al pronunciamiento de los mismos.

- ***Los sindicalistas aclaran su posición:*** no han demandado la firma de un nuevo contrato colectivo; una cláusula del actual permite los reajustes. Petroecuador no tiene en carpeta los despidos masivos.

El presidente Mahuad ratificó que limitará las indemnizaciones en el sector público mediante la creación de un impuesto. En esa línea, el ex Ministro de Energía, Patricio Ribadeneira, envió al Congreso un proyecto para aplicar un tributo progresivo del 40 al 80 por ciento sobre el monto de las indemnizaciones que superen los establecido en el Código del Trabajo.

Esta decisión ganó fuerza con las declaraciones de Ribadeneira y el Presidente de Petroecuador, Ramiro Gordillo, quienes dieron cifras de la demanda salarial: las indemnizaciones llegarían a los 1.400 millones de

sucres por persona. Este pronunciamiento creó alboroto entre los empleados de Petroecuador.

La reacción de los trabajadores que fue recogida por el Diario El Comercio: “de dónde sacan esa cifra”. Las autoridades mienten”. “Que comprueben con documentos”..., decían los dirigentes.

Eduardo Pròcel, de la Unidad de Planificación de Petroecuador, dijo que está punto de salir de la empresa y recibirá una liquidación de 360 millones de sucres.

La Gerencia Administrativa de la empresa dijo que Pròcel no ha solicitado el retiro voluntario.

Pròcel tiene 20 años en Petroecuador y está en el nivel 24. Con roles de pago en la mano, mostró que sus ingresos bordeaban los 12 millones de sucres, incluidos beneficios de Ley. “Menos de los que gana un obrero en una petrolera privada”. Un compañero suyo mostró su rol de pago: 10 millones de sucres. En ambos casos, son técnicos con 20 años de experiencia y tres títulos profesionales en el país y el exterior.

Para establecer el monto de su indemnización, Prócel refiere la cláusula 12 del V Contrato Colectivo, que tiene la fórmula para indemnizar al que se separará voluntariamente. “En el mejor de los casos, la liquidación no superaría 400 millones de sucres, por persona de máximo nivel y 25 años de servicio”.

- *La homologación del contrato colectivo*

El sindicalismo de Petroecuador explica que el contrato colectivo se ha acogido a lo previsto en el anterior contrato que previó los aumentos de acuerdo al índice inflacionario.

En el contrato consta la homologación de beneficios de Petroecuador, y que a fines de cada año los trabajadores presenten sus aspiraciones del año siguiente.

Dicen: “Presentamos la propuesta y esperamos la contrapropuesta de las autoridades. El 98 hicimos lo mismo y pedimos un alza conforme el índice inflacionario. Se llegó al 20 por ciento de aumento”.

Los datos publicados por “El Comercio”, corresponden a indemnizaciones a las que tendrían derecho, en caso de liquidación por despido intempestivo .

Un trabajador de nivel medio, por ejemplo, recibe un sueldo promedio de 2,3 millones de sucres. Con los beneficios de Ley su remuneración llega a 6,6 millones. Y por el contrato colectivo, el trabajador tiene 5 años de estabilidad y tendría derecho a 60 remuneraciones en caso de despido intempestivo.

Adicionalmente, tiene derecho al 25 por ciento de las remuneraciones y una remuneración adicional por cada año de servicio, según el Art. 181 del Código del Trabajo. Al sumar estos rubros, un empleado que gana 2,3 millones de sucres de sueldo recibiría sobre los 500 millones de sucres de indemnización.

- **Otro dato:** si el trabajador fue dirigente sindical, recibiría un año más de remuneraciones y, si el trabajador demanda a la empresa, y gana el juicio, obtendrá tres veces por encima de su indemnización.

Gordillo reconoce que hay juicios contra Petroecuador por ese motivo. “Hay uno contra Petrocomercial, donde Beatriz Garay demanda 2.500 millones de sucres. El juicio seguirá su trámite porque no hay plata para pagarlo”. Las autoridades de Petroecuador, por ahora, no piensan iniciar despidos intempestivos de personal. “Habrá que negociar con los trabajadores de compra de renunciadas”. (16)

(16) Tomado del Diario “El Comercio” Artículo publicado en la Sección B página 2, publicado el 11 de febrero de 1999.

CAPITULO IV

4.1 PERSPECTIVAS SOCIO-ECONÓMICAS DEL SINDICALISMO PUBLICO

La intervención del sindicalismo público en el desarrollo económico del país la podemos analizar desde el punto de vista del quehacer dentro de las instituciones como asalariados y desde el punto de vista como gremio asociado, a través de sus propuestas socio-económicas.

Es preciso hacer una apreciación de la intervención de los trabajadores en la vida nacional y su aporte al desarrollo socio-económico. Para ello tomaremos como documento de análisis la última propuesta que, a través de sus dirigentes ha sido presentada al Gobierno; y, por otra parte fue expuesta en el Instituto de Altos

Estudios Nacionales, en la que se recoge varios planteamientos para afrontar la actual crisis económica y social en que afronta nuestro país, en los siguientes términos:

Propuesta:

“Esta situación de inestabilidad hace el juego a los afanes golpistas de los sectores de ultraderecha, que recurren cada vez más a la violencia, con grave riesgo para la débil y restringida estabilidad democrática.

Esta realidad requiere un cambio profundo. Exige el concurso de todas las fuerzas sociales y políticas que claman por una salida democrática, en defensa de la vida de todos los ecuatorianos. Para lograrlo, convocamos a la Iglesia, los medios de comunicación, las Fuerzas Armadas, las Universidades y Escuelas Politécnicas, los Empresarios, los Actores Sociales y las Fuerzas Políticas Democráticas con el fin de impulsar un verdadero ACUERDO NACIONAL, que nos permita, en forma urgente, enfrentar la crisis sin descuidar nuestros graves problemas estructurales y

que, de ninguna manera, puede ser manipulado como respaldo al actual modelo neoliberal. Acuerdo Nacional que debe dar paso a un proceso de transformaciones profundas de las actuales estructuras socioeconómicas y políticas”.

Análisis:

Al deseo de todos los ecuatorianos se han unido los trabajadores, proponiendo un “Acuerdo Nacional”, lo adecuado sería que en ese acuerdo nacional se establezca directrices que puedan ser viables toda vez que la paralización a través de la huelga es precisamente el hecho que contradice los acuerdos nacionales, ya que, ningún acuerdo podrá ser válido cuando se imponga las condiciones a través de la paralización de los servicios públicos que por otro lado están prohibidos por el precepto constitucional contenido en el inciso segundo del numeral 10 del Art. 35 de la Carta Política.

Continúan los trabajadores con su propuesta en seis puntos básicos que se refieren a lo siguiente:

Propuesta:

“Para la violencia, la agresión de grupos paramilitares nacionales o extranjeros, y la creciente represión estatal, así como rechazar la presencia de cualquier tipo de base militar extranjera en el territorio nacional, elementos con los que se

pretende imponer el lenguaje de la muerte. Empezar por el esclarecimiento y el castigo de los asesinatos del Diputado Jaime Hurtado y sus compañeros, así como, del Sindicalista Saúl Cañar. Cesar todo tipo de persecución y juicios a dirigentes políticos y sociales. Y exigir la inmediata suspensión del estado de emergencia, que desarma las condiciones para un verdadero diálogo nacional. Además, exigir la libertad inmediata de todos los detenidos en las jornadas de lucha de los días 10 y 11 de marzo.

1. Defender la plena vigencia de los derechos democráticos y libertades públicas, el respeto de los derechos humanos y la vida del pueblo, así como la vigencia, respeto y devolución de los derechos laborales, de libre asociación, contratación colectiva, reclamación, huelga y estabilidad laboral.

2. Defender y consolidar un auténtico sistema democrático, oponiéndose a cualquier intento de desestabilización institucional y toda forma autoritaria de gobierno.
3. Luchar en forma efectiva contra la corrupción, mediante una agenda concreta y evaluable, en la cual debe haber una activa participación de la sociedad.
4. Propiciar, como parte del amplio diálogo nacional, que incluya a todos los sectores de la sociedad, la definición de un nuevo rumbo socioeconómico”.

Análisis:

La posición sindicalista pretende vincular al gobierno con una denominada “represión paramilitar”, por lo que exigen la defensa del sistema democrático, de los derechos humanos, luchar contra la corrupción y propiciar un diálogo nacional. Los hechos acontecidos en este año en los que se destacan las muertes del Diputado Hurtado y la del sindicalistas Cañar son hechos que están en proceso de esclarecimiento, y que de ninguna manera sor

referencias globales de la sociedad nacional, sin embargo las propuestas señaladas contribuyen al fortalecimiento de la democracia.

Sin duda alguna la crisis económica ha llegado a extremos que desembocaron en una depresión que afecta a un 95% de la población ecuatoriana, por lo que no deja de ser materia de los planteamientos de los sindicalistas:

Propuesta:

“Para enfrentar la actual crisis económica hacemos los siguientes planteamientos puntuales, destinados a reducir la inflación y simultáneamente reactivar el aparato productivo, sobre bases de equidad y sustentabilidad.

1. Sistema Fiscal y Tributario

Ingresos

a) Reforma Tributaria:

- Restituir el Impuesto a la Renta sin escudos fiscales, sobre principios de transparencia, equidad, progresividad y generalidad.
- Mantener como complemento el impuesto a la circulación de capitales, con un monto reducido, el cual parcialmente será deducible del pago del impuesto a la renta .
- Eliminar las exenciones al IVA, excepto en alimentos y medicamentos.
- Establecer un impuesto progresivo a los vehículos privados de lujo, aviones y yates particulares.
- Reformar el actual sistema de impuestos prediales para permitir el cobro de impuestos razonables a partir de valoraciones reales y no ficticias.
- Fijar un impuesto a las utilidades adicionales de los exportadores, originadas en el cambio de la paridad del sucre, a causa de la flotación.
- Legislar la prisión para las evasores e instrumentar un sistema agresivo de control para frenar la evasión y la elusión, incluyendo mecanismos que permitan la incautación de los bienes mal habidos.
- Publicar anualmente la lista de contribuyentes, con nombres y montos.
- Cobrar inmediatamente la deuda de 57 millones de dólares a Emelec.
- Establecer esquemas precisos de rendición de cuentas, que permitan a la ciudadanía conocer el uso de los recursos públicos y exigir el cumplimiento de los compromisos de las campañas electorales.

- Reducir las asignaciones preestablecidas, procurando aumentar la autonomía de la política fiscal.
- Proceder a una simplificación legal y administrativa, como mecanismo para aumentar la eficiencia y reducir la corrupción,
- Apoyar una verdadera descentralización del gasto para fortalecer a los gobiernos seccionales.
- Sancionar a quienes especularon con el dólar y obtuvieron ganancias ilegítimas, antes y a partir de la flotación.
- Incorporar criterios ambientales en la estructura tributaria.
- Eliminar el esquema de concesión de los manglares y de la costa.

b) Aranceles:

- Eliminar las exenciones aduaneras.
- Organizar y sistematizar las aduanas.
- Erradicar la corrupción y la utilización de las aduanas como botín político y como medida de pago de gastos de campañas electorales.

- Crear un sistema de información electrónica sobre el movimiento de bienes que ingresan por las aduanas, con datos sobre el destinatario, tipo de productos y valores de los mismos.

c) Política Petrolera:

- Suspender inmediatamente las mezclas de crudos que ocasionan pérdidas de cientos de millones de dólares al país.
- Vender el crudo liviano de Petroecuador a las empresas extranjeras que quieran mezclarlo con su propia producción.
- Entregar petróleo liviano a la Refinería de Esmeraldas para mejorar la producción de derivados en cantidad y calidad con el consiguiente ahorro de divisas.
- Vender sin intermediarios el petróleo de Petroecuador.
- Priorizar el transporte de crudo liviano por el Oleoducto Transecuatoriano.
- Revisar la contratación petrolera con las empresas privadas con criterios económicos, sociales y ambientales.
- Corregir las causas de la drástica reducción de los impuestos a las compañías extranjeras.

- Incrementar el cobro de la tasa de transporte por el Oleoducto Transecuatoriano, de acuerdo a las tarifas que se cobra en el oleoducto colombiano (OTA).

d) Política de precios de la energía

- Suspender el incremento mensual de precios de los derivados del petróleo y de las tarifas de la electricidad, sustituyéndolo con reajustes trimestrales, que tengan criterios económicos, sociales, ambientales y no sólo fiscales, impidiendo que estos precios y tarifas superen el nivel internacional”.

Análisis:

Un agudo examen a la situación financiera del país, en ese sentido se propone una reforma tributaria, eliminación de exenciones, publicación de la lista de contribuyentes, prisión para los evasores, el cobro de la deuda que mantiene EMELEC, entre otras soluciones ante la crisis. Al respecto son planteamientos que coinciden con las políticas adoptadas en su mayoría por el Gobierno Central, luego de que fuere aprobada la Ley de Reordenamiento de las Finanzas Públicas, el 21 de abril de 1999, por el Congreso Nacional. Pero concuerdo plenamente en dos puntos importantes de la propuesta, en la

prisión para los evasores y yo iría más allá al decomiso de sus productos y a la clausura de la empresa, industria, etc. Debemos tener una cultura tributaria y si es necesario castigar con todo el rigor de la Ley a los evasores. Otro de los puntos importantes es la publicación de la lista de contribuyentes y sobre todo una base de datos con ponderable precisión.

Sobre los egresos del presupuesto general del Estado se ha realizado un análisis que procura una explicación a los rubros más importantes:

Propuesta:

“1.2. Egresos

a) Reestructuración del servicio de la deuda publica

- Plantear con firmeza en el contexto internacional una suspensión temporal del servicio de la deuda externa, causa fundamental de los desequilibrios externo y fiscal, y por lo tanto de la inflación y, en definitiva telón de fondo de la actual crisis económica.
- Alentar todas las campañas internacionales para el logro de condonación
- masiva de la deuda externa de los países subdesarrollados y el cobro de la deuda ecológica.

- Plantear un tratamiento financiero preferencial para el Ecuador a través de los distintos foros a la comunidad internacional en vista de que el país Ecuador fue devastado por el fenómeno de El Niño, y que la crisis internacional ha repercutido en sus ingresos por exportaciones.
- Suspender por dos años el servicio de la deuda pública interna, excepto la del IESS.

b) Racionalización del gasto público

- Sucretizar los ingresos de todos los servidores públicos y de todos los contratos del Estado.
- Aprobar un esquema de salarios y remuneraciones en el sector público que elimine los desequilibrios existentes.
- Impedir la aprobación de indemnizaciones y remuneraciones laborales, exageradas que estén fuera de los parámetros establecidos en los marcos legales.
- Suspender todos tipo de propaganda de todas las entidades del sector público.

Análisis:

La reestructuración de la deuda externa es un imperativo con el que todos los ecuatorianos estamos de acuerdo, de ahí que se justifica la denominada

reingeniería de la deuda externa, pero en este círculo vicioso de renegociación y nuevo endeudamiento los planteamiento y deseos de los ecuatorianos dejan de tener consistencia, frente las políticas adoptadas por el Gobierno. En cuanto dice relación con la condonación de la deuda pública interna excepto la que mantiene el Estado con el IESS, pierde toda consistencia real y lógica, las deudas deben ser pagadas.

Propuesta:

“2. Sistema monetario y financiero

a) Establecimiento temporal de un sistema de control de cambios

Definir un adecuado presupuesto para el uso de las escasas divisas disponibles, importado solo lo que es indispensable para el aparato productivo y el consumo básico del ser humano.

Fijar mecanismos de control para normar e impedir el ingreso de capitales especulativos.

Controlar la tenencia de divisas por parte de los bancos privados.

Rechazar enérgicamente la convertibilidad como mecanismo orientado a profundizar el modelo neoliberal.

b) Reducción de las tasas de interés.

Fijar un margen de intermediación financiera entre las tasa activa y pasiva.

Canalizar directamente a través de la banca de desarrollo- Corporación Financiera Nacional (CFN) y el Banco Nacional de Fomento (BNF) capitales frescos al aparato productivo y no solo proceder a sanear la cartera vencida de las empresas.

Modernizar y capitalizar al BNF y a la CFN

Entregar directamente créditos al sector productivo con tasas de interés reales, pero diferenciadas, priorizando a los artesanos, los pequeños comerciantes , las microempresas, así como las empresas pequeñas y medianas del campo y la ciudad, que son las que mayormente satisfacen la demanda del mercado interno y que , a su vez, generan la mayor cantidad de puestos de trabajo.

Encontrar soluciones urgentes a la grave crisis que enfrentan los transportistas públicos por la flotación de la divisa.

Establecer un tratamiento financiero preferencial a los nacionalidades indígenas .

Conceder líneas de crédito en dólares a los exportadores directamente a través de la CFN.

Atender preferentemente las necesidades financieras de los pequeños y medianos productores agrícolas de la Costa afectados por el fenómeno de El Niño.

Diseñar y aplicar una política agraria integral, que garantice la seguridad alimentaria , así como condiciones de trabajo dignas a los campesinos y las campesinas.

c) Reforma del sistema financiero

Consolidar instituciones fuertes que funciones exclusivamente como entidades bancarias o como casas de valores, definiendo en cada caso sus funciones específicas.

Reformar la Superintendencia de bancos para que con autoridades independientes del sistema financiero, tenga capacidad de intervención en las entidades del sector, así como en las empresas y bienes de los dueños y administradores garanticen con su patrimonio familiar los créditos entregados por el Banco Central.

Establecer las correspondiente responsabilidades económicas y penales a los responsables de los bancos intervenidos.

Impedir la contratación de créditos y limitar los créditos vinculados en un 10% del patrimonio técnico.

Limitar el crédito en moneda extranjera , mediante el mecanismo de garantía de operaciones OFF SHORE de los clientes.

Análisis:

El saneamiento del Sistema Financiero Nacional se está dando a través de los mecanismos establecidos en la Ley General del Sistema Financiero y la Ley que Crea la Agencia General de Depósitos, las auditorías externas contratadas serán las encargadas de establecer el diagnóstico de treinta y una entidades financieras y luego se establecerá aquellas que son solventes . La actitud nacional es de un claro rechazo a las entidades financieras sobre todo bancarias, por lo que los planteamientos de los trabajadores no dejan de tener sentido. En lo que dice relación con el fortalecimiento de las empresas pequeñas y mediana a través de créditos de las entidades financieras públicas se debe proceder a través de un proceso donde se establezcan reglas claras y no culminen en la condonación de las deudas con la subsiguiente pérdida para el Estado.

La modernización que reforma el Estado es un proceso que se encuentra avanzado, sin embargo la intervención del CONAM no deja de ser cuestionada, sobre todo por sus fallidos intentos de privatización de varias empresas estatales:

Propuesta:

“4. Reforma del Estado

Reestructurar íntegramente el CONAM para transformarlo en un instrumento destinado a una verdadera modernización y no simplemente para la privatización y el desempleo.

Expedir una Ley de Empresas Públicas a fin de garantizar su eficiencia

Establecer los parámetros adecuados para que la inversión privada sea un complemento del esfuerzo estatal en el sector energético, atrayendo inversiones a nuevas actividades y campo de acción, no venciendo lo existente.

Los recursos naturales como el agua tampoco deben ser privatizados, al igual que la salud y la educación.

Análisis:

La reestructuración del CONAM y la Reforma a la Ley de Modernización del Estado, está encaminada; pues, el Gobierno Central entregará al Congreso el proyecto de Ley correspondiente.

Con respecto a la oposición de los sindicalistas a las privatizaciones irreflexiva y rotunda creo que se deberá redimensionar porque la privatización es necesaria pero dentro de un proceso absolutamente transparente.

Propuesta:

“5. Política salarial

Proceder a la inmediata unificación salarial

Establecer una política dinámica y justa para fortalecer la demanda interna, garantizando los pagos puntuales de los haberes de todos los trabajadores.

Rechazar cualquier congelación o reducción de salarios a los servidores públicos, salvo de aquellos directivos y consultores con ingresos en dólares.

Cumplir con los compromisos legalmente adquiridos para hacer realidad las mejoras salariales al magisterio.

Ampliar el monto y la cobertura del “Bono Solidario” transformándolo en un derecho que garantice el ingreso vital mínimo de todos los ecuatorianos.

Mejorar el ahorro interno y dar profundidad al mercado financiero canalizando los fondos de pensiones a aquellas actividades productivas sobre las cuales recae el mayor potencial de reactivación económica.

Análisis:

El pago y aumento salarial al los sectores público y privado en el momento de crisis es prácticamente imposible, igual apreciación merece el pago de las diferentes leyes de Escalafón aprobadas por el Legislativo y Ejecutivo en el período democrático anterior. Por lo que será necesario que los pagos se realicen en forma prorrateada mensualmente, a fin de que el desembolso en el sector público no cause un shock financiero.

Propuesta:

“Reforma total del sistema de seguridad social en base a los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad y eficiencia.

Otro de los planteamientos de los trabajadores constituye: “Pagar la deuda del estado y los empresarios al IESS”.

Análisis:

La deuda que el Estado mantiene con el IESS y la mora de algunas entidades del sector privado constituye el patrimonio de los trabajadores del IESS.

Dicha exigencia debe viabilizarse hasta que no se haya realizado una reorganización estructural y técnica que abarque tanto la parte administrativa cuanto la financiera y legal.

Si en los actuales momentos se cometería el absurdo de pagar la deuda al IESS ese dinero se convertiría en gasto corriente. Es preocupante también que los afiliado aporten sobre el salario básico, y cada vez se pide incremento para los jubilados lo que lleva a un desfinanciamiento mayor. Es la hora de aplicar la Ley, que recomienda indica que el aporte al IESS se efectuarse el aporte

sobre el total de la remuneración lo que conduciría a tener jubilaciones que estén acorde con las circunstancias actuales del mercado. Por otra parte, el IESS, debe manejar economía de mercado sus inversiones que fueron pésimamente realizadas como por ejemplo, en la adquisición de terrenos que en la actualidad están invadido, edificios de departamentos que son arrendados a precio irrisorios, hoteles en el mismo sentido. Además el manejo financiero debería ser canalizado por medio del mercado de valores e individualizar las cuentas de cada afiliado.

4.2 PROYECCIONES EN LA ECONOMIA DE MERCADO.

El Ministerio del Trabajo a través del Instituto Nacional del Empleo, unidad técnica de realizar análisis acerca de la realidad ocupacional del país ha hecho un estudio a nivel nacional por género, edad, actividad y nivel de instrucción determinando que en el año 1996 América Latina requeriría de 18 millones de nuevos empleos. Durante estos últimos años Chile, el único país que ha crecido cerca 4% ha presentado también un índice muy bajo de desempleo. En el Ecuador que ha entrado en una recesión en estos últimos años su crecimiento ha sido de 0.5 a 1% vemos con desaliento que la política del gobierno que se vino dando a partir del 1993, al reducir la burocracia agravó el problema ya agudo, de

desempleo; pues, estas personas en su mayoría reingresaron al sector público. Las fuentes de trabajo se crean en un país cuando existe riesgos de inversión al no existir la estabilidad los capitales buscan países de menor riesgo. Es lamentable el tiempo que ha perdido en Ecuador; sin embargo, en los actuales momentos se está recuperando, sin que se vaya a crecer más allá del 1%.¹

4.2.1 Consecuencias económicas del empleo:

En el problema de empleo es imperativo hacer un análisis de las realidades económicas que se reflejan en el bajo nivel de vida de los ecuatorianos.

Análisis del Mercado laboral:

La situación económica del país ha originado que se busque desde temprana edad nuevas formas de trabajo.

La estructura del empleo en la forma como se distribuye los puestos de trabajo entre los diferentes sectores de la economía y las ramas de la producción. La tasa de ocupación, parámetro que nos permite medir en un período de tiempo su evolución, podemos decir que desde 1993, el empleo ha crecido en un 3.7% anual, con excepción de 1994, en que el crecimiento fue mayor.

El mercado laboral, se divide en población económicamente activa y población no económicamente activa.

Población Económicamente Activa PEA:

La población económicamente activa está dividida en ocupada y desocupada, los primeros se subdividen en adecuadamente ocupados y subocupados, los adecuadamente ocupados son personas que trabajan como mínimo la jornada semanal de cuarenta horas, cuentan con un ingreso fijo que es igual o mayor al salario mínimo vital, los subocupados que cumplen involuntariamente un horario menor a cuarenta horas y los que indistintamente de la jornada laboral perciben ingresos menores al salario mínimo vital.

Población Económicamente Inactiva PEI:

Esta población está conformada por estudiante y amas de casa, el resto de categorías es bastante marginal con porcentajes que no superan el 5%. La población considerada como amas de casa en su totalidad son mujeres, la edad comprendida entre los 15 y 24 años es la más frecuente, mientras que aquellos que se encuentran entre los 55 y más años son rentistas, jubilados e incapacitados.

Empleo y Globalización:

La situación actual no , las perspectivas del mundo, caracterizadas por una globalización en las relaciones comerciales y la redefinición de las funciones y responsabilidades que se quiere entregar al sector público, es indispensable defender el principio de la íntima relación existente entre la búsqueda del bienestar del conjunto de la sociedad ecuatoriana, y la generación de empleo como el medio fundamental para asegurar dicho bienestar.

Es necesario aplicarse políticas macroeconómicas centradas en dos ejes fundamentales para la generación de puestos de trabajo del mejoramiento constante de las oportunidades de empleo para ecuatorianos, basados en dos ejes que se expresan en la inversión y la educación.

El Estado debe establecer las condiciones adecuadas de seguridad jurídica, estabilidad política, capacidad y eficiencia administrativa y reglas de juego que den garantía y confianza la inversión pública y privada, interna y externa, aplicando políticas sectoriales coherentes con los objetivos de inversión tomando en cuenta los aspectos fundamental es en materia económica, fiscal y monetaria, y en los demás expresiones del poder nacional. La política tributaria debe institucionalizar la creación y aplicación sistemática de incentivos a los empresarios por la creación de nuevos puestos de trabajo estables y dignamente remunerados.

Las iniciativas fomentadoras del empleo, deben incluir también políticas fiscales, crediticias y presupuestarias de apoyo prioritario a los sectores, áreas y actividades económicas de alta generación potencial de empleo. Estos sectores corresponden a la producción agropecuaria, a la agroindustria al turismo a la construcción pública y a la privada, y , a las formas de producción y servicios vinculados a la pequeña y microempresa artesanal.

En el campo educativo, las políticas y medidas deben asegurar la realización de una profunda reforma integral del sistema educativo que está vigente, cuyo objetivo fundamental debe fortalecer el concepto de que la educación es una inversión en a formación de los recursos humanos necesarios para el desarrollo sustentable del Ecuador.

Es necesario, que a través de la educación se asegures el mejoramiento significativo de las oportunidades individuales y colectivas para lograr empleos con mejores beneficios. el nuevo sistema de educación debe establecer un vínculo permanente indisoluble con los requerimientos reales del mundo de de las empresas y de sus actividades productivas.

Las reformas deben incluir disposiciones específicamente dirigidas a hacer más eficiente el funcionamiento de los subsistemas de formación, capacitación y perfeccionamiento profesional para buscar optimización laboral tanto en el sector público como en el privado.

Contribución del Estado en la generación de empleos:

El Estado va perdiendo participación como generados de empleo, en la década de 1980, el 20% del total de la población ocupada estaba ubicada en el sector estatal, hoy su participación se ve reducida al 14,5, situación en la que han influido las reformas del estado, como el ajuste fiscal que obligó a la supresión de puestos de trabajo y el proceso de modernización a través de las privatizaciones.

En el sector moderno para 1997, la empresa privada ocupa el 59% del total de los trabajadores, porcentaje que se ha incrementado con referencia al año 1996, que fue el 57% le sigue en importancia, los asalariados del gobierno, porcentaje menor al presentado para 1996, que fue el 31.4% , las causas son básicamente las anotadas anteriormente.

Analizando la estructura del sector informal, se observa que está conformado en gran número por trabajadores por cuenta propia que participan con el 57% del

total de ocupados, este porcentaje revela el crecimiento del autoempleo, lo que muestra la presión que ejerce la población para incorporarse al mercado laboral ante la limitada oferta de oportunidades en el sector moderno.

Los asalariados ubicado en el sector que representa el 21% además es importante resaltar la participación de los trabajadores familiares no remunerados con 11%, fuerza laboral fundamentalmente compuesta por mujeres y jóvenes, ubicados básicamente en pequeñas empresas familiares.

Ocupados por nivel de instrucción:

La estructura del mercado laboral del país, estudiado de acuerdo con la variable educación, hasta el año 1997, se presenta de la siguiente forma un 3% no tiene ningún nivel de instrucción, mientras que, como secundaria el 40%, y superior el 20%, existe una relación directa entre nivel de ingresos recibidos y trabajadores altamente capacitados.

En el sector formal de la economía el 24% de las mujeres percibían ingresos menores o iguales a quinientos mil sucres, frente a un 19% de hombres en igual situación. En el sector informal de la economía, en situación similar se encuentra el 38% de los hombres y el 49% de las mujeres, lo que ratifica que si bien en estos

últimos años se ha incrementado la participación de la mujer en actividades remuneradas, lo hace en condiciones diferentes, el ingreso promedio de las mujeres alcanza los dos tercios del ingreso promedio de los hombres.

El sector formal de la economía ocupa al rededor del 47% de la fuerza de trabajo, este sector es selectivo para escoger el perfil de los trabajadores. En él se encuentran ocupados el 42% de la fuerza de trabajo con instrucción secundaria y el 39% con instrucción superior, es así que los que no tienen ningún nivel de instrucción quedan casi al margen de encontrar un puesto de trabajo estable.

En cuanto al sector informal que son el 42% de ocupados, al rededor del 82% tienen un nivel de educación primaria o secundaria, además el total de la población sin ningún nivel de instrucción, encuentra en este sector una forma de autogenerarse un empleo, lo que determina una reducción de la demanda de empleo en el sector formal y no posibilita que pueda acceder a trabajos productivos bien remunerados y además contar con beneficios sociales mínimos.

El desempleo:

Es un problema que se genera por una serie de factores estructurales y coyunturales imperantes en el país. el negativo comportamiento del empleo y los niveles de

ingresos, se agravaron en las dos últimas décadas, entre otras causas por los efectos de la crisis económica y el crecimiento de la deuda externa, que motivaron la adopción de políticas de ajuste orientadas únicamente a superar la crisis mediante el establecimiento del equilibrio macroeconómico a partir de una reestructuración general de la actividad económica.

Otra de las causas que la encontramos es el mismo modelo económico que se ha encargado de provocar el desempleo abierto, como una nueva manifestación del problema del empleo urbano. Aspectos coyunturales como el conflicto fronterizo, la crisis energética y la política han desencadenado una reducción del empleo público, constituyen situaciones con efectos negativos directos en el empleo.

La incidencia de estos factores ha provocado que una porción importante de ecuatorianos no encuentren salida a la crisis que provoca la desocupación.

A finales de 1997, el desempleo afectaba a trescientos once mil ecuatorianos, entre ellos se encuentran tanto los cesantes cuanto los trabajadores nuevos entrantes al mercado laboral, que a diferencia de los primeros no cuentan con experiencia laboral. La tasa de desempleo nacional registra el 10.4%, de desempleo abierto.

La organización Internacional del Trabajo, en 1996, a través de los indicadores identifica tres grupos de países de la región según el comportamiento del mercado laboral: alto, mediano, bajo, señalando al Ecuador en el tercer grupo, es decir bajo , debido al aumento del desempleo abierto, la informalidad la contratación de los salarios y la productividad laboral mediana. Mientras que para 1997, el ecuador pasó al segundo grupo, dada la disminución del desempleo, a informalidad y el crecimiento de los salarios industriales.

A finales del 97, el mercado laboral ecuatoriano experimenta una leve recuperación observada en el sector formal fundamentalmente en las ramas del sector manufacturero, construcción y servicios.

Actualmente, la recesión económica, la crisis económica mundial que ha afectado a nuestro país, las políticas macroeconómicas que se han impuesto al pueblo ecuatoriano ha generado un alto grado de desempleo puesto que muchas de las pequeñas empresas han cerrado.

El desempleo también afecta a la población juvenil que se encuentra comprendida entre los 15 y 24 años , más es necesario también analizar el rango comprendido

entre los 10 a 14 años de edad, a fin de establecer brevemente la problemática del empleo infantil presente en nuestro país como un fenómeno persistente.

Hay que decir que los jóvenes menores de 25 años constituyen la mayor parte de la Población económicamente Activa, más su participación se ha visto afectada por la aguda situación del desempleo, el cual desde 1993 mantiene una tendencia creciente.

El subempleo por género entre los trabajadores asalariados se encuentra más marcado en el sexo masculino con un 35% frente al sexo femenino en un 21%, las actividades desarrolladas por los trabajadores familiares no remunerados presentan mayor subempleo femenino: el 20% frente al masculino con apenas el 6% en las actividades por cuenta propia el subempleo masculino y femenino es similar, el sector de gobierno se lo registra únicamente entre los años de 1993 a 1995, que representa un 0.4% masculino frente al 3% femenino, para los años de 1996 y 1997 no existe subempleo estatal en la categoría de patrono o socios activos se registra un mayor subempleo masculino del 11% frente al 6% del femenino.

La Estabilidad:

En el sector empresarial la estabilidad es de 95.7% de los trabajadores, pues, trabajan en forma permanente, mientras que solo un 4.3% son temporales. El proceso de selección: El más utilizado es el concurso de oposición y merecimientos, siguiéndole en importancia la contratación sin selección previa y por último a través de agencias de empleos.

La capacitación:

Las instituciones del sector privado son las responsables en primera instancia en cuanto a la capacitación, los cursos son de 30 a 80 horas. conocimientos más utilizados y que demandan actualización por tipos de los puestos son; los directivos relacionados con técnicas administrativas y de comercialización: el personal técnico apunta conocimientos referidos a las áreas de contabilidad, finanzas, auditoria informática seguidos por aquellos de carácter obligatorias.

La participación de los trabajadores en asuntos que dicen relación con los problemas sociales, económico y político de la vida nacional ha ido evolucionando a lo largo de la historia; pues, sus actividades no se limitan al interior de la empresa, al respecto Juan XXIII, manifestaba “*A Todos los ordenes de la comunidad política se extiende la actividad de los trabajadores*”,

Especialmente aquellas de carácter nacional y supra nacional que actúan en los diversos sectores de la economía e igualmente las actividades políticas que tienen relación directa con los problemas laborales.

Al respecto Julio Cesar Trujillo, manifiesta que la legislación garantiza y regula la participación de los trabajadores en los diferentes ordenes de la comunidad política (16).

4.4 PROYECCIONES POLITICAS

El sindicalismo público, más allá de la consecución de sus principales objetivos que forman parte los contratos colectivos que al amparo del Código del Trabajo y con la anuencia de las autoridades de turno de las distintas entidades públicas como las que hemos analizado, han incursionado en la vida política del país. Ciertos dirigentes gremiales de los trabajadores públicos, han hecho de su plataforma de lucha gremial, como lo he manifestado un trampolín político que bajo sus pretensiones que generalmente, no son las de grupo han alcanzado asirse de altos público cuanto en la legislatura.

(16) TRUJILLO julio césar "DERECHO DEL TRABAJO Tomo II, página 125

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 5.1.1 El sindicalismo público dirige su accionar hacia la cosecución de beneficios gremiales, económicos, sociales, políticos sean estos temporales o permanentes, siendo en algunos casos, los dirigentes los únicos beneficiados.
- 5.1.2 El rol que cumplían los trabajadores del sector público en el desempeño de sus funciones en base a sus puestos de trabajo ha dado lugar a serios problemas nacionales en el pasado por el proteccionismo que se reflejaba en las Constituciones, las leyes laborales y de servicio civil y carrera administrativa.
- 5.1.3 El aporte del sindicalismo público al desarrollo económico ha sido limitado y entorpecido con medidas de hecho y acciones que han desembocado en plataformas de lucha para conseguir escáneos puestos en la vida política del país de ciertos dirigentes politizando aún más la acción sindical.

5.1.4 Los sueldos y salarios de todos los trabajadores del sector público son disímiles, provocando abismales diferencias que terminan por violentar las garantías constitucionales, por el hecho de que ciertos sectores tiene beneficios extremos, mientras que otros son relegados y muchas veces impagos.

5.1.5 El nivel de educación y capacitación de los sindicalistas del sector público es bajo y no justifica en algunos caso las remuneraciones exorbitantes.

5.1.6 La actitud politiquera y demagógica de varios sindicatos públicos perjudican la imagen de los trabajadores públicos, haciendo que el país le otorgue un bajo nivel de credibilidad.

5.1.7 La corrupción y el bajo nivel de capacitación de ciertos sectores laborales, especialmente de sus dirigentes, han perjudicado a las empresas del Estado terminando por quebrarlas o por su bajo nivel de rentabilidad ser transferidas al Estado.

5.1.8 Las leyes laborales, atento lo dispuesto en la Constitución Política de la República deben ser reformadas para que el sector público empiece una depuración en el sector laboral y sobre todo en los sindicatos públicos.

5.1.9 Los planes y programas de acción deben complementar el apoyo estatal a programas y proyectos especiales de generación de empleo en beneficio de los sectores más desprotegidos de la población ecuatoriana, que la conforman familias localizadas en áreas marginales urbanas y rurales, específicamente incluyen a los jóvenes nuevos entrantes al mercado laboral, a mujeres y madres solteras jefes de hogar y a personas pobres que trabajan en actividades del sector informal de la economía.

5.1.10 La poca estabilidad económica y política del país, aparece como problema principal para el personal directivo en tanto que para el resto de puestos, el principal problema radica en la tecnología y materias primas utilizadas, tanto por su calidad como por las dificultades de adiestramiento.

5.1.11 Las necesidades de capacitación en el sector público especialmente en los niveles medio y de operadores más directamente vinculados con los procesos productivos, es problema que requiere pronta atención

5.1.12 Los trabajadores que desempeñan sus labores directamente en las fases productivas, requieren capacitación relacionada precisamente con dichos procesos.

5.1.13 Para escoger el perfil de los trabajadores en los puestos directivos, personal técnico y administrativos el sexo no es determinante, mientras que para el caso de los obreros, operadores trabajadores de seguridad el sexo masculino es determinante, el estado civil es indiferente, según lo establece el Instituto Nacional de Empleo.

5.1.14 En cuanto a los títulos profesionales, a mayor jerarquía existe mayor exigencia de los mismos, destacándose demanda de los profesionales en Administración, Finanzas, Comercialización, Marketing y Computación, es decir, profesiones que estén relacionadas con el ámbito comercial.

5.1.15 La capacitación debe ser bien concebida y adecuadamente ejecutada el número elevado de capacitados no es una medida que acredite el éxito de la capacitación, de tal forma que para asegurar un impacto positivo.

5.2 RECOMENDACIONES

5.2.1 En las actuales circunstancias, el país está buscando un consenso entre el Gobierno, trabajadores y empresarios para encontrar en forma conjunta soluciones viables que permitan mejorar el nivel de vida de la población económicamente activa. Estos esfuerzos serán dirigidos a la reactivación del proceso denominado de concertación bajo dos ejes fundamentales para la generación de nuevos puestos de trabajo y mejoramiento constante de las oportunidades de empleo con especial preocupación de ofrecer seguridad de la inversión y mejoramiento de la educación.

5.2.3 En lo que se refiere a la inversión es obligación del Ecuador ofrecer las condiciones adecuadas de seguridad jurídica, estabilidad política, capacidad y eficiencia administrativa y reglas de juego que den garantía y confianza.

- 5.2.4 Que en virtud de las disposiciones constitucionales, se establezcan mecanismos ágiles para el control rígido del derecho de huelga que los trabajadores del sector público que paralicen los servicios sean sancionados civil, penal y administrativamente.
- 5.2.5 Que el Ministerio del Trabajo, cree una base de datos de los trabajadores del sector público para establecer y garantizar la permanencia de los recursos humanos indispensables para el eficaz y eficiente funcionamiento del aparato estatal.
- 5.2.6 Que se realice una depuración del sector sindical para establecer sí conviene o no al Estado mantener dichas organizaciones, que se instituyeron bajo el principio de libre asociación.
- 5.2.7 Que el Estado a través del Ministerio de Trabajo organice cursos de capacitación periódicos para que los trabajadores del sector público se beneficien con la actualización de temas relacionados con sus labores, sociales, económicos, políticos y técnicos, cuyo propósito sea brindar mejor atención al usuario que requiere de los servicios públicos.

5.2.8 Que se realice auditorias de trabajo periódicas, para determinar la eficiencia de los trabajadores públicos y la necesidad de sus servicios.

5.2.9 Que en virtud de las disposiciones constitucionales se reforme el Código del Trabajo para que en se establezcan las limitaciones de las conquistas y beneficios denominados “sociales” de los sindicalismos públicos , contenidos en los contratos colectivos.

5.2.10 Que el Congreso Nacional, realice las reformas necesarias al Código del Trabajo, para limitar los beneficios de los contratos colectivos únicamente a los obreros, en consecuencia que los demás trabajadores sean incorporados a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

5.2.11 Que al tenor de lo dispuesto en los Arts. 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, publicada en el Registro Oficial N. 181 de 30 de abril de 1999, se suspenda los beneficios adicionales a los legales que establecieron los Contratos Colectivos en caso de que la institución empleadora disminuya sus ingresos en tal forma que les sea imposible cumplir con estas obligaciones.

5.2.12 Que el Gobierno Nacional, a través de las Autoridades Nominadoras y Representantes legales de las Instituciones y Empresas Públicas cumpla con la obligación de no pactar en los Contratos Colectivos la gratuidad de los servicios o bienes que produce el Estado, conforme lo dispuesto en el literal c) del Art. 56 de la Ley antes citada..

LEYES LABORALES EN LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

PAIS	CUERPO LEGAL
Bolivia	Ley General del Trabajo Código Sustantivo del Trabajo
Colombia	Código Procesal del Trabajo
Ecuador	Código del Trabajo
Perú	Ley del Trabajo
Venezuela	Ley de Trabajo Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo