

XVI

CONGRESO ORDINARIO

FETLIG

FILIAL DE CEOSL

DOCUMENTOS DE APOYO

EL SINDICALISMO POR LA DIGNIFICACION

DEL HOMBRE Y LA REIVINDICACION DE LOS

TRABAJADORES Y EL PUEBLO



23-25 junio 1994
GUAYAQUIL-ECUADOR

**FEDERACION DE TRABAJADORES
LIBRES DEL GUAYAS, FETLIG
FILIAL DE CEOSL**

**XVI CONGRESO ORDINARIO
23, 24 Y 25 DE JUNIO DE 1994
GUAYAQUIL-ECUADOR**

**EL SINDICALISMO POR LA DIGNIFICACION DEL HOMBRE Y
LA REIVINDICACION DE LOS TRABAJADORES Y EL PUEBLO**

Es una publicación de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG,
Filial de CEOSL, con el auspicio del Instituto Latinoamericano de Investigaciones
Sociales, ILDIS - Fundación Friedrich Ebert

Las opiniones vertidas en este documento, no comprometen el criterio institucional del ILDIS
sobre el tema

Coordinación:

Wilson Becerra Rosero, Presidente de FETLIG

Hilario Guerrero Ladines, Presidente de la Comisión Organizadora del
Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG

Edición:

Galo Chiriboga Zambrano

Vjekoslav Darlic Mardesic

Secretaria:

Alicia Terán Sánchez

Impresión:

Offset Gráfica Araujo

Impreso en Ecuador

FETLIG, Rumichaca 2623 y Brasil, Casilla 8868, Fax 408179, Teléfonos 405929 y 404302,
Guayaquil- Ecuador

ILDIS, Calama 354, Casilla 17-03-367, Fax 504337, Teléfono 562103
Quito-Ecuador

CONTENIDO

Presentación	5
Convocatoria al Décimo Sexto Congreso Ordinario de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG	7
Programa y Horario de Trabajo	9
Agenda de Trabajo	11
Proyecto del Reglamento Interno que normará las deliberaciones del Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG	13
Estatutos reformados de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG	17
Documentos de Apoyo	
Tema 1: El Ecuador de hoy: análisis económico, social y político	31
Tema 2: Los trabajadores frente al saqueo del patrimonio nacional y social de la república	35
Tema 3: Educación y capacitación sindical	39
Tema 4: El nuevo orden mundial y su incidencia en el país	43
Tema 5: Política orgánica y modernización de la FETLIG	53
Tema 6: Empleo, salarios y reformas laborales: crisis y alternativas	61
Tema 7: Sector informal y la disminución de la relación de dependencia	71
Tema 8: Medio ambiente, ecología y salud ocupacional	77

PRESENTACION

La FETLIG, considerada como una de las Federaciones más importantes del movimiento sindical ecuatoriano, consciente del papel histórico que le toca asumir en los actuales momentos de transición y cambios estructurales que vive nuestro País y el mundo entero, lo cual, evidentemente, exige del movimiento sindical la adopción de políticas y estrategias coherentes que le conviertan en una fuerza protagónica que impulse el desarrollo con equidad social y el respeto al patrimonio nacional; la democracia con plena participación de los trabajadores y el pueblo; la preservación de los derechos humanos, sindicales, culturales, sociales y políticos.

El DECIMO SEXTO CONGRESO ORDINARIO Y PROVINCIAL DE LA FEDERACION DE TRABAJADORES LIBRES DEL GUAYAS, FETLIG, filial de CEOSL, se ha propuesto llevar adelante las reformas substanciales que nuestras necesidades así lo exigen, y las resueltas en el Doceavo Congreso de nuestra Matriz Nacional, la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, en el que se adoptaron cambios estructurales fundamentales, que tienen relación con la modernización de nuestra Patria, la descentralización administrativa, la profundización de la democracia, la eliminación de la corrupción y el atraco de los fondos públicos, entre otras.

Los temas fundamentales que se abordarán en este Congreso, prioritariamente se refieren a: EL ECUADOR DE HOY: ANALISIS ECONOMICO SOCIAL Y POLITICO; LOS TRABAJADORES FRENTE AL SAQUEO DEL PATRIMONIO NACIONAL Y SOCIAL DE LA REPUBLICA; EDUCACION Y CAPACITACION SINDICAL; EL NUEVO ORDEN MUNDIAL Y SU INCIDENCIA EN EL PAIS; POLITICA ORGANIZATIVA Y MODERNIZACION DE LA FETLIG; EMPLEO, PRECIOS Y REFORMAS LABORALES: CRISIS Y ALTERNATIVAS; SECTOR INFORMAL Y LA DISMINUCION DE LA RELACION DE DEPENDENCIA; y, MEDIO AMBIENTE, ECOLOGIA Y SALUD OCUPACIONAL.

En la elaboración de la Agenda que contempla estos temas y el desarrollo de los mismos, hemos contado con la valiosa colaboración y aporte de los compañeros Miembros de la Comisión Organizadora, presidida por el Compañero Hilario Guerrero Ladines, así como de los intelectuales, profesionales y amigos permanentes de nuestro movimiento sindical y obsecuentes, preocupados por los intereses de los trabajadores, el pueblo y la nación. Ellos son: Dr. Jorge Ramírez Alvarez, Ec. José Moncada, Dr. Raúl Harari, Lic. José Chávez, Dr. Galo Chiriboga Z., Ec. Alberto Acosta, Ec. Rafael Urriola, Ab. Alfredo Ruiz, Dr. Gaitán Villavicencio, Lic. Tito Villacreses, y Lic. Ivonne Núñez, para quienes la FETLIG expresa su profundo reconocimiento.

Especial reconocimiento formulamos también, a nombre del Comité Ejecutivo de FETLIG y la Comisión Organizadora del Décimo Sexto Congreso, a los compañeros Julio Chang Crespo, Presidente de CEOSL; Ec. Patricio Contreras, Director de IADSL, Sr. Peter Schellschmidt, Director del ILDIS; Comité de Empresa de Trabajadores de Plastigama, Comité de Empresa de TT. de Plastiempaques, por haber hecho posible el financiamiento para la realización de este trascendental evento sindical y clasista.

Un Ecuador próspero, humano y solidario con justicia social, plena democracia y libertad, podrá lograrse con la acción de un movimiento sindical fuerte, unido, capacitado y honesto, requisitos indispensables para enfrentar los retos del presente y del futuro sin miseria.

WILSON BECERRA ROSERO
PRESIDENTE DE FETLIG

CONVOCATORIA

AL DECIMO SEXTO CONGRESO ORDINARIO DE LA FEDERACION DE TRABAJADORES LIBRES DEL GUAYAS, FETLIG

Compañero(a)
Presente

Estimado compañero(a):

En cumplimiento a lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 12 de los Estatutos Reformados de la Federación y que dice lo siguiente:

"... El congreso convocado por el Comité Ejecutivo con una anticipación de por lo menos 30 días. Su instalación y deliberaciones se regirá por el Reglamento que para el efecto apruebe el Comité Ejecutivo y que será enviado a todos los organismos filiales conjuntamente con la convocatoria y agenda respectiva..."

El Comité Ejecutivo del 27 de febrero y la Asamblea de Delegados del 3 de marzo del presente año, resolvieron CONVOCAR al Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG para los días 23, 24 y 25 de junio de 1994.

El Art. 7 de los Estatutos reformados dice: "El Congreso es la máxima autoridad de la institución y se integrará con los Delegados legalmente acreditados de las organizaciones sindicales, en la siguiente proporción:

Entidades de hasta 50 afiliados cotizantes	1 delegado
Entidades de hasta 100 afiliados cotizantes	2 delegados
Entidades de 101 a 300 afiliados cotizantes	3 delegados
Entidades de 301 a 500 afiliados cotizantes	4 delegados
Entidades de 501 afiliados en adelante	5 delegados

Entidades de 501 afiliados tendrán un delegado más por cada 200 afiliados.

El Art. 8 de los Estatutos en su parte pertinente dice:

"En el Congreso solo tendrán derecho al voto aquellas organizaciones que se hubieren afiliado a la matriz, por lo menos con dos meses de anticipación a la fecha del Congreso y que se encuentren en paz y al día con sus cotizaciones", y el Comité Ejecutivo resolvió que las organizaciones deben haber cancelado el aporte del 0.5% hasta el mes de mayo inclusive, a excepción de los que se encuentren en conflicto.

El Art. 9 de los Estatutos reformados dice:

"Para ser elegido Delegado al Congreso, en representación de cualquier organización filial, debe llenar los siguientes requisitos:

- a) Ser miembro activo de la institución a la que pertenece o representa;
- b) Estar ejerciendo normalmente en el momento de la elección, la actividad profesional u ocupación, característica de su sindicato y haberla ejercido ininterrumpidamente un mínimo de 6 meses de tal elección. Bajo ningún concepto existirán delegados indirectos, de ninguna clase ante el Congreso"; y,
- c) A cada delegado de fuera de la ciudad, exceptuando los del Cantón Eloy Alfaro, que estén legalmente acreditados, la FETLIG le reconocerá una ayuda de S/.10.000 (diez mil sucres) diarios, durante los días del Congreso.

Si por alguna fuerza mayor, el Congreso no se pudiera realizar, el Comité Ejecutivo y la Comisión Organizadora oportunamente le harán conocer el particular, por lo menos con treinta días de anticipación.

Con el propósito de que este Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG, sea un reencuentro de la unidad de los trabajadores del Sindicalismo Libre y Democrático Ecuatoriano, le solicitamos hacer llegar a la Secretaría de FETLIG, por escrito, la nómina de los delegados de su organización.

Por la atención que se sirva dar al presente, nos es grato suscribimos.

Fraternalmente,

SOLIDARIDAD, FUERZA Y CULTURA

Wilson Becerra Rosero
PRESIDENTE DE FETLIG

Franklin Lino Fienco
SECRETARIO GENERAL DE FETLIG

Teófilo Andrade Santana
SECRETARIO DE AA. Y CC.
DE FETLIG

Hilario Guerrero Ladines
PRESIDENTE DE LA COMISION ORGANIZADORA
DEL XVI CONGRESO ORDINARIO DE FETLIG

PROGRAMA Y HORARIO DE TRABAJO
DEL DECIMO SEXTO CONGRESO ORDINARIO DE LA
FEDERACION DE TRABAJADORES LIBRES DEL GUAYAS, FETLIG

LOCAL: COMITE DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DE EMELEC
DIRECCION: CORONEL Y ARGENTINA (ESQUINA)

JUEVES 23

08h00 Recepción de Credenciales y entrega de materiales a los Delegados.

11h00 Preparación del informe de la Comisión Calificadora de Credenciales a los Delegados

12h00 SESION PREPARATORIA

- 1) Instalación de la sesión preparatoria por el Presidente de FETLIG, Co. Wilson Becerra Rosero
- 2) Informe de la Comisión Calificadora de Credenciales
- 3) Lista de asistencia y verificación del quorum reglamentario
- 4) Lectura y aprobación del proyecto de Reglamento, Horario y Agenda de Trabajo del Congreso
- 5) Elección y posesión de las dignidades del Congreso
- 6) Designación del orador que en representación de los delegados, intervendrá en la sesión solemne de inauguración

16h00 Integración de las Comisiones de Trabajo

20h00 SESION SOLEMNE DE INAUGURACION

PROGRAMA ESPECIAL

VIERNES 24

PRIMERA SESION PLENARIA

08h00 Informe del Presidente de FETLIG, en nombre del Comité Ejecutivo, e Informe del Secretario de Finanzas

11h00 Trabajo de Comisiones

16h00 SEGUNDA SESION PLENARIA

Informe de las Comisiones de Trabajo

SABADO 25 **TERCERA SESION PLENARIA**

- 08h00 Informe de las Comisiones de Trabajo
- 10h00 Resoluciones
- 12h00 Elección y posesión del Nuevo Comité Ejecutivo
- 15h00 SESION DE CLAUSURA

AGENDA DE TRABAJO

DEL DECIMO SEXTO CONGRESO ORDINARIO DE LA FEDERACION DE TRABAJADORES LIBRES DEL GUAYAS, FETLIG

TEMA 1

EL ECUADOR DE HOY: ANALISIS ECONOMICO, SOCIAL Y POLITICO

- a) Modernización, privatización y políticas de ajuste;
- b) Conducta de los grupos monopólicos y la responsabilidad de los partidos políticos de la oligarquía;
- c) La subordinación de los gobiernos de turno frente al Fondo Monetario Internacional y otros organismos extranjeros de financiamiento;
- d) La respuesta popular

TEMA 2

LOS TRABAJADORES FRENTE AL SAQUEO DEL PATRIMONIO NACIONAL Y SOCIAL DE LA REPUBLICA

- a) Carácter de las privatizaciones y sus beneficiarios;
- b) Soberanía nacional;
- c) La participación de los trabajadores;
- d) Qué hacer y cómo enfrentar el atraco de las privatizaciones

TEMA 3

EDUCACION Y CAPACITACION SINDICAL

- a) Fines y objetivos del Instituto de Educación Sindical "Heriberto González";
- b) Política Educativa: fines y objetivos;
- c) Nuevos elementos en la capacitación sindical: BASICA y AMPLIADA,
- d) Papel y funcionamiento del Instituto "Heriberto González";
- e) Los programas de educación y cooperación nacional e internacional

TEMA 4

EL NUEVO ORDEN MUNDIAL Y SU INCIDENCIA EN EL PAIS

- a) El poder hegemónico mundial;
- b) Las políticas de integración;
- c) América Latina: Crisis, deuda y modernización;
- d) Posición de los trabajadores frente a los procesos de integración y desarrollo

TEMA 5

POLITICA ORGANICA Y MODERNIZACION DE LA FETLIG

- a) El fortalecimiento de la estructura organizativa y modernización de FETLIG;
- b) La FETLIG frente a los movimientos sociales, mujeres, juventud, niñez y campesino;
- c) La política de alianza con el Movimiento Popular;
- d) Análisis y evaluación crítica del proceso unitario de los trabajadores;
- e) El movimiento sindical: democracia y derechos humanos

TEMA 6
EMPLEO, SALARIOS Y REFORMAS LABORALES:
CRISIS Y ALTERNATIVAS

- a) Políticas de empleo en el Ecuador;
- b) Preservación de las fuentes de trabajo;
- c) Reformas al Código del Trabajo y posición de los trabajadores

TEMA 7
SECTOR INFORMAL Y LA DISMINUCION DE LA RELACION DE DEPENDENCIA

- a) Análisis y situación del sector informal de la provincia;
- b) Servicio y capacitación que debe implementarse;
- c) Cómo implementar proyectos productivos que generen rentabilidad para financiar actividades en función de un crecimiento sostenido de este sector;
- d) Alternativas a plantearse a trabajadores que corren el riesgo de perder su fuente de trabajo y pasar al sector informal

TEMA 8
MEDIO AMBIENTE, ECOLOGIA Y SALUD OCUPACIONAL

- a) Requerimiento para la implementación del CESSHI regional en el Guayas;
- b) Asesoramiento permanente para la conformación e implementación del Departamento de Seguridad Industrial;
- c) Políticas tendientes al mejoramiento de las condiciones de salubridad y medio ambiente en el trabajo

TEMA 9
INFORME DE LABORES DEL COMITE EJECUTIVO, E INFORME DE LA
ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS ECONOMICOS
POR PARTE DE LA SECRETARIA DE FINANZAS

Hilario Guerrero Ladines
PRESIDENTE DE LA COMISION ORGANIZADORA
DEL XVI CONGRESO ORDINARIO DE FETLIG

Islandia Guerrero Arbelaez
SECRETARIA DE LA COMISION ORGANIZADORA
DEL XVI CONGRESO ORDINARIO DE FETLIG

PROYECTO DEL REGLAMENTO INTERNO QUE NORMARA LAS DELIBERACIONES

DEL DECIMO SEXTO CONGRESO ORDINARIO DE LA FEDERACION DE TRABAJADORES LIBRES DEL GUAYAS, FETLIG

Artículo 1.- El Décimo Sexto Congreso Ordinario de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, filial de CEOSL, se reunirá en la ciudad de Guayaquil, durante los días 23, 24 y 25 de junio de 1994, y registrará su instalación, deliberaciones y resoluciones, con las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.

Artículo 2.- Podrán intervenir en el Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG, todas las organizaciones sindicales afiliadas a esta matriz provincial, que se encuentren al día en el pago de las cuotas sindicales, de acuerdo al Decreto Ley N° 180, de agosto 9 de 1984 (0.5%), inclusive, ya sea por cancelación directa y efectiva de dichas cuotas o por la suscripción de acuerdos con el Comité Ejecutivo, y con ausencia de éste, con el Presidente de la Federación, que purguen la mora en el pago.

Artículo 3.- Las organizaciones sindicales constituidas por FETLIG, que se encuentren sus Estatutos en el Ministerio del Trabajo y que estén afiliadas, y aquellas que ya legalizadas en el Ministerio del Trabajo se afilieren a la Federación con no menos de dos meses de anticipación, podrán intervenir en este Congreso, tal como lo establece el Art. 8 de los Estatutos reformados vigentes de FETLIG.

Artículo 4.- Las organizaciones que se hubieren afiliado a esta matriz provincial, posterior al 23 de abril de 1994, podrán participar en el Congreso, únicamente en calidad de Fraternas (con voz pero sin derecho a voto).

Artículo 5.- Cada organización sindical estará representada en este certamen con los delegados legalmente acreditados y designados de acuerdo al número de afiliados con el que constare la organización participante, según lo especifica en el Art. 7 de los Estatutos de la Federación.

Artículo 6.- Para ser delegado al Congreso, en representación de cualquier organización filial, debe llenar los siguientes requisitos:

- a) Ser miembro activo de la institución a la que pertenece o representa;
- b) Estar ejerciendo normalmente en el momento de la elección la actividad profesional u ocupación, característico de su sindicato y haberla ejercido ininterrumpidamente un mínimo de seis meses de tal elección.

Bajo ningún concepto existirán delegados indirectos de ninguna clase ante el Congreso, según lo estipula el Art. 9 de los Estatutos.

Los delegados al Congreso tendrán derecho a voz y voto en las deliberaciones del Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG.

Artículo 7.- Como delegados fraternos se considerarán a todos los representantes de instituciones y organismos sindicales afiliados al Movimiento Sindical Libre y Democrático. Tales delegados tendrán derecho solamente a voz, cuando la Presidencia lo resuelva, a objeto de que puedan orientar y asesorar a los Delegados en las deliberaciones de este certamen. Los representantes de la CEOLS de la SPI, harán uso de la palabra y orientación cuantas veces los soliciten a la Presidencia.

Artículo 8.- Se integrará una comisión de Calificación de Credenciales, compuesta de la siguiente manera: El Presidente de la Federación o un delegado designado por éste, el Secretario de Finanzas; y un Miembro de la Comisión organizadora designado por ésta. Estudiadas las credenciales de los delegados acreditados, la comisión calificadora elevará un informe por escrito a la sesión preparatoria para su consideración y aprobación o rechazo.

DE LAS AUTORIDADES DEL DECIMO SEXTO CONGRESO ORDINARIO DE FETLIG

Artículo 9.- La mesa Directiva del Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG, estará integrada de conformidad al Art. 13 de los Estatutos.

UN PRESIDENTE
UN PRIMER VICEPRESIDENTE
UN SECRETARIO GENERAL COORDINADOR
UN PROSECRETARIO DE ACTAS
UN PROSECRETARIO
UN SECRETARIO DE PRENSA Y RELACIONES PUBLICAS

DE LAS COMISIONES DE TRABAJO

Artículo 10.- Habrán 9 comisiones de Trabajo, cada una integrada por 15 delegados como mínimo y 20 como máximo, que abordarán el estudio y consideración de cada uno de los temas de que se compone la agenda y que libremente se inscribieren en la Secretaría general, para elaborar las comisiones.

Para el estudio del informe presentado por el Presidente de FETLIG de las labores desarrolladas por el Comité Ejecutivo, y por la Secretaría de Finanzas sobre el manejo Económico de los fondos de la misma, estará integrada por 5 delegados por cada análisis.

Artículo 11.- Se procurará que en el seno de cada una de las comisiones de Trabajo existan representantes de las diferentes ramas de trabajo, cada comisión nombrará un Presidente que hará de relator y/o Secretario que certificará las resoluciones que adopten.

Artículo 12.- Las comisiones rendirán sus informes por escrito y en forma verbal ante las sesiones Plenarias de acuerdo al horario establecido en el programa de Trabajo, con sujeción estricta al tiempo impuesto por la mesa Directiva del Congreso.

DE LAS DELIBERACIONES DEL CONGRESO

Artículo 13.- La sesión preparatoria del Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG, será instalada por el Presidente, el Secretario General de FETLIG y el Presidente de la Comisión Organizadora del Congreso, hasta que se elijan los dignatarios del mismo y tomen posesión de sus funciones.

Artículo 14.- La sesión preparatoria tendrá principalmente los siguientes objetivos:

- a) Considerar y aprobar el informe de la Comisión de Calificación de Credenciales;
- b) Considerar y aprobar el Reglamento Interno del Congreso; y,
- c) Integrar las comisiones de Trabajo.

Artículo 15.- En las deliberaciones del Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG, cada delegado podrá intervenir hasta por dos ocasiones sobre el mismo tema o asunto, utilizando un tiempo máximo de cinco minutos en cada intervención, pudiendo permitírsele una intervención más con la venia del Presidente o de la plenaria; esta intervencion adicional no podrá durar más de tres minutos.

Artículo 16.- La Presidencia otorgará el uso de la palabra a los delegados en el orden que éstos se hubieren inscrito en la Secretaría General.

Artículo 17.- El delegado en uso de la palabra tiene la obligación de conservar precisión en los asuntos, materia de la exposición o debate, y a expresar sus criterios con mesura y respeto, considerando la majestad del Congreso y la dignidad de sus compañeros. La presidencia del Congreso bajo ningún aspecto permitirá agravios, ofensas u otras actitudes reñidas con el orden, armonía y espíritu de compañerismo, que debe reinar en el transcurso de este certamen clasista.

Artículo 18.- El presidente del Congreso tiene amplia facultad para cortar el uso de la palabra al delegado que divague en su exposición o se aparte del tema, igualmente previa autorización de la sesión plenaria, ordenará la expulsión del recinto de cualquier delegado que demuestre una conducta impropia con las normas y espíritu de este Congreso.

Artículo 19.- El presidente del Congreso es la máxima autoridad del mismo y el responsable directo de la buena marcha del Congreso. El Vicepresidente asumirá las funciones de Presidente en los casos de ausencia del titular, o cuando éste se las delegue para poder intervenir con independencia en los debates.

Artículo 20.- Los miembros de la mesa directiva del Congreso cumplirán sus funciones específicas y coadyuvarán estrechamente con el presidente en sus labores.

Artículo 21.- Las sesiones plenarias considerarán para su aprobación, modificación o rechazo, los informes que por escrito presentaren las respectivas comisiones de trabajo.

Artículo 22.- Los delegados al Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG, tienen la estricta obligación de concurrir a la hora exacta a las sesiones plenarias y a las reuniones de las comisiones de trabajo.

Bajo ningún concepto se permitirá el ingreso de los Delegados que no porten su credencial visible para su identificación y la carpeta de materiales del Congreso.

DE LAS VOTACIONES

Artículo 23.- Las votaciones para elegir a los miembros de la mesa directiva del Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG, se harán por votación nominal, previa la presentación de ternas para cada cargo, según lo determine la Sesión plenaria.

Artículo 24.- Los miembros del Comité Ejecutivo de FETLIG, no podrán ser elegidos dignatarios del Congreso, pero tendrán derecho a voz y voto durante las deliberaciones del mismo.

Artículo 25.- Las votaciones para elegir a los nuevos miembros del Comité Ejecutivo de la Federación para el período 1994-1996, se realizarán conforme a lo que dispone el Art. 21 de los Estatutos de FETLIG, es decir directa y secreta mediante el sistema de lista o plancha.

Artículo 26.- El Comité Ejecutivo a elegirse se integrará igualmente de acuerdo a las disposiciones del Art. 21 de los Estatutos de FETLIG..

Artículo 27.- Toda moción o resoluciones se aprobarán por mayoría de votos que se entiende la constituye, más de la mitad de los delegados presentes.

Las reconsideraciones solo podrán hacerse por la decisión de los dos tercios de los delegados presentes. Igualmente el quórum para sesionar lo conforman más de la mitad de los delegados acreditados.

Artículo 28.- Discutido suficientemente un asunto aunque existiere discrepancias entre los miembros del Congreso, la Presidencia podrá declarar concluido el debate y someter el asunto a votación.

En caso de empate se volverá a votar y si subsistiera el empate, se decidirá con el voto del presidente del Congreso, el que de acuerdo a las normas del procedimiento parlamentario universal, tiene solo voto dirimente.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 29.- Con el objeto de que el Décimo Sexto Congreso Ordinario de FETLIG, no pierda tiempo en sus deliberaciones, este reglamento dispone que aquellos delegados que tuvieren inquietudes o puntos de vista que exponer acerca de los temas de la Agenda o problemas de vital interés para la clase trabajadora, los formulen directamente ante las respectivas comisiones de trabajo.

Artículo 30.- Si lo estimare conveniente el Congreso en cualquier tiempo podrá integrar comisiones que no sean materias específicas del trabajo de las otras comisiones. Su integración numérica no podrá ser superior a siete miembros.

Artículo 31.- No podrán intervenir como delegados a este congreso quienes hayan sido anteriormente expulsados del movimiento sindical libre y democrático o estén sometidos a alguna sanción disciplinaria de su organización.

Artículo 32.- En casos en donde existieren más de una organización sindical en la misma empresa, éstos tendrán derecho a acreditar sus delegados indistintamente, los mismos que tendrán derecho a voz y voto en todas las deliberaciones del Congreso, siempre que se ajusten al presente Reglamento.

Artículo 33.- El Comité Ejecutivo de FETLIG, a elegirse para el período 1994-1996, quienes fueran electos, comprobarán con su respectiva organización de base, se exceptuarán de esta disposición el compañero o compañeros que se hayan desvinculado de sus bases por estar sirviendo ininterrumpidamente al movimiento sindical Libre y Democrático.

Artículo 34.- No podrá nombrarse integrante del Comité Ejecutivo de la Federación a más de un compañero perteneciente a una misma organización Sindical afiliada a FETLIG.

Artículo 35.- El orden del día de cada sesión plenaria y de la sesión de clausura, corresponderá elaborarla a la mesa directiva del Congreso.

Guayaquil, mayo de 1994

SOLIDARIDAD, FUERZA Y CULTURA

Hilario Guerrero Ladines
Presidente de la Comisión Organizadora
del XVI Congreso Ordinario de FETLIG

Islandia Guerrero Arbelaez
Secretaria de la Comisión Organizadora
del XVI Congreso Ordinario de FETLIG

**ESTATUTOS REFORMADOS DE LA
FEDERACION DE TRABAJADORES LIBRES DEL GUAYAS, FETLIG**

CAPITULO I

CONSTITUCION Y SEDE

Artículo 1.- Con domicilio en la ciudad de Guayaquil, Capital de la Provincia del Guayas, República del Ecuador, el 17 de marzo de 1963, se constituyó una Organización Sindical con la denominación de FEDERACION DE TRABAJADORES LIBRES DEL GUAYAS, cuya sigla es F.E.T.L.I.G., integrada por las Organizaciones Sindicales de Trabajadores asistentes a su Congreso Constituyente, reunido en Guayaquil, los días 15, 16 y 17 de marzo de 1963, cuya personería está reconocida por el Estado y por todas aquellas organizaciones de igual carácter que con posterioridad a las fechas citadas han expresado o expresaren por escrito su voluntad de pertenecer a esta Central.

Artículo 2.- La Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, regirá sus actos de conformidad a la Constitución Política, el Código del Trabajo y más disposiciones legales pertinentes, los presentes Estatutos Reformados y sus Reglamentos.

El Estatuto original fue aprobado mediante Acuerdo Ministerial N° 6365, del 25 de mayo de 1963, e inscrito en la Oficina Central de Estadísticas de la Dirección General del Trabajo, el el libro N° 12, Folio N° 46, con el número 779.

CAPITULO II

DECLARACION DE PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

Artículo 3.- La Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, declara:

PRIMERO: Que constituye una Federación a nivel Provincial, integrada por organizaciones sindicales y populares, aprobadas de conformidad con la Ley, que mantengan identidad ideológica con los principios y fines de la Federación.

SEGUNDO: Que constituye una Matriz Sindical clasista, que agrupa a los trabajadores organizados de la Industria, de la Agricultura, del Comercio, de los Servicios; y, en general, a todos los trabajadores que con relación de dependencia o en calidad de trabajadores autónomos realizan su esfuerzo de trabajo para crear la riqueza nacional.

TERCERO: Que, como una entidad sindical y popular, se encuentra comprometida con los intereses nacionales y con las aspiraciones de las más grandes mayorías integradas por los sectores desposeídos.

CUARTO: Que mantiene un compromiso con la historia de nuestro país con miras hacia la consecución de una Sociedad justa, humana y libre.

QUINTO: Que se fundamenta en la solidaridad clasista, con todos los Trabajadores del país y del mundo.

SEXTO: Que desarrolla su acción en base a los siguientes fundamentos:

INDEPENDENCIA DE CLASE: Que ha de entenderse como la acción de lucha en contra de quienes menoscaben los intereses o aspiraciones de las clases trabajadoras, desposeídas y marginadas; estableciendo por ello un programa de Trabajo independiente de quienes en la Sociedad representan intereses opuestos;

UNIDAD DE CLASE: Que representa el establecimiento de una política sindical que permita aglutinar a los más amplios sectores populares del país, mantener relaciones de fraternidad y solidaridad con organizaciones similares, en un proceso unitario que fortalezca los objetivos inmediatos y mediatos de los trabajadores;

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL: En base al desarrollo de acciones concretas en apoyo a la lucha de los trabajadores y los pueblos de América Latina y del mundo;

DEFENSA DE LA JUSTICIA: Encaminada a la obtención de oportunidades iguales para todos los ecuatorianos;

HUMANISMO: Concebido como el respeto a la vida y a los valores espirituales del hombre, como individuo y fundamentalmente como un ser social; acogernos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos;

LIBERTAD: Entendida como el Derecho a la especie humana para desarrollar sin obstáculos su vida y su pensamiento;

EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA SOCIEDAD: Que a más del crecimiento económico y material del país, en función de los intereses mayoritarios, permita el desarrollo de todas las facultades del hombre;

DEMOCRACIA: Concebida como la ejecución de todas las actividades sociales, en función de los intereses mayoritarios; y,

DEFENSA DE LA PAZ: En una convivencia nacional e internacional en la que el imperio de la Justicia, la Libertad y la Razón destierren toda manifestación de fuerza.

CAPITULO III

DE SUS FINALIDADES

Artículo 4.- Las finalidades mediatas e inmediatas de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, son:

- a) La promoción y mejoramiento económico, social, profesional y técnico de sus miembros;
- b) La Organización sindical y unificación de todos los trabajadores asalariados sin distinción de sexo o raza, ni nacionalidad ni credo;
- c) La defensa de los intereses de clase en todos los órdenes;
- d) Luchar infatigablemente por la plena vigencia de las garantías previstas en la Constitución y Código del Trabajo en favor de los trabajadores;
- e) Por la defensa de la Soberanía Nacional, por la integridad territorial de nuestro país y por el derecho de autodeterminación de nuestro pueblo;
- f) Por el imperio de la democracia;
- g) Por el imperio de la democracia representativa, con miras a la ampliación de la estructura democrática y hacia la consecución de una democracia integral que contemple la participación igualitaria de los ecuatorianos en el orden económico, político, cultural; y, en general, en todos los órdenes de la convivencia social; en consecuencia la FETLIG se compromete a luchar contra cada forma de dictadura con la que se pretenda imponer los intereses de las minorías, en menoscabo de los derechos y aspiraciones de las grandes mayorías;
- h) Por el respeto de la constitución política, en general y especialmente por el respeto a las garantías constitucionales, así como por la estricta aplicación de las disposiciones legales y los convenios internacionales, especialmente en materia laboral, propiciando además, la aplicación de las libertades democráticas y la formulación de reformas legales en beneficio de los Trabajadores y de los sectores mayoritarios del pueblo;
- i) Por la plena incorporación de la mujer a las actividades económicas, políticas, culturales y demás actividades sociales;
- j) Por la protección de la niñez y la vejez;
- k) Por el fomento de las organizaciones populares;
- l) Por el desarrollo de programas de solidaridad con las luchas de los trabajadores y de los pueblos que buscan la instauración de la justicia, la libertad, la democracia y la paz;
- m) Por una concepción sindical que abarque todas las corrientes del pensamiento universal, basada en la justicia, la libertad y la democracia;
- n) Contra toda forma de enajenación de los ciudadanos ecuatorianos que pretenda deformar su condición humana, fundamentalmente contra la propaganda y publicidad alienantes, contra la pornografía, contra la prostitución, contra el expendio de estupefacientes y tóxicos, por la eliminación del alcoholismo y de toda forma de degeneración del ser humano; y,
- ñ) Por la participación de los trabajadores y de las organizaciones populares en todos los organismos del Estado en los que existe representación en varios sectores.

CAPITULO IV

DE LOS MEDIOS

Artículo 5.- La FETLIG en la lucha por el logro de sus finalidades empleará los siguientes medios:

- a) La Organización sindical de todas las ramas de trabajadores de la Jurisdicción Provincial;
- b) El ejercicio de todas las manifestaciones públicas consagradas en la Constitución de la República, el Código del Trabajo y más leyes vigentes; y,
- c) El Ejercicio de la Solidaridad sindical irrestricta para el apoyo de sus Organizaciones filiales en situación de conflicto.

CAPITULO V

DE LA ORGANIZACION

Artículo 6.- El Gobierno de la FETLIG, está a cargo de los siguientes Organismos:

- a) El Congreso Provincial;
- b) La Asamblea de Delegados; y,
- c) El Comité Ejecutivo.

Artículo 7.- El Congreso es la máxima autoridad de la Institución y se integrará con los delegados legalmente acreditados de las organizaciones sindicales, en la siguiente proporción:

Entidades de hasta 50 afiliados cotizantes	1 delegado
Entidades de hasta 100 afiliados cotizantes	2 delegados
Entidades de 101 a 300 afiliados cotizantes	3 delegados
Entidades de 301 a 500 afiliados cotizantes	4 delegados
Entidades de 501 en adelante	5 delegados

Entidades de 501 afiliados tendrán un delegado más por cada 200 afiliados.

Artículo 8.- En el Congreso solo tendrán derecho al voto aquellas organizaciones que se hubieren afiliado a la Matriz por lo menos con dos meses de anticipación a la fecha del Congreso y que se encuentren en paz y al día con sus cotizaciones, a excepción de los que se encuentran en conflicto.

Artículo 9.- Para ser elegido Delegado al Congreso, en representación de cualquier organización filial debe llenar los siguientes requisitos:

- a) Ser miembro activo de la Institución a la que pertenece o representa;
- b) Estar ejerciendo normalmente en el momento de la elección, la actividad profesional u ocupación característica de su Sindicato y haberla ejercido ininterrumpidamente un mínimo de seis meses de tal elección. Bajo ningún concepto existirán delegados indirectos, de ninguna clase ante el Congreso.

Artículo 10.- Las atribuciones del Congreso son:

- a) Aprobar y Reformar los Estatutos de la Federación;
- b) Considerar para su aprobación o rechazo el Informe que sobre sus labores presente el Comité Ejecutivo;
- c) Otorgar voto de confianza o de censura al Comité Ejecutivo de la Federación o a cualquiera de sus miembros, en particular de acuerdo a la conducta por ellos observada dentro del cumplimiento de sus responsabilidades sindicales;
- d) Nombrar y remover a los miembros titulares del Comité Ejecutivo de la Federación. Los miembros del Comité Ejecutivo tendrán voz y voto, excepto en las cuestiones materia de enjuiciamiento de sus actuaciones en donde solo tendrán voz pero no voto;
- e) Fijar la política táctica y procedimiento de lucha, con las leyes aplicables y los Estatutos y tomar los acuerdos y resoluciones que se orienten al buen funcionamiento de la Federación de conformidad con los Estatutos vigentes; y,
- f) Decretar la disolución de la Federación, previa aprobación de las tres cuartas partes de sus miembros y nombrar liquidador de su seno, llegado el caso.

Artículo 11.- El Congreso como Organismo máximo tiene facultades para tratar y resolver todas las cuestiones de orden sindical social, económico y de cualquier otra índole que sean de interés para la clase trabajadora y que le sean sometidas a su consideración.

Artículo 12.- El Congreso se reunirá ordinariamente cada dos años y, en forma extraordinaria, por resolución de la Asamblea de Delegados o a petición de más del 50% de las Organizaciones filiales de FETLIG.

El Congreso será convocado por el Comité Ejecutivo con una anticipación de por lo menos 30 días. Su instalación y deliberaciones se regirá por el reglamento que para el efecto apruebe el Comité Ejecutivo y que será enviado a todos los organismos filiales conjuntamente con la convocatoria y agenda respectiva.

Artículo 13.- El Congreso Provincial Ordinario o Extraordinario tendrá los siguientes dignatarios:

- 1) Un Presidente;
- 2) Un Primer Vicepresidente
- 3) Un Secretario General Coordinador;
- 4) Un Secretario de Actas;
- 5) Un Pro-Secretario; y,
- 6) Un Secretario de Prensa y Relaciones Públicas.

DE LA ASAMBLEA DE DELEGADOS

Artículo 14.- La Asamblea de Delegados es el órgano representativo que fiscaliza las labores del Comité Ejecutivo, y en ausencia del Congreso resuelve los casos sometidos a su consideración por el Comité Ejecutivo o las organizaciones filiales.

Artículo 15.- La Asamblea de Delegados se integrará con dos representantes, miembros activos de cada una de las organizaciones afiliadas a la Federación.

Artículo 16.- La Asamblea de Delegados se reunirá ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuantas veces sean necesario, previa convocatoria del Comité Ejecutivo por sí o a petición de la tercera parte de las organizaciones afiliadas.

Artículo 17.- El período de los Delegados será por el término de un año, pudiendo ser removidos en cualquier tiempo por decisión de la Asamblea General del Sindicato de base, o reelectos si así lo determinan las organizaciones a las que representan y no hayan sido objeto de sanción estatutaria o penal.

Artículo 18.- El quorum para que se reúna legalmente la Asamblea de Delegados en primera Convocatoria, deberá ser con la asistencia de más del 50% de las Organizaciones afiliadas. Si transcurrida una hora desde la instalación y no existiera el quorum correspondiente, se instalará en segunda convocatoria, con el número de Organizaciones asistentes. La Convocatoria deberá llegar a las Organizaciones filiales, por lo menos con cuatro días de anticipación a la fecha de reunirse la Asamblea de Delegados y contendrá los principales puntos a tratarse en dicha Asamblea.

Artículo 19.- Las atribuciones de la Asamblea de Delegados son:

- a) Estudiar y aprobar los programas de trabajo, balance de Tesorería y el presupuesto cuya proforma deberá ser presentada por el Comité Ejecutivo;
- b) Intervenir a pedido del Comité Ejecutivo, en los conflictos que confrontaren los organismos filiales y que no pudieren ser resueltos por el Comité Ejecutivo;
- c) Establecer las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias;
- d) Designar Comisiones Especiales, para el estudio de problemas económicos y financieros y para fiscalizar la marcha económica y administrativa de la entidad;
- e) Brindar toda la cooperación al Comité Ejecutivo en los casos de conflictos y problemas de vital interés para la Matriz; y,
- f) Nombrar el Tribunal Electoral y aprobar el Reglamento.

DEL COMITE EJECUTIVO

Artículo 20.- El Comité Ejecutivo, es la autoridad máxima permanente de FETLIG, mientras no se encuentre reunida la Asamblea de Delegados. Le corresponderá: la dirección, la administración y la toma de decisiones sobre los problemas propios de su acción y tendrá amplias facultades para conocer y decidir sobre cualquier asunto comprendido dentro de las atribuciones estatutarias.

Artículo 21.- Los miembros del Comité Ejecutivo serán elegidos mediante votación directa y secreta, por el sistema de Plancha o Listas, en las reuniones ordinarias del Congreso y una vez posesionados entrarán inmediatamente en funciones, para un período de dos años, hasta ser estatutariamente reemplazados durante el período indicado, pudiendo ser reelegidos.

El Comité Ejecutivo de FETLIG, estará compuesto de los siguientes miembros:

- 1) Presidente;
- 2) Secretario General;
- 3) Secretario de Organización y Estadísticas
- 4) Secretario de Educación, Cultura y Deportes;
- 5) Secretario de Actas y Comunicaciones;
- 6) Secretario de Defensa Jurídica;
- 7) Secretario de Finanzas;
- 8) Secretario de Asuntos Agrarios, Agroindustriales y Cooperativas;
- 9) Secretaria de la Mujer, Asuntos Juveniles y Sociales;
- 10) Secretario de Asuntos Industriales, Recursos Naturales y Afines;
- 11) Secretario de Servicios Públicos y Comunicaciones;
- 12) Secretario de Prensa y Relaciones Públicas;
- 13) Secretario de Promoción Popular y Vivienda;
- 14) Secretario de la Salud de los Trabajadores; y,
- 15) Secretario de Ayuda y Solidaridad Sindical.

Todos los miembros del Comité Ejecutivo Provincial tendrán su respectivo suplente, con excepción del Presidente, a quien subrogarán los Secretarios en su orden que anteceden, pero cuando su Suplente se encuentre reemplazando temporalmente a su principal, no tendrá derecho a la subrogación del Presidente, sino hasta ser principalizado en su cargo.

Artículo 22.- El Comité Ejecutivo se reunirá ordinariamente una vez cada mes, y extraordinariamente cuando sea convocado por el Presidente o a pedido de ocho de sus miembros.

Artículo 23.- Las decisiones del Comité Ejecutivo se adoptarán por el voto de la mayoría absoluta de sus miembros asistentes.

Artículo 24.- Son atribuciones y deberes del Comité Ejecutivo:

- a) Decidir sobre la admisión de nuevas organizaciones;
- b) Aprobar Programas de Apoyo y Solidaridad a las Organizaciones afiliadas en conflicto;
- c) Fomentar e impulsar la fundación de nuevas Organizaciones donde no existieren;
- d) Intervenir en los conflictos obrero-patronales y laborales de las organizaciones afiliadas;
- e) Orientar las relaciones con organizaciones sindicales nacionales o internacionales;
- f) Autorizar gastos no presupuestados, hasta por la cantidad de tres Salarios Mínimos Vitales, estudiar y pronunciarse sobre los Balances que deben presentar obligatoriamente al Secretario de Finanzas, elaborar y presentar Proforma del presupuesto anual a la Asamblea de Delegados;
- g) Impulsar y defender la Contratación Colectiva;
- h) Mantener una vigilancia estricta y constante sobre la efectividad del derecho a la libre sindicalización, la negociación colectiva y el derecho de huelga, denunciando vigorosamente todos aquellos actos o atropellos que tiendan a coartar estos derechos;
- i) Nombrar los empleados y funcionarios que sean necesarios para el buen funcionamiento de la Federación y fijarles la remuneración;
- j) Nombrar las Comisiones permanentes que crean necesario para la buena marcha de la Federación;
- k) Publicar el órgano de Prensa de la FETLIG;
- l) Cumplir y hacer cumplir los presentes Estatutos; y,
- m) Designar los representantes de FETLIG ante los organismos del Estado.

Artículo 25.- La Autoridad Suprema de la entidad, en la ausencia del Congreso y de la Asamblea de Delegados radica en el Comité Ejecutivo conforme a las atribuciones, obligaciones y responsabilidades que señalan estos Estatutos.

Artículo 26.- El quorum para que pueda sesionar el Comité Ejecutivo de la Federación es de ocho miembros. Por ningún concepto el organismo podrá instalarse en Sesión sin reunir dicho quorum.

CAPITULO VI

SON ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LOS DIRIGENTES DE LA FEDERACION

1.- DEL PRESIDENTE

Artículo 27.- El Presidente es el representante legal y ejecutivo de la FETLIG, por consiguiente, es el que ejerce la representación de la misma, en todos los asuntos relacionados con la política sindical de la Federación y el desarrollo de sus actividades.

En caso de ausencia, le sustituirá el Secretario General y en ausencia de éste, los Secretarios del Comité Ejecutivo, en el orden que se menciona en el Art. 21 de los presentes Estatutos.

Artículo 28.- Sus deberes y obligaciones son:

- a) Representar judicial y extrajudicialmente a la Federación obrando de conformidad con las disposiciones estatutarias, reglamentarias y con las resoluciones del Congreso, de la Asamblea de Delegados o del Comité Ejecutivo, según el caso;
- b) Planificar, coordinar y supervigilar el desarrollo de las actividades de la FETLIG y sus afiliados;
- c) Coordinar, orientar y supervigilar el trabajo de las diferentes Secretarías;
- d) Presentar el informe de labores del Comité Ejecutivo al Congreso y a la Asamblea de Delegados;
- e) Emitir declaraciones de prensa en representación de la Federación como Vocero Oficial, en armonía con la política sindical de FETLIG;
- f) Presidir las sesiones del Comité Ejecutivo, instalar las Sesiones de Asamblea de Delegados y de Congreso hasta tanto se nombre el Director de la Asamblea, o se posesione la Directiva del Congreso;
- g) Designar Comisiones ocasionales integradas por uno o más miembros del Comité Ejecutivo o de los Sindicatos filiales;
- h) Suscribir Acuerdos, Resoluciones y, en general, las comunicaciones de la Federación;
- i) Autorizar conjuntamente con el Secretario de Finanzas, los egresos que debe efectuar la Federación, de conformidad con el Presupuesto anual que será aprobado por el Comité Ejecutivo y la Asamblea de Delegados;
- j) Participar en representación de FETLIG, en todas las clases de reuniones nacionales y en las de carácter internacional, cuando la Federación tuviere en ellas interés directo o indirecto;
- k) Decidir con su voto dirimente los empates que se produzcan en las votaciones en el transcurso de las deliberaciones del Comité Ejecutivo;
- l) Formular el Orden del Día del Congreso, Asamblea de Delegados, Comités Ejecutivos en unión del Secretario de Actas;
- m) Solicitar por propia iniciativa o por medio del Comité Ejecutivo, la Secretaría de Finanzas, e informar de sus resultados al Comité Ejecutivo, a la Asamblea de Delegados o al Congreso, según el caso;
- n) Disponer la Convocatoria a Sesión del Congreso, Asamblea de Delegados, o Comités Ejecutivos; y,
- ñ) Cuando presidiere reuniones del Comité Ejecutivo no podrá hacer mociones ni participar en el debate. Si desee hacerlo, previamente deberá encargar la Presidencia al Secretario General o a los Secretarios que en el orden de sus elección constan en el Art. 21.

2.- DEL SECRETARIO GENERAL

Artículo 29.- El Secretario General es el coordinador de la FETLIG para todas sus actividades internas relativas de la Organización y ejecución de los programas de acción.

Artículo 30.- Sus deberes y atribuciones son:

- a) Asumir las obligaciones y derechos del Presidente, en caso de ausencia temporal o definitiva de éste. En caso de ausencia del Secretario General, asumirá las funciones los Secretarios del Comité Ejecutivo en el orden en que se mencionan en el Art. 21 de los presentes Estatutos;
- b) Coordinar, orientar y supervigilar conjuntamente con el Presidente, el trabajo de las diferentes Secretarías, armonizando sus actividades con los criterios de cada uno de los Secretarios;
- c) Actuar como mediador en unión del Presidente e individualmente, pero de común acuerdo, en todos aquellos conflictos que confrontaren las organizaciones filiales, procurando que tales conflictos se resuelvan rápida y eficazmente;
- d) Cumplir con cuanta atribución, encargo o función que le deleguen el Congreso, la Asamblea de Delegados, el Comité Ejecutivo o el Presidente, además del que determina los presentes Estatutos o reglamentos de la Federación; y,
- e) Suscribir conjuntamente con el Presidente las convocatorias al Congreso, Asamblea de Delegados, Comité Ejecutivo y las demás que sean pertinentes.

3.- DEL SECRETARIO DE ORGANIZACION Y ESTADISTICAS

Artículo 31.- Son deberes del Secretario de Organización y Estadísticas:

- a) Efectuar intensa labor de procelitismo entre los trabajadores no organizados, para incorporarlos a la fila del Sindicalismo y en definitiva a la FETLIG, debiendo estructurar al efecto todos los programas de trabajo pertinente que desarrolla en ayuda de las organizaciones filiales;

- b) Desarrollar campaña a nivel provincial para traer al seno de FETLIG a aquellas organizaciones sindicales que no forman parte de la misma, divulgando los principios, doctrina y filosofía de la FETLIG;
- c) Asistir a las organizaciones filiales en la elaboración de planes de promoción y organización sindical, siguiendo los lineamientos trazados por el Comité Ejecutivo y el Congreso;
- d) Visitar periódicamente las diferentes organizaciones con el objeto de comprobar su estado organizativo económico y administrativo y asistirlo en su lucha y superación;
- e) Llevar un Registro minucioso de todas las sindicales filiales, incluyendo informaciones sobre los cuerpos directivos, los cambios ocurridos en sus Estatutos, el número de afiliados y manteniendo al día los Registros correspondientes; y,
- f) Llevar obligatoriamente todas las estadísticas que sean de interés para la Federación como para sus organizaciones filiales.

4.- DEL SECRETARIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Artículo 32.- Son atribuciones y deberes del Secretario de Educación, Cultura y Deportes:

- a) Coordinar actividades educativas en toda índole y a todo nivel y organizar seminarios en diferentes tipos con el propósito de discutir programas de acción educativa y cultural para todos los afiliados de base, con el objeto de formar amplios cuadros de militancia sindical;
- b) Realizar actividades que propendan al mejoramiento de la formación técnica y científica de la clase trabajadora, en todos los campos de la actividad humana;
- c) Coordinar actividades con todos los organismos privados, semi-privados y estatales que realicen funciones de formación profesional para los trabajadores;
- d) Dirigir y controlar el Instituto de Capacitación Sindical y Profesional HERIBERTO GONZALEZ para prestar toda la clase de educación a las bases sindicales; y,
- e) Fomentar el desarrollo de la práctica de toda clase de Deportes promoviendo el desarrollo del campeonato sindical y procurar que por lo menos cada una de las organizaciones filiales con su propio equipo debe organizar actividades de cuerpo social que propendan al fortalecimiento de la Confraternidad entre todos los trabajadores miembros de las organizaciones filiales de FETLIG.

5.- DEL SECRETARIO DE ACTAS Y COMUNICACIONES

Artículo 33.- Son atribuciones y deberes del Secretario de Actas y Comunicaciones:

- a) Actuar en calidad de tal en las sesiones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea de Delegados;
- b) Redactar las actas de las sesiones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea de Delegados y trasladarlas luego de aprobadas a los libros respectivos, suscribiéndolas conjuntamente con el Presidente;
- c) Leer en cada sesión del Comité Ejecutivo y de la Asamblea de Delegados las actas de las sesiones que celebren dichos organismos;
- d) Citar a Sesiones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea de Delegados en los días y horas previamente señalados por el Presidente;
- e) Redactar y suscribir conjuntamente con el Presidente las comunicaciones inherentes a la correspondencia oficial de la Federación;
- f) Llevar el archivo y mantenerlo debidamente ordenado; y,
- g) Conferir copias certificadas de cualquier documento del archivo a su cargo, a petición escrita de cualquier organismo confederado, previa autorización del Presidente.

6.- DEL SECRETARIO DE DEFENSA JURIDICA

Artículo 34.- Son deberes del Secretario de Defensa Jurídica:

- a) Asesorar a las organizaciones afiliadas en todos aquellos asuntos de orden jurídico, sea por iniciativa o a petición de la parte interesada;
- b) Tramitar todas las cuestiones de índole jurídico que la Federación o sus organizaciones filiales deban sustanciar ante las autoridades gubernamentales y gestionar que tales asuntos tengan la resolución pronta y eficaz que las circunstancias demanden;
- c) Actuar como Asesor de las organizaciones sindicales confederadas, que se hallen en conflicto, o que desearan negociar convenios colectivos, siempre que éstas le soliciten su intervención;
- d) Denunciar ante el Comité Ejecutivo y por intermedio de éste a la opinión pública, las violaciones que se cometan en contra de la Legislación Laboral y Social vigente; y,
- e) Preparar proyectos de leyes laborales y sociales, y promover su expedición utilizando los medios que estime más conveniente para los intereses de la FETLIG.

7.- DEL SECRETARIO DE FINANZAS

Artículo 35.- Son atribuciones y deberes del Secretario de Finanzas:

- a) Desempeñar las funciones de Tesorero, recaudando las cuotas ordinarias y extraordinarias;
- b) Depositar en bancos de la ciudad la cantidad de dinero que recibe a nombre de la Federación y mantener la cuenta o cuentas corrientes en dichos bancos, en responsabilidad solidaria con el Presidente;
- c) Autorizar con su firma en unión del Presidente, toda orden de retiro de fondos y cheques con destino a dichas cuentas corrientes;
- d) Adoptar todas las medidas que estime indispensable a fin de que las organizaciones afiliadas se mantengan al día en el pago de sus cuotas;
- e) Suscribir todos los documentos, balances, libros, etc., inherentes a su Secretaría;
- f) Sugerir al Comité Ejecutivo las medidas tendientes a arbitrar recursos económicos para el fortalecimiento de las finanzas de la Federación; y,
- g) Informar por escrito cada tres meses al Comité Ejecutivo de sus actividades y Asamblea de Delegados.

8.- DEL SECRETARIO DE ASUNTOS AGRARIOS, AGROINDUSTRIALES Y COOPERATIVAS

Artículo 36.- Son deberes del Secretario de Asuntos Agrarios, Agroindustriales y Cooperativas:

- a) Desarrollar campañas que tiendan a las organizaciones de los sectores campesinos, con el propósito de que éstos se fortalezcan y canalicen sus esfuerzos hacia su propio mejoramiento económico y social;
- b) Luchar porque el campesino se incorpore definitivamente a la economía nacional, ofreciéndole todo el asesoramiento que la FETLIG esté en capacidad de proporcionarles;
- c) Vigilar constantemente porque la Ley de Reforma Agraria cumpla en todos sus aspectos en beneficio positivo para el campesino sin tierras y realizar estudios profundos sobre la legislación que norma las cuestiones agrarias determinando las posibles reformas que pudieren introducirse para que la Reforma Agraria del Ecuador sea una realidad tangible, procurando que aquellos campesinos que han recibido tierras donadas por el IERAC, se les preste toda la asistencia técnica y económica que les permita hacer productivos sus predios;
- d) Luchar porque los beneficios del Seguro Social se extiendan al campesinado nacional y propiciar la emisión de leyes de interés social en beneficio de los campesinos;
- e) Actuar en todos los conflictos en que los campesinos tengan interés directo y procurar su solución en favor de éstos; y,
- f) Procurar que el Estado establezca mecanismos justos y equitativos para la comercialización de los productos agrícolas, como un medio de proteger al campesinado de especuladores y extorsionistas.

9.- DE LA SECRETARIA DE LA MUJER, ASUNTOS JUVENILES Y SOCIALES

Artículo 37.- Son atribuciones de la Secretaria de la Mujer, Asuntos Juveniles y Sociales:

- a) Vigilar porque se dé estricto cumplimiento a las leyes laborales, específicamente en aquellas que tienden a la protección de los derechos de la mujer. Para estos fines practicará todas las investigaciones que sean necesarias en los centros de trabajo, denunciando por intermedio del Comité Ejecutivo las violaciones que se observen;
- b) Estudiar con profundidad y responsabilidad los convenios internacionales que el Gobierno del Ecuador ha suscrito, relativos a la protección de la mujer y de los menores; y, velar porque a los mismos se les dé la vigencia y cumplimientos necesarios;
- c) Organizar, en colaboración con la Secretaría de Educación, seminarios especiales para mujeres sindicalistas, con el objeto de que éstas participen más activamente en el desarrollo del Movimiento Sindical ecuatoriano, en igualdad de condiciones con el hombre;
- d) Incentivar a todas las organizaciones sindicales filiales de FETLIG en el sentido de establecer en sus cuerpos directivos, secretarías similares y coordinar con tales secretarías, actividades relativas a sus funciones;
- e) Mantener comunicación constante con todas aquellas organizaciones sindicales nacionales e internacionales que tengan establecidos departamentos especializados para el tratamiento de problemas concernientes a la mujer y a los menores, con el propósito de formular políticas y preparar frentes comunes que tiendan a uniformar en todos los países de Latinoamérica la Legislación Social sobre la materia; y,
- f) Representar a FETLIG en todas las instituciones nacionales e internacionales que tengan por finalidad la protección de los derechos de la mujer y de los menores.

10.- DEL SECRETARIO DE ASUNTOS INDUSTRIALES, RECURSOS NATURALES Y AFINES

Artículo 38.- Este Secretario de Asuntos Industriales, tiene la obligación de defender los intereses de los sectores de los trabajadores organizados de la Industria: Azucarera, Bebidas Gaseosas, Cartonera, Eléctrica, Petrolera, etc., y de las que se crearen, para cuyo efecto propugnará el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales y fomentará la educación obrera y profesional.

11.- DEL SECRETARIO DE SERVICIOS PUBLICOS Y COMUNICACIONES

Artículo 39.- Las obligaciones de esta Secretaría son:

Luchar por la defensa de clase de los sectores públicos afiliados, de los Correos Nacionales, Cables, Telégrafos, y Teléfonos, Ferrocarriles del país, a la vez que proporcionar, por medio de seminarios, la superación de sus conocimientos profesionales, técnicos y de educación obrera y, luchar por la defensa de clase de los trabajadores.

12.- DEL SECRETARIO DE PRENSA Y RELACIONES PUBLICAS

Artículo 40.- Son atribuciones del Secretario de Prensa y Relaciones Públicas:

- a) Mantener una estrecha relación con los medios generales de información de prensa escrita, radial y televisada;
- b) Editar mensualmente un órgano de divulgación de orientación sindical, con una mentalidad de interés colectivo y primando los principios doctrinarios de nuestro movimiento sindical;
- c) Redactar y distribuir boletines, hojas volantes y demás escritos que expresen el pensar y sentir de la FETLIG, sometiendo previamente su contenido al Visto Bueno del Presidente;
- d) Editar folletos, revistas, libros, que tengan interés general y específico para las organizaciones sindicales, especialmente con temas laborales económicos y sociales y elaborar afiches con temas al movimiento sindical y buscar los medios más convenientes para la preparación de programas radiales y televisados; y,
- e) Mantener y estrechar las mejores relaciones con las demás organizaciones sindicales con nuestro movimiento, a nivel nacional e internacional y promoviendo fórmulas para fortalecer los vínculos amistosos y fraternos con esas entidades.

13.- DEL SECRETARIO DE PROMOCION POPULAR Y VIVIENDA

Artículo 41.- Son atribuciones del Secretario de Promoción Popular y Vivienda;

- a) Llevar adelante la política que en materia de promoción popular y vivienda formula el Comité Ejecutivo Nacional;
- b) Elaborar planes de trabajo relativos al desarrollo de actividades de la Federación con las organizaciones populares existentes, así como la creación de nuevas organizaciones;
- c) Evaluar las necesidades de viviendas entre los socios de las organizaciones filiales de la FETLIG y formular planes completos para la dotación de vivienda;
- d) Estimular la conformación de cooperativas de viviendas y de otras formas de organización encaminadas a este fin;
- e) Establecer contactos con el IESS, las Mutualistas, el Banco de la Vivienda y otros similares, a fin de establecer programas relativos a la dotación de vivienda;
- f) Promover la creación de Comités Populares, para el control de precios de los artículos de primera necesidad;
- g) Intervenir en los conflictos o problemas que se susciten en las organizaciones populares y poblaciones filiales de FETLIG; y,
- h) Promover la conformación de organizaciones populares a nivel barrial y a nivel de pobladores en general, así como toda otra forma permitida por la Ley para la organización popular.

14.- DEL SECRETARIO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 42.- Son atribuciones y deberes del Secretario de la Salud de los Trabajadores:

- a) Representar a la FETLIG ante los organismos de salud en la que los trabajadores tengan participación en el Directorio, así como participar en foros, conferencias, etc.;
- b) Mantener informados a los trabajadores, particularmente a los afiliados a FETLIG, sobre cualquier disposición legal relacionada a la prestación de servicio en la Salud de los Trabajadores, así como de los beneficios que el IESS brinda a sus afiliados. Para este propósito usará folletos boletines que emita la FETLIG, así como las instituciones;
- c) Tener a cargo el asesoramiento a las organizaciones sindicales, en todo lo relacionado a exigir que los empleadores cumplan con las reglas y disposiciones legales de Higiene y Seguridad Industrial;
- d) Estar permanentemente informándose en el Departamento de Riesgos de Seguridad e Higiene Industrial del Departamento de la Dirección de Riesgos del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, así como del IESS;
- e) Vigilar que los empleadores cumplan en la conformación de los Comités de Seguridad e Higiene Industrial, tal como lo dispone la Ley para este efecto, cuyo asesoramiento estará directamente a cargo de su Secretaría; y,
- f) Establecer coordinación con centros de salud, nacionales e internacionales, para que se dicten charlas, cursos, mesas redondas, etc., sobre el tema de la salud de los trabajadores y de sus familias.

15.- DEL SECREARIO DE SOLIDARIDAD Y AYUDA SINDICAL

Artículo 43.- Son atribuciones y deberes del Secretario de Solidaridad y Ayuda Sindical:

- a) Organizar el Departamento de Solidaridad con la integración del Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Educación y del Secretario de Defensa Jurídica de la FETLIG;
- b) Coordinar con los miembros del Comité Ejecutivo de la FETLIG, la asistencia periódica a los lugares de huelga, a fin de orientar a los trabajadores en conflicto;
- c) Coordinar con las organizaciones filiales de FETLIG, visitas periódicas y organizadas a los lugares de huelga, a fin de llevar las ayudas morales y económicas necesarias;
- d) Organizar a un grupo de cada Organización que se encuentre en huelga, a fin de que realicen la difusión del conflicto por los medios que estén al alcance de los trabajadores;
- e) Velar porque los trabajadores en huelga, mantengan la unidad interna, para cuyo efecto con el Secretario de Educación y el Secretario de Prensa y Relaciones Públicas, organizará cursos sindicales, conferencias, y mesas redondas de prensa y ruedas de prensa, para la difusión del conflicto;
- f) Organizar la presencia de los dirigentes y bases en cada Audiencia de Conciliación o Sentencias que se lleven a cabo en la Subdirección del Trabajo del Litoral o en la que intervenga alguna de nuestras filiales; y,
- g) Programar conjuntamente con los miembros de Departamento de Solidaridad, la realización de marchas, mítines y acciones con los compañeros que se encuentren en conflicto.

CAPITULO VII

DE LAS FINANZAS DE LA FEDERACION

Artículo 44.- Los Fondos de la Federación estarán constituidos por las cuotas ordinarias y extraordinarias, por las donaciones y auxilios que reciba y por las rentas que puedan producir los bienes de la Federación.

Artículo 45.- Las cuotas extraordinarias serán decretadas por la Asamblea de Delegados.

Artículo 46.- Los Fondos de la Federación se manejarán por medio de cuentas bancarias a nombre de la FEDERACION DE TRABAJADORES LIBRES DEL GUAYAS, FETLIG, y los cheques que se giren sobre dichas cuentas, deberán llevar las firmas del Presidente y Secretario de Finanzas.

Artículo 47.- El movimiento de Ingresos y Egresos de la Federación se sujetará a un presupuesto que anualmente discutirá y aprobará el Comité Ejecutivo y la Asamblea de Delegados, previa proforma que elaborará el Secretario de Finanzas.

El Comité Ejecutivo y la Asamblea de Delegados, a petición del Secretario de Finanzas, podrá reajustar las Partidas de Ingresos y Egresos y autorizar transferencias entre ellas, de ser necesario.

Artículo 48.- Dentro de la elaboración del presupuesto se establecerán, a juicio del Comité Ejecutivo, porcentajes para los siguientes rubros:

- a) Para gastos de Administración;
- b) Para Fondos de Solidaridad Sindical; para cubrir ayudas en casos de conflicto;
- c) Para educación obrera;
- d) Para fondos de reserva o capitalización de la Sede Social de la FETLIG;
- e) Para inversión en programas de desarrollo de la FETLIG;
- f) Para programas de Organización; y,
- g) Para gastos imprevistos.

CAPITULO VIII

TRIBUNAL DE DISCIPLINA Y SANCIONES

Artículo 49.- El Tribunal de Disciplina es un organismo constituido para conocer y juzgar de los casos de quejas y reclamos que se presentan en contra de organizaciones sindicales afiliadas y de sus dirigentes, de los miembros del Comité Ejecutivo, sea por incumplimiento a los Estatutos y disposiciones de acuerdos emanados en el Comité Ejecutivo y la Asamblea de Delegados o por la Comisión, de graves faltas de orden sindical y clasista.

Artículo 50.- El Tribunal de Disciplina se integra con cinco miembros: tres elegidos por el Congreso, y dos miembros del Comité Ejecutivo, que serán el Presidente de FETLIG, que lo presidirá y el Secretario de Defensa Jurídica, con su respectivo suplemente, y durarán en sus funciones, por igual período que el Directorio; y, para ser elegidos, deberán reunir los mismos requisitos que se exigen para los miembros del Comité Ejecutivo. Cuando el juzgado sea miembro del Comité Ejecutivo, no lo presidirá el Presidente de la FETLIG, sino uno de los miembros elegidos en el Congreso.

Artículo 51.- El Tribunal de Disciplina se constituirá inmediatamente después de su elección, por parte del Congreso, y estará presidido por el Presidente de la FETLIG, y con la asistencia del Secretario de Defensa Jurídica. Las Sesiones Ordinarias del Tribunal se celebrarán cada seis meses y las extraordinarias, cuantas veces sean necesarias para la mejor y oportuna atención de los problemas que deban tratarse, previa convocatoria del Presidente.

El Tribunal elegirá su Presidente, para los casos arriba anotados, y un Secretario permanente.

Artículo 52.- Las quejas y reclamaciones ante el Tribunal de Disciplina, se presentarán por escrito, acompañando las pruebas que sean del caso. Este, inmediatamente, mandará a practicar las investigaciones que estime oportunas, por medio de sus propios integrantes, escuchará los descargos que en su defensa tengan que hacer los afectados y cuando estimare conveniente, procurará celebrar Audiencias de Conciliación, ofreciendo fórmulas de avenimiento amistoso. Si en las Audiencias de Conciliación, no se producen resultados concretos y satisfactorios, analizará el problema suscitado y emitirá su fallo en forma imparcial, bajo los principios del derecho, la justicia y la razón. Los fallos del Tribunal de Disciplina serán pasados por escrito al Comité Ejecutivo, que será el encargado de ejecutarlos de inmediato, salvo el caso de expulsión, que deberá ser resuelto por la Asamblea de Delegados.

Artículo 53.- Por cada asunto que conozca el Tribunal de Disciplina, se formará un expediente, en el que se consignará toda la documentación, informes, etc., que hayan servido para la resolución correspondiente. Lo anterior sin perjuicio de que en el Libro de Actas Especial que se llevará al efecto, se deje constancia de todo lo actuado.

Artículo 54.- Por su condición de Tribunal de Primera Instancia, los fallos que dicte el Tribunal de Disciplina, serán apelables ante el Comité y/o la Asamblea de Delegados.

Los afectados, notificarán su intención de recurrir, en un plazo no mayor de treinta días contados desde la fecha en que el Tribunal dicte su resolución y la comuniquen a los interesados. Si la notificación de recurrir, no se produce en el término indicado, se entenderá que la persona o entidad interesada, renuncia a su derecho de apelación. Entonces los fallos quedarán firmes y el Comité Ejecutivo se verá obligado a ejecutarlos, sin dilatoria alguna.

Artículo 55.- El Tribunal de Disciplina elaborará un reglamento especial que norme su funcionamiento, el cual entrará en vigencia, una vez que sea aprobado por la Asamblea de Delegados.

Artículo 56.- Las organizaciones sindicales afiliadas y sus dirigentes, los miembros del Comité Ejecutivo, los integrantes del Tribunal de Disciplina y sanciones y los propios trabajadores individualmente, así como aquellos que ostenten la representación de FETLIG ante organismos o instituciones privadas, semi-privadas y estatales, serán sancionados según el caso y previo enjuiciamiento que se los instaure, con amonestación verbal o escrita, suspensión de sus derechos sindicales, suspensión del cargo que desempeñe o expulsión temporal o definitiva de la Federación.

Artículo 57.- Son faltas graves que dan lugar a sanciones disciplinarias todas aquellas que se cometan en contra de los principios que sustenta la Federación, especialmente las siguientes:

- a) La observancia de una conducta contraria a los principios que orientan a la Federación, en particular, y a los intereses de la clase trabajadora, en general;
- b) La exteriorización en público o privado de conceptos denigrantes en desmérito de la FETLIG, de las organizaciones sindicales afiliadas y de las personas de los dirigentes sindicales miembros del Comité Ejecutivo y demás organismos de Gobierno de la FETLIG y en general de los trabajadores organizados;
- c) El incumplimiento o violación parcial o total de los Estatutos de la FETLIG, así como de los acuerdos y resoluciones legalmente aceptados, que emanen de la Asamblea de Delegados, del Comité Ejecutivo y del Tribunal de Disciplina y sanciones;
- d) La desobediencia sistemática y reiterada a los mandatos de los organismos de Gobierno de la Federación;
- e) La indisciplina y provocación de conflictos o dificultades intergremiales que pongan en peligro la vida de la federación;
- f) El desfaldo de los fondos sindicales y el abuso o extralimitación de autoridad en el desempeño de los cargos de dirigencia y representación de la clase trabajadora, sin perjuicio de la acción penal para el primer caso;
- g) La negativa injustificada para desempeñar cargos sindicales, de elección o nombramiento, y la negligencia en el desempeño de funciones de dirigencia o asesoramiento, o el incumplimiento de comisiones;
- h) La inasistencia injustificada por tres veces consecutivas y cinco no consecutivas a las Sesiones de Comité Ejecutivo Ordinarias o Extraordinarias;
- i) El aprovecharse en forma personal de las posiciones de dirigencia, representación o asesoramiento que los trabajadores hayan confiado en la persona o la entidad;
- j) La divulgación de informaciones confidenciales sobre asuntos tratados en Congreso, Asambleas de Delegados, Comité Ejecutivo y demás órganos de gobierno de la FETLIG;
- k) La comisión de actos indecorosos, amorales o dolosos que perjudiquen a la Federación, a sus organizaciones afiliadas o a los trabajadores en general;
- l) La organización de campañas insidiosas en contra de la orientación libre y democrática de la Federación;
- m) La obstaculización del pago de las cotizaciones ordinarias, extraordinarias y eventuales que las organizaciones afiliadas están obligadas a pagar a la Federación. Actos de esta naturaleza serán considerados como actitud de boicot a la FETLIG;
- n) El prestarse, con remuneración o sin ella, a maniobras antisindicales que pretendan ejecutar grupos patronales o de cualquier otra índole contraria al interés de la clase trabajadora; y,
- ñ) La complicidad o lenidad ante la intervención de agentes nacionales o extranjeros, que representan intereses opuestos a la de los trabajadores y los de la nación, en los asuntos internos de la FETLIG y de sus organizaciones afiliadas, cuando la acción de tales agentes o representantes, perjudiquen o pueda perjudicar a la FETLIG, sus objetivos y principios.

CAPITULO IX

DE LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS

Artículo 58.- Cualquier proyecto de reforma parcial o total de los presentes Estatutos, podrá ser presentado ante el Congreso Ordinario de la Federación.

Para la aprobación de las Reformas, se requerirá las dos terceras partes de los votos de los asistentes, debiendo someterse posteriormente a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.

CAPITULO X

DISOLUCION Y LIQUIDACION

Artículo 59.- Para decretar la disolución de la Federación, se requiere que el número de asociaciones afiliadas, bajen a menos de cinco.

Artículo 60.- Decretada la disolución de la Federación, se nombrarán dos liquidadores, uno de ellos deberá ser miembros de cualquier organización afiliada y, el otro, podrá ser una persona extraña a la Federación, contador profesional de reconocida competencia y honorabilidad.

Artículo 61.- Terminada la liquidación, los liquidadores convocarán a congreso extraordinario, con el fin de informar detalladamente el resultado de sus funciones. En este Congreso se entregará a las organizaciones afiliadas lo que les corresponda y el remanente si lo hubiera, por mayoría de votos se entregará a la institución o instituciones inmediatamente el saldo, una vez aprobada su destinación.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 62.- La FETLIG declara y, por lo tanto ratifica, su condición de ser afiliada a la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, y, en consecuencia, a nuestra Matriz Continental, la ORIT, y nuestra Matriz Mundial, la CIOSL.

Artículo 63.- La Federación no persigue actividades de otra índole, fuera de las exclusivamente económicas, sociales, culturales y profesionales; por lo tanto, no podrá intervenir en actos colectivos, políticos o religiosos.

Artículo 64.- Todas las organizaciones sindicales filiales de FETLIG, deberán obligatoriamente hacer constar su pronunciamiento público a través de la prensa escrita, radio y televisión, la condición de ser afiliada a la FETLIG e imprimir en todos sus documentos sindicales, la expresión o leyenda, afiliado a FETLIG - CEOSL - ORIT - CIOSL.

Artículo 65.- Será obligación del Congreso integrar el Comité Ejecutivo de la FETLIG, observando el necesario equilibrio entre las representaciones de las organizaciones filiales, igualmente tomando en cuenta las diferentes ramas de trabajo.

Artículo 66.- Por autorización del Congreso Constitutivo de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, su lema será la expresión de "SOLIDARIDAD, FUERZA Y CULTURA", que será usado en todos los documentos oficiales internos y externos de la Federación.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 67.- Autorizarse al Comité Ejecutivo de FETLIG, escoger los Emblemas que usará la institución en todas sus actuaciones. De igual forma, el Comité Ejecutivo de FETLIG sacará a concurso, para de los concursantes, escoger el Himno de la FETLIG.

Artículo 68.- Todo lo que no esté expresamente estipulado en los presentes Estatutos, será la Asamblea de Delegados, que lo resuelva.

Artículo 69.- De conformidad con lo establecido en el Art. 58 de los Estatutos vigentes, las presentes Reformas no entrarán en vigencia, mientras tanto no sean aprobadas por el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.

JULIO CHANG CRESPO
PRESIDENTE DE FETLIG

PRISCILA NAVARRETE DE VEGA
SECRETARIA DE ACTAS Y COMUNICACIONES DE FETLIG

Estatutos reformados de FETLIG

CERTIFICO.- Que las presentes Reformas del Estatuto de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, han sido realizadas por el Décimo Cuarto Congreso Ordinario de la misma, realizados en los días 19, 20 y 21 de abril de 1990, de conformidad con las disposiciones vigentes del Art. 56 de su Estatutos fueron aprobadas estas reformas en las deliberaciones de sus sesiones del día 21 de abril de 1990, en su Tercera Sesión plenaria, en donde se debatieron y aprobaron las Reformas al Estatuto analizadas por la Comisión N° 5, cuyas actas originales y copias de Ley, son las mismas que fueron aprobadas y que constan en nuestros archivos, a los mismos que me remito en caso de ser necesario.

Priscila Navarrete de Vega
SECRETARIA DE ACTAS Y COMUNICACIONES DE FETLIG

MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS.- Quito, a 24 de febrero de 1992
REGISTRESE en la Dirección General del Trabajo el Estatuto Reformado que antecede de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, con domicilio en la ciudad de Guayaquil.

Ab. Roberto Gómez Mora
MINISTRO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS.- DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO.- DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES.- Quito, veinte y seis de febrero de mil novecientos noventa y dos.- **CERTIFICO:** Que el Estatuto Reformado de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, con domicilio en la ciudad de Guayaquil, fue inscrito en el Registro 12, Folio 09, con el número 3450.

Lcdo. José Jibaja Lemos
JEFE DE ORGANIZACIONES LABORALES

p. ip

DOCUMENTOS DE APOYO

TEMA 1

EL ECUADOR DE HOY: ANALISIS ECONOMICO, SOCIAL Y POLITICO

1. Al cabo de cerca de dos años de aplicación del Programa Macroeconómico del gobierno del Arq. Sixto Durán-Ballén se puede concluir que los débiles equilibrios logrados en el plano económico general se han realizado a costa de un estancamiento del crecimiento de la economía; de aumentos en los niveles de pobreza por la ausencia de políticas sociales y eficaces; y, de elementos de mayor incertidumbre en el plano político en que, lo que se visualiza con mayor nitidez, es que el Partido Social Cristiano está haciendo aplicar su programa al actual gobierno.
2. En 1993 el crecimiento económico general alcanzó a 1.9% según las estadísticas oficiales; la inflación descendió a 31% y el déficit fiscal habría alcanzado al 0.9% del Producto Interno Bruto. Por su parte, la Reserva Monetaria Internacional alcanzó una cifra de 1.240 millones de dólares en enero de 1994.

Estos logros -sin duda importantes- son precarios en tanto no se expliciten las formas en que se crearán los elementos para dinamizar la economía puesto que, al mismo tiempo, se ha estancado la inversión productiva y, por la baja en los salarios durante el año 1994, se contrae la demanda interna.

3. Por otra parte, la vulnerabilidad frente a los precios internacionales del petróleo ha quedado demostrada con las continuas alzas en los precios de la gasolina interna. De esta manera, se torna menos creíble la idea de que en el futuro no se decida aumentar los precios de otros bienes públicos como electricidad, tarifas telefónicas, etc.
4. La renegociación de la deuda externa, que ha sido mostrada como un éxito de la gestión gubernamental, debe ser estimada con prudencia. En efecto, desde 1982 a 1993 el Ecuador pagó casi 24.500 millones de dólares y se recibieron unos 21.100 millones de dólares como nuevos préstamos. Sin embargo, la deuda creció en 6.633 millones de dólares en ese lapso.

Aún cuando no se conocen todos los detalles de la renegociación hubo efectivamente descuentos por los montos comprometidos como capital, que afectan a cerca de un 25% de él. En cambio, en los intereses no hubo descuentos. En concreto, el país empezará pagando una suma de alrededor de 135 millones de dólares por concepto de intereses en 1994; pero, al cabo de los años se aumentará a más del doble de esa suma, es decir, se están hipotecando los años futuros.

Lo que cabe destacar es que para satisfacer el pago de la deuda la economía ecuatoriana debería crecer a cerca del 5% anual para que solo se pague el 2% del PIB. Esto significa que las medidas que buscan los equilibrios debería conjugarse con propuestas de crecimiento, a riesgo de no cumplir con las metas establecidas.

5. En el transcurso de 1994 se han fortalecido las políticas que sostienen la reforma del Estado. Como es sabido, el gobierno ha anunciado los procesos de privatización en diferentes frentes. El nombramiento de uno de los más conspicuos empresarios al frente del Consejo Nacional de Modernización (CONAM) da cuenta de las intenciones gubernamentales.

a) La Ley Agraria muestra sin dudas la alianza estratégica entre el gobierno y el Partido Social Cristiano. En efecto, esta ley no habría podido ser aprobada sin el concurso de estos últimos demostrando, a su vez, que el discurso populista del social-cristianismo no es más que una estrategia electoral para confundir a los sectores populares. Esta ley atenta contra las reivindicaciones de los sectores indígenas y especialmente, en lo concerniente al manejo de las aguas puede crear peligrosas situaciones en el campo ecuatoriano. Cabe señalar que el Gobierno, con el respaldo del Bloque Social Cristiano, ha logrado aprobar todos sus proyectos de leyes, entre las que se destacan: Ley de Modernización del Estado, Ley de Rehabilitación de la Empresa Ecuatoriana de Aviación, las leyes reformativas de la Ley de Hidrocarburos, Ley Orgánica de Aduanas, Ley de Contratación de Proyectos de Interés Social, Ley Reformativa del Régimen Tributario Interno, Ley General de Instituciones Financieras, Ley de Escalafón del Magisterio, es decir que el Socialcristianismo es el principal soporte del Gobierno en el Parlamento.

b) Los bochornos incidentes protagonizados por el Ministro de Bienestar Social para despedir al Director del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social señalan que en las próximas semanas se incrementará la ofensiva contra el IESS. Al igual que en otros países, la estrategia más probable no será la privatización del IESS, sino abrir la posibilidad de que se instalen empresas privadas tanto en lo que se refiere a jubilaciones como en lo concerniente a la salud. Ciertamente, como se ha dicho, los trabajadores somos los primeros perjudicados con la ineficiencia de los servicios estatales puesto que somos los principales usuarios.

Sin embargo, los cambios que deben producirse en el IESS, incluyendo el Seguro Social Campesino, no pueden resolverse sobre la base de abandonar a los afiliados, especialmente a quienes tienen ya largos años de cotización en el Instituto y que no serán aceptados en las empresas privadas. Asimismo, cualquier intento de diversificación de la Seguridad Social debe ser analizado con prudencia para evitar la creación de empresas fantasmas, como también ha ocurrido en otros países.

c) En los últimos meses han circulado diferentes proyectos en el Congreso tratando el tema de la unificación salarial. Las propias Cámaras de Comercio y de la Producción no están de acuerdo al respecto. Los trabajadores han expresado su posición argumentando que cualquier unificación no puede hacerse lesionando las conquistas laborales y que, de todos modos, puede mantenerse el décimo tercer sueldo en diciembre y un décimo cuarto sueldo para el período de entrada a clase de los escolares. Se destaca en este aspecto el Proyecto Alternativo de la Ley de Unificación Salarial presentado por el FUT del Guayas, que reivindica las conquistas y derechos de los trabajadores.

d) Sobre la privatización de empresas se ha insistido reiteradamente en la necesidad de privatizar las empresas públicas. El caso de AZTRA está señalando que los trabajadores no se sienten identificados con las propuestas gubernamentales. La experiencia de los países que realizan privatizaciones no asegura un mejor servicio sin mediar una serie de especificaciones legales para impedir que la rentabilidad de las empresas se logre simplemente a costa de subir los precios de lo que normalmente son monopolios como el caso de las compañías de teléfonos. Es imprescindible que se explicita el futuro de los trabajadores que pretenden ser despedidos con estas privatizaciones.

e) La compra de renuncias con el objetivo de disminuir la cantidad de empleados públicos ha sido otra estrategia del gobierno. Los trabajadores alertamos que un desmantelamiento del Estado conduce a mayor ineficiencia de los servicios que éste presta al público. Antes de decidir sobre los empleados públicos que sobran (o faltan) es necesario definir el papel que debe jugar el Estado en la estrategia general. Llevar las privatizaciones al extremo puede significar aumentar aún más la pobreza en el país, puesto que los servicios estatales son usados preferentemente por quienes no tienen recursos para asistir a los servicios privados.

Todas estas medidas corresponden a la llamada modernización del Estado que, más bien, se ha entendido como el desmantelamiento del Estado. Sin una estrategia clara y mecanismos consensuales de todos los sectores sociales, la política gubernamental tiende a agudizar los conflictos sociales y polarizar las opiniones de tal modo que, incluso los logros económicos generales, se encuentran en peligro en los próximos meses.

6. Los efectos de las políticas actuales se reflejan en diversos indicadores. De una parte, el desempleo total ya ha superado al 10% de la población económicamente activa; el sector informal alcanza el 41% de los trabajadores y, en la actualidad, es necesario más de cinco salarios mínimos vitales (incluyendo todos los adicionales) para cubrir los costos de la canasta básica. A esto hay que agregar algunos indicadores que reflejan la gravedad de la situación: la delincuencia. Según Ecuador Debate N° 31, mientras en 1982 se registraron 15.000 delitos; éstos alcanzaron a 47.000 en 1993; actualmente, se producen más de dos homicidios diarios y se incrementan, especialmente, los llamados delitos contra la propiedad que aumentaron entre 1992 y 1993 en 21%.

7. Otro factor de inestabilidad económica-social y política que poco se analiza es el aumento de la corrupción. Diversos programas de prensa y televisión, así como denuncias públicas como las más recientes que atingen a la Policía Nacional, dan cuenta de una situación insostenible para avanzar en un proceso de modernización que, hasta ahora, solo ha atacado las formas de organización pero ha eludido los cambios en la mentalidad de los altos funcionarios del sector público que, en la mayoría de los casos, son nombrados por confianza de las autoridades máximas de la Nación.

La corrupción es una traba mucho más importante a una verdadera modernización del Estado. Las coimas, que deben pagarse para acceder a los servicios públicos son menos importantes que las que se pagan para asegurar los contratos de obras o suministros en esos servicios. Según la revista citada, el 7% del Presupuesto del Estado es apropiado por la corrupción lo que alcanza a 308 mil millones de sucres, es decir, cerca de 150 millones de dólares, lo cual sería una suma respetable para proveer de servicios a los desposeídos del país.

Las sumas más importantes que logra la corrupción son las de las grandes obras así como de negocios que han realizado los negociadores de la deuda externa. La legalidad actual permite casi impunidad a este tipo de actividades. Un diputado debió pasar algunos años fuera del país para evitar ser juzgado. Curiosamente, ningún partido denunció esta situación. Quizás porque es una generalidad, lo que justifica que la población ecuatoriana ha perdido la confianza en los políticos.

Pero la corrupción no existe solo en el sector público. El sector privado mediante la evasión de impuestos deja de aportar cerca de 1.747 mil millones de sucres al Presupuesto del Estado, es decir, casi mil millones de dólares. Esto demuestra que un cambio estructural en las decisiones fiscales podría tener efectos más importantes y permanentes en el Presupuesto del Estado que las alzas de precios de los bienes de consumo masivo.

8. En este contexto, la política fiscal favorece a quienes tienen más que evadir, es decir, a los más ricos. En todos los países en que se ha modernizado el Estado las reformas fiscales y el castigo a la evasión han sido severos.

La FETLIG reafirma su postura de fortalecer la unidad de los trabajadores, ampliando el conjunto de sectores sociales afectados por la crisis, víctima de la política cruel del neoliberalismo, unidad y reactivación de la movilización popular, indígena y campesina para enfrentar el proyecto neoliberal, antinacional, privatizador, antipopular y fuente de miseria y hambre, para lo cual es necesario levantar entonces un proyecto alternativo, nacional, popular y democrático, que reivindique la dignidad, el derecho a la vida, la defensa de la naturaleza y la soberanía nacional.

TEMA 2

LOS TRABAJADORES FRENTE AL SAQUEO DEL PATRIMONIO NACIONAL Y SOCIAL DE LA REPUBLICA

INTRODUCCION

La crisis económica que viene afectando a la economía del país desde el inicio de los años 80, ha tenido implicaciones en el Estado.

En efecto, el aparato estatal ha visto limitada su gestión a consecuencia de la reducción de sus recursos financieros, situación que ha provocado el replanteamiento y crítica sobre los roles que anteriormente cumplía y una propuesta de los que deberá cumplir en el futuro.

Dentro de este contexto, el Estado ha sido duramente criticado en relación a los servicios que, en varias áreas, presta.

El defectuoso funcionamiento del Estado es perceptible, por parte de los trabajadores, sobre todo en la falta de atención a las necesidades básicas, tales como salud, educación, seguridad social, empleo, infraestructura básica, entre otras, creando insatisfacción en los sectores que acuden en demanda de estos servicios.

Son los trabajadores quienes más desilusión tienen frente al funcionamiento del Estado, sin embargo, han sido los sectores vinculados al capital quienes, actualmente, canalizan estas insatisfacciones y proponen, como única alternativa que permita una eficaz prestación de servicios que éstos sean privatizados.

Este planteamiento político y económico ha sido altamente controvertido en el Ecuador, fundamentalmente por el maniqueo del mismo. A nadie puede escapar que detrás de la propuesta privatizadora se tejen complejos intereses, tanto económicos como políticos, encaminados a favorecer a los grupos financieros nacionales o extranjeros.

La propuesta de privatización de los servicios estatales es de trascendencia para el país, ya que las decisiones que al respecto se tomen, afectan a todos los sectores sociales, por lo tanto, debe ser tratada en el marco de un amplio debate y debe concretarse bajo los presupuestos del consenso nacional.

Lamentablemente, este debate se ha circunscrito solo a las élites económicas, quienes han apuntado a focalizar el proceso privatizador en aquellas empresas estatales, cuya alta rentabilidad es conocida por todos: petróleo, energía eléctrica, puertos, telefonía, seguridad social, transporte aéreo, entre otros.

La CEOSL y la FETLIG plantean que este proceso debe ser manejado en términos de transparencia, de consensos y de participación de los actores sociales, entre los cuales la opinión de los trabajadores debe ser rescatada.

Desde el punto de vista político, la propuesta de privatización tiene como propósito reducir el ámbito de acción del Estado, reduciendo sus competencias e incluso limitándolo a tareas tales como defensa interna y externa, legislación y administración del aparato estatal. Por otro lado, es un claro ataque que busca destruir la organización sindical y las principales conquistas del movimiento obrero.

Los complejos problemas sociales, sin duda, deben resolverse con la presencia de un Estado por una lado fuerte, pero eficaz en la lucha contra los desequilibrios políticos y sociales que genera una economía de libre mercado.

LA PRIVATIZACION: ALGUNOS PROBLEMAS NO RESUELTOS

La propuesta de privatización de algunos servicios y empresas estatales, es parte de un componente de la política macro-económica y se la utiliza como una herramienta que busca enfrentar la crisis financiera del sector público.

Desde hace tiempo América Latina y, concretamente, el Ecuador, ha perdido su autonomía en materia de política económica, la misma que ha estado caracterizada por la aplicación de políticas económicas neoliberales que conjugan el ajuste estructural y las políticas de privatizaciones propuestos por los organismos multilaterales de créditos. Desde este punto de vista la estrategia de la privatización no es producto de una decisión interna del país, sino más bien el resultado de la intromisión de organismos internacionales en asuntos que son de absoluta competencia del país; de allí que la propuesta de privatizar tenga tan poca legitimidad política y social.

Desde el punto de vista conceptual, el Ecuador y sus órganos gubernamentales no han dado, hasta el momento, una precisa definición del concepto "privatización", lo que se ha prestado para su uso arbitrario en el debate político ecuatoriano.

La privatización no es parte de un proceso de "desestatización", por el cual se desplazan actividades del sector público al privado, con el propósito de sustituir la gestión estatal por la privada.

La privatización implica, por lo tanto: "un cambio en la propiedad de las empresas públicas, cuyo patrimonio es trasladado al sector privado".¹

La transferencia de estos activos requiere, previamente, que se haya definido un sistema por el cual aquellos sean valorados. Sin embargo, en el país no se ha desarrollado ninguna metodología que apunte a este propósito.

El resultado de esta indefinición en la metodología de valoración, ha producido escandalosas situaciones, como las de Ecuatoriana de Aviación, AZTRA y otras, sobre las cuales las propias autoridades gubernamentales han montado una campaña previa de asfixia a las mismas, con el evidente propósito de que éstas se desvaloricen y puedan ser más fácilmente apropiadas.

Dentro de la política de desestatización cabe otra estrategia que es la desinversión, que es un proceso que se define como: "procedimiento sistematizado de retiro de las inversiones que el Estado ha efectuado en patrimonios empresariales".²

Así mismo, el Estado ecuatoriano no ha resuelto las metodologías por las cuales se deben valorar tales inversiones, de allí que han surgido situaciones muy poco claras cuando las acciones que representan a tales inversiones han sido negociadas en la bolsa de valores, llegándose incluso a efectuar manejos que han evitado que el precio de estas acciones se cotice en sus valores reales en el mercado de valores.

Otro problema que no se encuentra resuelto es de la existencia, en el Ecuador, de un mercado caracterizado por la presencia de monopolios y oligopolios tanto públicos como privados, puesto que no existe un mercado de competencia.

La presencia de un mercado tan defectuosamente configurado permitirá que, por medio del proceso privatizador, sean los monopolios y oligopolios privados los que absorban la actual propiedad estatal, generándose una situación de alta concentración de la riqueza.

La CEOSL y la FETLIG consideran y observan con preocupación que este fortalecimiento de los sectores económicamente más fuertes del país, profundizará los desequilibrios sociales del país, frente a los cuales la capacidad de influencia del Estado será casi nula, favoreciéndose incluso situaciones de alta conflictividad social.

La teoría económica que sustenta al proceso privatizador, parte de una premisa de que la propiedad pública en manos privadas será más eficientemente administrada. Sin embargo, nadie puede garantizar que tal hipótesis se cumpla; es más, esta experiencia ya la han vivido otros países, como es el caso de Argentina, que trasladó la telefonía al sector privado y, sin embargo, persisten muchas de las taras que tenía el servicio cuando éste estaba en manos del sector público.

Los trabajadores siempre han estado en contra de la ineficiencia en la gestión gubernamental, puesto que ellos son los que soportan cada día la mala calidad de los servicios, la escasa cobertura de los mismos y las interferencias políticas que, sobre la gestión de las empresas públicas, se presentan, estando conscientes, por lo tanto, de que los complejos problemas del servicio público no se resolverán únicamente por el simple traspaso de propiedad.

LAS PRIVATIZACIONES Y SU IMPACTO SOCIAL

Definimos a la estrategia privatizadora como un instrumento de la política económica de los organismos transnacionales: FMI - BM, GATT. Por lo tanto, con impacto en el campo social.

¹ Mariana Naranjo, Privatizaciones: elementos para la discusión, CEPLAES/ILDIS, 1992.

² SENDA, Memorias del Seminario Internacional: El Papel Empresarial del Estado, 1992

Desde el punto de vista macroeconómico, los consorcios privados que accederán a la propiedad de algunas empresas públicas, tales como petróleo, comunicaciones, puertos y otras de alto rendimiento financiero, proveerán aún mayores recursos a los consorcios adjudicados, por cuanto las tarifas de los bienes y servicios suministrados se incrementarán, lo que provocará, además, presiones sobre los niveles de inflación actual.

Desde el punto de vista del empleo, si bien no existen estudios que establezcan el impacto que los procesos de privatización tendrán sobre el empleo, es posible prever que, en el corto plazo, éstos se disminuirán por razones de orden administrativo y a consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías, lo mismo que incuestionablemente repercutirá en los niveles de organización de la clase trabajadora.

En cuanto a la distribución del ingreso, éste tenderá a concentrarse aún más en los grupos económicamente poderosos que serán los beneficiarios de las adjudicaciones.

Adicionalmente, los servicios sociales que las antiguas empresas estatales cubrían, serán desatendidos por las nuevas empresas, ya que éstas no atienden las demandas de orden social.

Estos efectos negativos no tienen, por el momento, una definición estratégica de parte del gobierno para ser afrontados, por lo que la FETLIG exige del gobierno un pronunciamiento concreto y específico sobre cómo va a enfrentar estas consecuencias sociales.

LA VERDADERA DIMENSION DE LA EMPRESA PUBLICA EN EL ECUADOR

El verdadero tamaño del sector de las empresas públicas estatales ha sido, por lo general, magnificado, sin que los ciudadanos podamos conocer en realidad la magnitud de la presencia económica del Estado.

Las empresas públicas pueden ser clasificadas en: estatales plenas y estatales mixtas.³

El proceso de privatización solo puede ser aplicado para las empresas estatales plenas y, para el caso de las mixtas, se aplica el proceso de desinversión.

El monto total de empresas estatales plenas, según un estudio de la SENDA, asciende a cincuenta, lo que evidencia que no existe el gigantismo estatal de la economía ecuatoriana⁴

BASES SOBRE LAS CUALES DEBE ENMARCARSE UN PROCESO DE MODERNIZACION

Quedó demostrado que sobre el rol empresarial del sector público existen temas de gran envergadura en lo conceptual, en lo económico, en lo político y en lo social.

Las complejas incidencias de este proceso han tenido, en cuanto a la comunicación estatal, un mensaje que se ha caracterizado por ser equívoco y contradictorio, lo que ha complejizado aún más su tratamiento por parte de la sociedad.

En consecuencia, la FETLIG exige que el gobierno se pronuncie públicamente sobre el contenido, alcance y métodos para la transferencia de los bienes públicos, con el fin de que la sociedad pueda tomar una posición sobre la base del conocimiento, al tiempo que reafirma su postura patriótica de defender el patrimonio nacional y social y no permitir el saqueo y la usurpación autoritaria de nuestros principales recursos nacionales y bienes de la república.

La FETLIG reconoce que el Ecuador está sometido a intensos y acelerados cambios, fruto de las mutaciones ocurridas en la política de desarrollo, tanto interna como externa, del país y considera que la economía debe buscar la eficiencia sin desconocer la realidad social.

Además, FETLIG comprende que las organizaciones productivas deben, con la innovación tecnológica, mejorar sus productos y sus servicios para ampliar sus mercados y enfrentar la competencia internacional: sin embargo, esta transformación productiva no puede ejecutarse sin la amplia participación de los trabajadores.

³ SENDA, Catastro de Empresas Estatales, 1990.

⁴ Idem.

La reforma económica, que el Estado busca, debe tener como objetivo promover el desarrollo de todos los sectores sociales y no beneficiar exclusivamente a las minorías económicamente más fuertes. Desde este punto de vista, FETLIG exige que el gobierno, en la práctica, promueva la competencia empresarial, eliminando las protecciones de los monopolios, favoreciendo la descentralización regional de los polos de desarrollo, el impulso del empleo productivo, la estructura de un nuevo esquema tributario que permita una eficaz recaudación de los ingentes ingresos que obtiene el capital, se incorpore a nuevos consumidores por la vía del mantenimiento del salario real del trabajador y una decidida y eficaz política social.

La FETLIG precisa que el mercado, desde el punto de vista económico, solo puede proveer parte de los insumos que se requieren para el desarrollo económico; por lo tanto, los procesos adicionales que permiten concretar un desarrollo armónico, solo pueden provenir del Estado como ente regulador y articulador de una política que contribuya a eliminar los desequilibrios que el propio mercado genera y como único ente capaz de impulsar estrategias de política social.

Una alternativa al modelo neoliberal, debe provenir del consenso de varios sectores sociales en los que no solo estén los trabajadores organizados en sindicatos, sino, adicionalmente, otros sectores sociales populares.

Es cierto que esas estrategias deben ser diferentes, pero los objetivos son los mismos; ésto es, crear una sociedad políticamente democrática, socialmente justa y económicamente desarrollada; nueva y distinta sociedad y Estado que tendrán como base y sustento la unidad de los trabajadores, y como principal protagonista el pueblo ecuatoriano.

TEMA 3

EDUCACION Y CAPACITACION SINDICAL

1. INTRODUCCION

En el mundo actual, caracterizado como un gran mercado al cual concurre una masiva producción de mercancías, las relaciones que establecen los seres humanos entre sí, son vividas como relaciones entre cosas. Todo puede ser comparable o vendible, no sola las cosas materiales, sino, inclusive, los seres humanos, su fuerza de trabajo, su conciencia, sus ideas, sus sentimientos, etc.

Una sociedad, así constituida sobrevive a condición de que este tipo de relaciones se reproduzca día a día. Y, es en este proceso de reproducción donde la educación, como aparato ideológico del Estado, juega un papel fundamental.

La educación, a través del sistema de enseñanza y escolaridad, reproduce el sistema de dominación, no solo enseñando un conjunto de conocimientos, la mayor parte de ellos alienados, sino, a la vez, impartiendo un conjunto de reglas y actitudes para comportarse "bien", para ocupar el puesto que nos "corresponde" dentro de la división del trabajo; y un conjunto de normas morales, cívicas, profesionales que rigen el orden social dominante.

El sistema educativo, a través de la mayoría de sus funcionarios, se encarga de transmitir valores tales como individualismo, el egoísmo la promoción personal, la competencia, el consumismo, la doble moral, el culto a los héroes, el ascenso, el menosprecio al trabajo manual productivo, apoyados por un sistema represivo que sanciona la creatividad, la búsqueda y la rebeldía, convierten a los individuos en seres dóciles que aceptan las como están y dicen sí al orden social establecido.

Este tipo de educación, apoyado por la ideología liberal, transmitida principalmente por los medios de información colectiva, afecta a los trabajadores y a sus actividades, contribuyendo a que perdamos la confianza en nosotros mismos, en nuestras fuerzas, en nuestras organizaciones y en nuestros dirigentes.

En este contexto en el que se desarrolla y al cual se enfrenta la educación sindical, ayudando al trabajador /a a través de un sistema de conocimientos y de valores a descubrirse a sí mismo como sujeto creador, a liberarse de las estructuras que le oprimen, a fortalecer su organización y a descubrir nuevos horizontes de acción y lucha, a revalorizar el trabajo como actividad creativa no enajenada.

Para que ésto pueda ser realidad el Instituto de Educación Sindical "Heriberto González" tiene que superar algunas dificultades o problemas que adolece; tales como:

La política educativa es dispersa,
La planeación, evaluación y seguimiento de las actividades educativas no es sistemática,
Existen escasas acciones de investigación sobre educación sindical,
Existen marcados desniveles en la preparación de los instructores,
Los recursos materiales, técnicos y equipamiento del Instituto no son suficientes.

El presente documento de apoyo tiene por objetivos, por un lado, contribuir en la discusión y toma de resoluciones sobre materia educativa en el XVI Congreso Ordinario de FETLIG; y, por otro, plantear propuestas de solución a los problemas detectados.

2. POLITICA EDUCATIVA

La política educativa constituye un conjunto de criterios de dirección que guían las decisiones y acciones en la educación sindical de la FETLIG, y cubre las siguientes áreas:

2.1 La Educación Sindical

La educación sindical es uno de los principales instrumentos y frente de lucha política de la clase trabajadora que contribuye a mejorar la calidad del trabajo en la organización sindical, a estimular la participación activa de los trabajadores/as en la transformación de la sociedad y a desarrollar y fortalecer la conciencia de clase.

La educación sindical imparte un sistema de conocimientos teóricos y técnicos que facilitan a los trabajadores/as la apropiación, análisis e interpretación de su situación real como totalidad; y, les permite sistematizar el conjunto de experiencias y acciones acumuladas en su vivencia diaria.

La educación sindical difunde un sistema de valores (morales, políticos, etc.) generados tanto en la experiencia de lucha de los trabajadores/as y el pueblo, así como, en el desarrollo de la historia. Estos valores son la solidaridad, la unidad, la organización, la democracia, la justicia, la paz, la autodeterminación, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre otros.

2.2 La Educación Sindical y la Organización de Trabajadores

La educación sindical responde a los nuevos y tradicionales retos de la organización sindical, entendida como amplia, democrática, pluralista, unitaria, libre, en definitiva socio-política, ya que posibilita la apertura a la discusión de grandes problemas sociales, contribuye en la búsqueda de propuestas de solución y responde a las necesidades de los trabajadores/as.

La educación sindical responde a los requerimientos propios de la estrategia de la FETLIG, a sus prioridades y recursos disponibles, para hacer realidad el proyecto político sindical de los trabajadores/as.

La educación sindical fortalece la formación ideológica sindical para que los trabajadores/as asuman una militancia en el sindicalismo socio-político.

La educación y capacitación de los trabajadores debe ser un poderoso medio para alcanzar los objetivos que como movimiento obrero nos hemos propuesto, debe proporcionar conocimientos necesarios, despertar compromisos, fortalecer nuestra conciencia de clase y solidaridad, prepararnos para afrontar retos y condiciones distintas.

2.3 La Educación Sindical y la Sociedad

La educación sindical propicia la activa participación socio-política de los trabajadores/as en el seno de la sociedad ampliando sus horizontes de acción y de lucha hacia los ámbitos económicos, políticos, ideológicos, sociales, culturales, ambientales, de la salud, de tal manera que, contribuyan en la elaboración y ejecución de tácticas y estrategias que conduzcan al cambio.

La educación sindical toma en cuenta para su gestión, las realidades sociales y laborales del país; y, los problemas específicos de los trabajadores/as en su vida cotidiana.

La educación sindical busca ampliar su horizonte de acción hacia otros sectores sociales populares (campesinos, indígenas, poblacionales, estudiantes) y organizaciones sindicales para contribuir con propuestas a la unidad de los trabajadores/as y el pueblo.

2.4 La Gestión Educativa

La formación sindical es permanente, flexible, coordinada y contribuye al desarrollo y consolidación de la organización sindical, al fortalecimiento de la solidaridad, a la promoción de los derechos, a la capacitación integral de los trabajadores/as para que estos adquieran la capacidad de reflexión crítica y adoptar posiciones propias frente a los problemas de su tiempo.

La educación sindical es debidamente planificada, sistemática y apoyada por acciones de investigación para que los elementos, esfuerzos y recursos involucrados rindan los resultados que prevén los planes y programas de educación y se utilicen de manera óptica, facilitando el apoyo técnico y material, su evaluación, control y seguimiento.

Los objetivos de la educación sindical son coherentes con los principios, objetivos, estrategias y frentes de lucha que impulsa la FETLIG y, con los lineamientos contenidos en la política educativa.

Los contenidos de la educación sindical contribuyen a explicar los cambios mundiales, nacionales, laborales e institucionales; y, a formar dirigentes que dominen temas económicos, teorías políticas e ideológicas, temas laborales, ambientales y de salud ocupacional, de manera que contribuyan con propuestas para solucionar los problemas sociales y a fortalecer los valores y la conciencia de clase.

La formación sindical se dirige, fundamentalmente, a los dirigentes provinciales, y cuadros como beneficiarios directos y sujetos activos en la dirección y fortalecimiento de la FETLIG; y, a través de ellos, al conjunto de trabajadores/as agrupados en las bases, como beneficiarios indirectos.

La metodología empleada es parte fundamental de la educación sindical y responde a los principios democráticos de los trabajadores/as, propicia y estimula la participación activa en el análisis y discusión de los problemas sociales, permite recuperar y sistematizar las experiencias de vida y lucha de los trabajadores y pueblo, es constructiva y comprometida con los intereses de los trabajadores/as, evitando su actuación como meros receptores pasivos.

Las acciones de la educación sindical son permanentemente evaluadas y con proceso de seguimiento oportuno, de manera que permita medir el logro de los objetivos, identificar los obstáculos y retroalimentar todo el sistema.

Los instructores/as de la educación sindical se constituyen en sujetos activos en el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado, conduciendo, facilitando y propiciando la participación de los trabajadores/as. Ayuda a sistematizar sus experiencias, a conocerse así mismo y a buscar soluciones conjuntas a los problemas. Los instructores/as deben asumir actitudes democráticas, amplias, abiertas y críticas que ayuden a superar las trabas que impone el sistema para la participación activa de los trabajadores/as.

Como todo sistema, la educación sindical está constituida por un sinnúmero de actividades que deben estar articuladas de forma armónica, con objetivos definidos y procedimientos ordenados para que respondan de manera óptima a las necesidades, objetivos y principios de la FETLIG.

Las grandes actividades de la educación que FETLIG se propone realizar son:

- DetECCIÓN de las necesidades de educación,
- Elaboración de planes y programas de educación,
- Diseño y elaboración de documentos y materiales de apoyo para la educación,
- Ejecución de planes y programas,
- Diseño y elaboración de metodologías de educación y enseñanza,
- Evaluación y seguimiento de las acciones educativas,
- Propender a que el Instituto de Educación "Heriberto González" anualmente planifique y dirija, acorde a nuestras necesidades, la política educativa en concordancia con los planes educativos diseñados a nivel nacional.

3. CONCLUSIONES

3.1 Para que la educación sindical sea eficiente, ésta debe ser realizada de una forma más consciente, ordenada y controlada a fin de que corresponda al nivel de desarrollo del movimiento sindical de la FETLIG, al contexto social en el que actúa, a los retos y desafíos del presente; y, que propicia la participación consciente de los trabajadores en el análisis crítico de los problemas y en la transformación de la sociedad.

3.2 La educación sindical no debe circunscribirse a un solo ámbito de la actividad sino que debe actuar en todos los aspectos de la vida del trabajador. En el trabajo, en el tiempo libre, en la familia, en la política, en la moral, en la organización, etc., de tal manera que el trabajo, la organización y la vida puedan tener sus lazos de vinculación evitando las formas enajenadas de existencia.

3.3 La educación sindical pone énfasis en la unidad indisoluble entre la teoría y la práctica; entre la apropiación de la realidad en el pensamiento y la acción encaminada a transformar esta realidad. Relación que es condición necesaria y suficiente para hacer más efectiva la educación sindical.

3.4 La educación sindical no es un proceso de transmisión pasiva de informaciones, sino que es un proceso de comunicación constante en el que se interrelacionan de manera íntima el saber, conocer y sentir.

4. PROYECTO DE RESOLUCION N° 3: EDUCACION Y CAPACITACION SINDICAL

El XVI Congreso de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, reunido en la ciudad de Guayaquil, los días 23, 24 y 25 de junio de 1994:

CONVENCIDO

que la educación sindical es una de las principales herramientas estratégicas de lucha de la clase trabajadora que contribuye:

a analizar y explicar críticamente la realidad social y laboral en la que se encuentran los trabajadores,

a formar cuadros y dirigentes con capacidad de conducir la federación y la confederación,

a estimular la participación activa de los trabajadores con propuestas de solución a los problemas sociales, y,

a fortalecer y desarrollar la conciencia de clase.

RECALCANDO

que la política educativa, como criterios de dirección y la gestión educativa, como conjunto de acciones debidamente planeadas, y evaluadas, se apoyan en la concepción del sindicalismo socio-político impulsada por la CEOLS-ORIT-CIOSL.

TENIENDO PRESENTE

que las clases dominantes, a través de los aparatos ideológicos del Estado, implementan toda una estrategia ideológica encaminada a imponer ideas y actitudes liberales tales como: el individualismo, el egoísmo, la competencia, entre otros, que afectan y tienden a destruir la organización de trabajadores.

REITERA

la necesidad de aumentar el eje temático de la educación sindical con aspectos que permitan analizar y explicar los cambios nacionales, mundiales, de las relaciones laborales, del medio ambiente, etc. para que los trabajadores tengan una visión global de la realidad y les permita ampliar su horizonte de conocimientos, acción y lucha.

EXHORTA

a los compañeros/as y a las organizaciones afiliadas a participar activamente en la educación sindical a buscar formas de autofinanciamiento a través de: Contratación Colectiva, matrículas, cuotas, aportes, etc.

RECOMIENDA

al CE de FETLIG y a las organizaciones afiliadas, impulsar la discusión y el diseño de una estrategia ideológica-política centrada en la problemática de los valores, desde el punto de vista de clase de los trabajadores, en contra de la ideología liberal. Estrategia que será viabilizada a través de eventos educativos.

retomar las experiencias que en materia educativa se den tanto a nivel nacional como internacional.

elaborar una estrategia que permita la vinculación orgánica de los intelectuales ligados a los intereses de los trabajadores con el movimiento obrero.

TEMA 4

EL NUEVO ORDEN MUNDIAL Y SU INCIDENCIA EN EL PAIS

1. LOS RETOS NEOLIBERALES DE LA ECONOMIA MUNDIAL

En la actualidad, el mensaje dominante conmina a los países del Tercer Mundo, entre los que se incluye el Ecuador, a volcar los ojos hacia las economías del mundo. Todos los esfuerzos tienen que orientarse hacia la apertura inmediata de la economía, la cual, además, debe diseñar su aparato productivo en función de los diversos impulsos que se derivan del proceso de globalización del mercado internacional.

El mercado mundial sería el referente para todo el manejo económico, asumiendo como inevitable esta forma acelerada y generalizada de reinserción. Realmente se cierra la puerta a otras opciones para intervenir en el mercado mundial, puesto que lo único que quedaría, según esta corriente, es actuar consecuentemente y con celeridad para no perder el tren de la historia.

De esta manera, el mensaje se sintetiza en "exportar o morir", con el que se ratifica la necesidad de priorizar todas las actividades vinculadas al comercio exterior. Alrededor del cual se debe organizar el aparato productivo, la asignación de los recursos y, por supuesto, hasta los patrones de consumo de las economías subdesarrolladas. Con esta concepción se espera superar las trabas derivadas de la existencia de mercados reducidos, economías sobreprotegidas y sociedades frenadas por la acción del Estado.

Además, en vista de la escasez crónica de recursos externos, economías como la ecuatoriana tienen que abrirse totalmente al ingreso de inversiones externas; apertura que complementa la consigna de "privatizar todo lo privatizable". En este mismo orden de cosas los países tienen que tratar de servir su deuda externa con miras a asegurarse el acceso a nuevos créditos, puesto que sin el acceso al ahorro externo, no sería posible impulsar el desarrollo nacional.

Este mensaje plantea, al mismo tiempo, la estabilización y el reajuste de la economía para poder competir en el mercado mundial.

Empecemos entonces por analizar el escenario internacional, destacando los grandes cambios que auguran el apareamiento de un nuevo orden de cosas a nivel internacional, para luego tratar de identificar las fuerzas que constituyen el motor de estas transformaciones, destacando sobre todo el papel del capital financiero internacional, y dentro de éste el de la deuda externa.

2. LA CONSTRUCCION DE UN NUEVO ORDEN IMPERIAL

Al concluir la década de los ochenta se derrumba uno de los bloques que había caracterizado y definido el sistema internacional durante la mitad del siglo XX. El mundo asistió, entre extasiado y aterrado, al triunfo norteamericano en la "guerra fría". El arrollador avance del "capitalismo democrático" y la desaparición del bloque soviético han transformado al planeta y han confirmado, aparentemente, la posición hegemónica de los Estados Unidos. Estos cambios han recreado las condiciones para que se vuelva a la "política de las cañoneras", como sucedió con la invasión a Panamá o con la misma guerra contra el Irak.

El éxito de la política exterior de los Estados Unidos que, luego de concluida la Segunda Guerra Mundial, se concentró en la reconstrucción europea y japonesa, al tiempo que se constituía en el gran gendarme para frenar el avance del llamado bloque socialista en el mundo, consolidó la expansión globalizante del sistema capitalista como sistema de producción dominante.

Avance que terminó arrollando al "socialismo que realmente debió haber existido" en los países de Europa oriental y descabezó el papel antagónico que mantenía la Unión Soviética a nivel internacional, convirtiéndola, en cierta medida, en una potencia subordinada y en un nuevo aliado. Más aún, Moscú y también sus antiguos aliados europeos orientales aparecen ahora como fervorosos aspirantes a la ayuda reconstructora de los Estados Unidos y de sus (¿ocasionales?) aliados industrializados: Alemania y Japón especialmente.

En este contexto internacional, es innegable la dependencia que tiene América Latina de la economía norteamericana y de sus intereses, formulados directamente por su gobierno, articulados a través de los organismos financieros multilaterales o expresados prácticamente por la acción de sus empresas transnacionales.

Es necesario, por lo tanto, identificar las características actuales del capitalismo en la economía-mundo. No se puede olvidar que, como afirma Wallerstein, "el capitalismo es, ante todo y sobre todo, un sistema social histórico". Y es en la lógica de este sistema donde se registran los acontecimientos -no todos claramente perceptibles- del presente proceso global de transformaciones.

No hay duda que en la actualidad el mundo atraviesa por una etapa de enormes perturbaciones. Los Estados Unidos, algunas economías capitalistas industrializadas, los antiguos países "socialistas" y las naciones del Tercer Mundo están en medio de un proceso recesivo, como parte de una crisis de hegemonía. La globalización de los fenómenos económicos y sociales se autoalimenta y se contradice. La primera potencia política y militar no es la primera en el campo económico, a pesar de lo cual al sistema capitalista se lo difunde con inusitado vigor sin considerar sus innumerables fracasos y contradicciones. Estos cambios se producen en un momento en que aparentemente han desaparecido los paradigmas que los expliquen y hasta aparece como lejana la posibilidad de que se vislumbre una salida no-capitalista a la crisis.

Lo que cuenta por lo pronto es la existencia de una generalizada crisis de productividad y rentabilidad, cuyas características adicionales son el lento crecimiento económico, la caída de las tasas de inversión y la disminución relativa del poder económico de los Estados Unidos frente a los otros países capitalistas industrializados.

Independientemente de si la economía mundial ya ha entrado en una nueva fase de auge o si sigue en su etapa recesiva, las condiciones generales para los países latinoamericanos y caribeños indican que la crisis se mantendrá y por mucho tiempo. Y que los desafíos básicos son los mismos: subdesarrollo y dependencia, a los cuales habría que añadir un marcado desacoplamiento de sus economías en relación con el mercado mundial.

Otro hecho que cabe resaltar es la presentación de la "Iniciativa para las Américas" por parte del presidente norteamericano George Bush, a finales de junio de 1990. Los Estados Unidos, que se encuentran en una encrucijada difícil en su interior y frente a un gran reto económico y político en su exterior, demostraron con esta Iniciativa estar dispuestos a reformular su papel económico en el concierto mundial. Para esto proponen la conformación de un bloque comercial que incluya a los países latinoamericanos y plantean reformular los mecanismos que aseguren económicamente su inmediata zona de influencia y también una mejor posición en el sistema mundial. Les resulta conveniente asegurar su propio espacio económico, que tendrá un "doble círculo: en primer término, la estructuración de un acuerdo comercial de América del Norte que incluye a Canadá y México; y, como su complemento, un conjunto de entendimientos bilaterales de complementación comercial con un grupo seleccionado de países latinoamericanos, que es lo que propiamente representa la Iniciativa para las Américas".

3. LA LOGICA DEL CAPITAL FINANCIERO INTERNACIONAL

Sin menospreciar lo que acontece dentro de cada país y en especial en los Estados Unidos, la punta del ovillo se puede buscar en la lógica de funcionamiento del capital financiero internacional, o sea en sus necesidades de reproducción y acumulación. Este capital puede asumir diversas formas como podrían ser la deuda externa o la conocida como inversión extranjera directa, incluyendo la propia cooperación extranjera o ayuda para el desarrollo, así como otras alternativas comerciales que son las que aparecen con mayor claridad y fuerza en el mercado mundial.

De suerte que la evolución de este capital no puede ser entendida de manera desarticulada. El flujo de bienes y servicios, capitales y hasta de tecnología depende, en primera línea, aunque no exclusivamente, de la evolución de la economía de los países industrializados o centrales y no simplemente de la voluntad receptiva de los países subdesarrollados.

En este sentido, hay que señalar que la concesión de créditos a los países tercermundistas no es simplemente el producto de "una decisión irracional adoptada por negociantes desaprensivos o por políticos demagogos" de los países centrales o de los periféricos al aceptarlos, sino que ésta ha sido, muchas veces, "la única salida que el capitalismo, dadas las condiciones económicas existentes, así como la correlación de fuerzas sociales y políticas". (Mandel 1986: 70)

Igual reflexión se puede hacer para las inversiones extranjeras, las que, por ejemplo, permiten a los centros acceder a recursos naturales o a mano de obra barata indispensables para la ampliación de sus fuerzas productivas, lo cual fortalece la capacidad de su aparato productivo para competir en el mercado internacional.

Por otro lado, cuando la tasa de ganancia se reduce por una incapacidad de realización del valor dentro de dichas economías, debido a una crisis de sobreproducción o recesión, se da paso a expansiones crediticias. Con lo cual, la concesión de préstamos o la exportación de capitales crediticios permite ampliar el mercado en los países que se endeudan para los productos de las economías centrales atrapadas por la recesión, al tiempo que estos créditos generan utilidades por la vía de los intereses. "De ambos modos se transfiere plusvalía de la periferia al centro". (Ugarteche 1986: 21)

Así, dentro de esta onda positiva, se trabaja para tener una buena imagen frente al FMI y el Banco Mundial, presentándoles una serie de macro-indicadores transformados en los grandes objetivos nacionales, aún cuando no reflejan la situación de la economía, en particular de los sectores populares. De esta manera lo que se ha conseguido es instrumentar ajustes de una magnitud y velocidad desconocidos, en medio de situaciones de relativa tranquilidad política en la mayoría de países latinoamericanos. Es más, las profundas reformas impuestas y el deterioro de los niveles de vida para la mayoría han generado una limitada reacción social y política, que no tiene comparación con los costos asumidos.

En este punto, no se debe menospreciar el respaldo publicitario que tiene este camino único. Al cual se lo sostiene vigorosamente con aquella mañida argumentación de que cualquier posición divergente conduce necesariamente al agudizamiento de la crisis y de los problemas externos.

Esta compleja realidad nos explica, a su vez, el por qué las posibilidades de un capitalismo nacional han resultado bastante limitadas en América Latina, en particular en el Ecuador. No tanto por la estrechez de su mercado interno, sino en especial por la inexistencia de una élite que disponga de un proyecto nacional y que no haya estado (y esté) tan mediatizada por la acción del capital externo, como lo demuestra la relación sumisa de estas clases propietarias con los países centrales y sus intereses.

4. LA LOGICA DE LA DEUDA EXTERNA

En primer lugar se ha dicho que la deuda externa se originó como un problema exclusivo de América Latina y del resto de países del Tercer Mundo, y como resultado directo de las "políticas populistas expansivas", producidas por un gasto público exagerado e irresponsable de los diversos gobiernos de los países latinoamericanos.

En estas condiciones, el creciente flujo de recursos financieros destinados hacia el Tercer Mundo tuvo como telón de fondo un incremento sin precedentes de la liquidez internacional y la recesión de finales de los sesenta e inicios de los setenta, en los países desarrollados.

Esta considerable liquidez obligó al sistema financiero, a través de sus bancos, a colocar los excedentes en la periferia, incentivado no solo por el monto de los recursos disponibles y las relativamente menores posibilidades de reproducción en los centros, sino por la reducción de los controles y por una evaluación positiva de las posibilidades de pago de dichos países. En estas circunstancias, disminuyó la rigurosidad en la concesión de los créditos y se produjo una priorización de las formas financiero-comerciales por sobre las productivas, lo cual se reflejó en el incremento de las actividades especulativas. En este proceso, los bancos ofrecían y aún obligaban, directa o indirectamente, a los países subdesarrollados a aceptar préstamos que no se ajustaban a las condiciones regulares, muchos de los cuales ni siquiera eran indispensables, sin dejar de obtener en todo momento grandes ganancias. El endeudamiento externo de los países de la región respondía una vez más a los intereses de la banca internacional, antes que a las necesidades reales de los países que se endeudaban.

Complementariamente, los organismos internacionales, como el Banco Mundial, el FMI y el BID, fortalecían este proceso de financiamiento acelerado del Tercer Mundo, como parte integrante de la estrategia de transnacionalización mundial que no encontraba otra salida frente a la crisis recesiva en los países centrales y que, además, facilitaba el "reciclaje" de los petrodólares.

Por lo que no se puede aceptar el mito, por cierto muy difundido por los dirigentes del mundo occidental, de que la elevada liquidez internacional de los años setenta haya surgido a raíz de las alzas de los precios del petróleo. Las cuales, sin duda, contribuyeron a agudizar el problema.

En este ambiente, la periferia encontró la oportunidad propicia para satisfacer, aunque sea parcialmente, su crónico déficit de financiamiento. Y este proceso, que devino en un exagerado y alegre endeudamiento del Tercer Mundo, que además no condujo a una adecuada utilización de los recursos contratados, fue el que generó la nueva crisis de la deuda externa.

No se puede ocultar, de ninguna manera, que la crisis se originó también en los países subdesarrollados. Pero, no se puede simplemente generalizar y decir que los latinoamericanos se endeudaron y que ahora tienen que pagar. Es preciso diferenciar entre los pueblos de la región y sus gobiernos, muchos de ellos dictatoriales que, en la década de los setenta, se sumaron entusiastamente y que les permitía mantener los patrones de acumulación sin alterar las estructuras internas. Por tanto, no sorprende que los pueblos latinoamericanos hayan sido los menos beneficiados con el proceso de endeudamiento acelerado, que contribuyó a mejorar las condiciones de vida de las clases altas y medias de la sociedad latinoamericana, sin dejar de forzar las tendencias concentradoras y excluyentes que sostienen a los grupos monopólicos y oligopólicos de la región.

Hay otras causas sistemáticas que ahondaron el endeudamiento y que explican no solo los elevados montos de la deuda sino su deficiente utilización: las inversiones sobredimensionadas, el establecimiento y la consolidación de patrones de vida consumistas de

reducidos grupos de la población, las masivas compras de armas, la corrupción, la transferencia al exterior de recursos financieros por parte de agentes económicos nacionales -no solo de las empresas extranjeras- y, por supuesto, el creciente pago de intereses de los créditos a la banca internacional, que comenzaría a exacerbar la situación a partir de principios de la década de los ochenta.

En esos años las dificultades económicas internacionales empezaron a agudizarse, toda vez que los déficit de la economía norteamericana presionaron sobre las relaciones comerciales y financieras mundiales. Estos desequilibrios obligaron a un reajuste en la disminución de los créditos hacia los países subdesarrollados.

A partir de la moratoria mexicana, en 1982, los gobiernos de la región, incapaces de diseñar otra salida o de conseguir un amplio acuerdo político concertado con las naciones acreedoras, negociaron bilateralmente con la banca y los organismos internacionales que, en esos momentos estaban también abocados a una situación sumamente apurada por el excesivo grado de exposición que tenían sus acreencias con el Tercer Mundo, sobre todo con los países latinoamericanos.

Estas negociaciones trajeron consigo programas de estabilización y políticas de ajuste fondomonetaristas y bancomundialistas, sintetizados en lo que se conoce como el "Consenso de Washington", tanto para garantizar el servicio de la deuda, como para proceder al reordenamiento de las economías tercermundistas.

A pesar de la profunda recesión experimentada en América Latina, hay que destacar que el esfuerzo realizado fue descomunal, en condiciones internas sumamente difíciles y enfrentando un mercado mundial cruzado por proteccionismos y por la caída de los precios de las materias primas, que se tradujo en una tremenda sangría de recursos para los países latinoamericanos: el servicio de la deuda externa alcanzó un monto negativo cercano a los 220 mil millones de dólares en la década de los ochenta, cantidad con lo cual América Latina enfrentaría el problema de la pobreza; la fuga de capitales estaría cerca de los 300 mil millones de dólares y el deterioro de los términos de intercambio alrededor de 250 mil millones de dólares. Mientras que la deuda, a pesar del enorme volumen del servicio neto realizado, continuó creciendo como que hubiera adquirido vida propia por el automatismo (Hinkelammert 1988) de las finanzas internacionales, de 331 mil millones de dólares en 1982 pasó a más de 450 mil millones de dólares en 1992. La deuda externa más que un problema económico, es un problema social y un mecanismo de sometimiento a los pueblos.

En el Ecuador, durante el período 1982-92, el saldo neto de la transferencia de recursos vinculados a la deuda externa -desembolsos menos intereses y amortización- tiene un valor negativo de más de 3.300 millones de dólares. Lo cual se explica por el hecho de que los desembolsos -20.021,8 millones de dólares- en estos años fueron superados por la amortización e intereses -23.369,5 millones de dólares-.

Si se hace la comparación por grupo de acreedores, la situación presenta también resultados preocupantes. Se puede destacar que la transferencia fue permanentemente negativa durante 1982 a 1991 (no se consiguieron cifras para 1992) con la banca comercial, alcanzando un monto de casi 3.077 millones de dólares, cuando el flujo negativo total fue de menos de 2.500 millones en el mismo lapso. En el caso de los gobiernos y de los organismos internacionales el saldo total del período fue positivo para el país, sin embargo durante 1989 a 1991 (y con toda seguridad en 1992) el flujo con dichos organismos -encargados de financiar el desarrollo (¿de quién?)-, que anteriormente había sido positivo, fue negativo; o sea que el Ecuador ha contribuido a su capitalización. Situación que se repite con los créditos otorgados por los gobiernos en los años 1990 y 1991.

Y tal como sucedió en América Latina, por obra del "automatismo", a pesar de la transferencia neta negativa de más de 3.300 millones, el saldo de la deuda externa ecuatoriana pasó de 6.632,8 millones de dólares en 1982 a 12.133,1 millones de dólares en 1992; situación explicable por el automatismo de crecimiento de la deuda, que actúa en forma independiente de la simple lógica matemática. Y que de ninguna manera puede entenderse como que el país recibió realmente la totalidad de la indicada suma, puesto que un monto sustancial de la misma era parte del festín de los millones: préstamos para mantener el servicio de préstamos antiguos, en especial préstamos de organismos internacionales para pagar deudas con la banca privada o el simple aumento de los intereses.

En conclusión, el interés último de la estrategia, sin dejar de exigir el pago de la deuda, ha sido promover la reinserción de las economías latinoamericanas en el mercado mundial. Y que, por lo demás, está dando resultados en términos de una mayor internacionalización del mercado de capitales en la región y de una modernizada forma de reprimarización de estas economías dependientes.

Su impacto, entonces, no se agota en los elevados costos económicos y sociales. No solo se debe mirar aquellas cifras angustiosas de pobreza, de desempleo y subempleo, de caída de los gastos sociales, de concentración de la riqueza, de deterioro sistemático del poder adquisitivo de los salarios y de creciente destrucción del ambiente.

A más de todo eso, es necesario que se considere también la situación de frustración reinante y la gran perplejidad que aplasta la posibilidad de desarrollar las propuestas alternativas de la región, en donde, además, se han producido profundos cambios no solo en

el ámbito empresarial y macroeconómico, sino también en el campo social, político, cultural y hasta psicológico.

5. LOS ANTECEDENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES DEL MODELO NEOLIBERAL EN EL ECUADOR

Los grupos dominantes de la sociedad nacional atribuyeron las causas de tal crisis, al agotamiento y fracaso del modelo de industrialización sustitutivo de importaciones, por lo cual se hacía necesario, decían, encontrar otro modelo distinto al desarrollismo y al proteccionismo caracterizado -según se decía- por la nefasta participación del Estado en la economía nacional.

Así pues, como resultado especialmente del interés del capital monopolista internacional y nacional, en el país se ha venido imponiendo como credo, como teología, una "nueva" estrategia, calificada de pragmática y realista; conocida con programas de ajuste y cuyos fundamentos se afirman en los siguientes elementos:

1. Integración o apertura de la economía ecuatoriana al mercado mundial. Esto significa que las exportaciones deben ser la base esencial del crecimiento. Asimismo, se propugna eliminar todo tipo de obstáculos al capital extranjero y a las empresas transnacionales para que ingresen al país.
2. Confianza en el mercado como el mejor mecanismo asignador de precios, ingresos, inversiones.
3. Reducción drástica y significativa del ámbito de acción del Estado en la vida económica nacional, privatizando las empresas que fueron creadas y desarrolladas para cubrir deficiencias que el sector privado no pudo suplir. Este nuevo rol de la función estatal es presentado como reforma del Estado.
4. Consecución y mantenimiento, por sobre toda otra consideración, de los "equilibrios macroeconómicos" en materia de balanza de pagos, finanzas públicas. A esto se agrega los programas de estabilización cuyo objetivo es combatir la inflación.

La estrategia se ha apoyado, entre otras, en las siguientes medidas de política económica:

- devaluaciones (elevaciones en términos de suces, de dólar norteamericano) para que el mercado determine el valor de las divisas;
- liberación del sistema de precios y de la tasa de interés (permitir que el mercado sea el que fije el valor de la tasa de interés); los precios y los intereses lo fijan las leyes ciegas del mercado, sin control alguno del Estado.
- elevaciones de los precios de los combustibles y de las tarifas de transporte público; alza de las tarifas de electricidad, agua potable, alcantarillado, teléfonos, para mejorar los ingresos fiscales;
- reducción de los impuestos a las exportaciones y a las importaciones (a partir básicamente de 1990 para mejorar la apertura y estimular la competencia interna);
- reformas a las leyes laborales, promulgación de leyes como las de la maquila, zonas francas, trabajo compartido, que han debilitado al movimiento sindical;
- reducción del gasto público mediante la disminución del número de empleados y de sus remuneraciones reales -vía devaluación- y la privatización de empresas públicas, tendiente a generar excedente para el pago del servicio de la deuda externa.
- estímulo a la conformación de bloques económicos subregionales a fin de fomentar el intercambio comercial;
- fuertes restricciones en los gastos públicos que afectan especialmente a la inversión y los gastos sociales.

Esta estrategia neoliberal empezó a abrirse espacio, al comienzo de una manera un tanto tímida, con el gobierno de Osvaldo Hurtado, a partir de 1982, siendo profundizada por todos los gobiernos posteriores

6. LOGROS Y PROBLEMAS BASICOS GENERADOS POR LA EJECUCION DE LA ESTRATEGIA NEOLIBERAL EN EL ECUADOR

Después de más de diez años de crisis y de ejecución de políticas económicas como las señaladas, el Ecuador ha empezado a alcanzar -especialmente con el gobierno actual- una serie de equilibrios macroeconómicos traducidos en la obtención de una relativa estabilidad cambiaria, la igualación de ingresos y gastos estatales, la presencia de apreciables superávits comerciales en las relaciones con el exterior y la reducción del ritmo de crecimiento de la inflación.

Pero la política económica hasta ahora ejecutada, no ha permitido superar otras muy graves dificultades que agobian a la sociedad ecuatoriana: la economía nacional no se ha reactivado, el desempleo ha aumentado, la deuda externa ha crecido y la planta productiva nacional se ha debilitado por la escasa inversión.

Esto significa que cada uno de los éxitos económicos a los que antes se hizo referencia, tienen que ser calificados con mucho cuidado: en los últimos diez años el producto o ingreso por habitante de los ecuatorianos disminuyó de 2.500 dólares en 1982 a poco más de 1.150 en 1992.

Entre 1982 y 1992, la economía ecuatoriana (PIB) creció según una tasa media anual de 2,3, apenas superior al crecimiento de la población.

De otro lado, durante los últimos 10-12 años, cuando se está ejecutando la política neoliberal, el desempleo y el subempleo han aumentado en el país considerablemente. Según el CONADE, actualmente hay en el Ecuador cerca de 500.000 desocupados y alrededor de un millón y medio de trabajadores subempleados, es decir que no ganan ni siquiera el ingreso mínimo o que no logran trabajar por jornadas completas. Así mismo el Ecuador con una población de 11 millones de habitantes, 8 millones viven en la pobreza.

Lo anterior significa que, en la década se deja sin ingresos a un apreciable número de personas y, por otro lado, se contribuye a deprimir los salarios de los trabajadores activos, sumándose los dos hechos a generar una demanda débil que no es el mejor marco para reactivar la producción ni la inversión en el país. Los trabajadores ecuatorianos reciben el más bajo salario de América Latina comparado solo con los salarios vigentes en Perú y Haití.

La inflación, si bien muestra una tendencia a reducirse desde el segundo semestre de 1993, ello no significa que los precios bajen sino que crecen a un ritmo menor. Ahora bien, el aumento del desempleo y la sensible pérdida del poder adquisitivo de los salarios, incidió significativamente en la pérdida de participación de los asalariados en el ingreso nacional, que cayó del 32,5% en 1970, al 12,2% en 1991.

Lo anterior significa que la proporción del ingreso que se destina en el Ecuador a los dueños del capital, es muy grande, mucho mayor que la que se destina al pago de sueldos y salarios que ganan los trabajadores que son más numerosos que los primeros.

Entonces, se puede afirmar que la política neoliberal ejecutada en los últimos años por cuatro diferentes gobiernos, ha contribuido a aumentar la pobreza en el Ecuador. Actualmente, el 63,1% de los hogares ecuatorianos (más de 8 millones de personas) es población pobre, en cuanto obtienen un ingreso que no les alcanza para adquirir una "canasta" mínima vital de alimentos y otros bienes y servicios esenciales.

Pero junto a los costos que términos especialmente de pobreza ha generado en el país la aplicación del neoliberalismo, se debe asimismo reconocer que de las políticas económicas ejecutadas en los últimos años, se han beneficiado poderosos intereses de viejos y nuevos grupos económicos de grandes inversionistas nacionales y extranjeros que operan en el país.

Así, por ejemplo, las políticas de fomento de las exportaciones a través de las devaluaciones, el aumento de los créditos, la simplificación de trámites, etc. ha favorecido a conocidos grupos dedicados al negocio de la exportación. Es decir que la otra cara de la medalla de la pobreza es el aumento de los ingresos de una reducida proporción de la población, es el aumento de la concentración de los ingresos y de la propiedad.

Confiar en las exportaciones como la fuente dinámica única del crecimiento económico futuro del Ecuador, resulta demasiado arriesgado, tanto por las prácticas proteccionistas que ejecutan los gobiernos de los países desarrollados como porque indirectamente se exigiría un incremento de la pobreza y la desigualdad, lo cual supone la reducción del mercado interno y, obviamente, una disminución de los incentivos para la inversión. El país entraría a una suerte de círculo vicioso donde se estrecharían las relaciones entre la reproducción de la pobreza, la limitación del mercado interno, la necesidad de mayores exportaciones, la modernización parcial del aparato productivo nacional, la desigualdad.

Para solamente hacer referencia al crecimiento poblacional y las exigencias ocupacionales que ello supone, es conveniente destacar que, estimaciones de organismos especializados preveen que hacia el año 2010, la población total, urbana, rural y económicamente activa del país serán las que se anotan en el siguiente cuadro.

**Población total, urbana y rural,
población económicamente activa**
(miles de personas)

	<u>1990</u>	<u>2000</u>	<u>2010</u>
Población total	10.546	13.130	15.614
Población urbana	5.811	7.926	10.121
Población rural	4.735	5.204	5.493
PEA total	3.384	4.565	5.844
PEA urbana	1.949	2.860	3.902
PEA rural	1.435	1.705	1.942

Fuente: CONADE-GTZ, Ecuador Siglo XXI: I. Cambios en la dinámica de la población (1990-2010). Quito.

Elaboración: del Consultor.

Las cifras citadas destacan, consiguientemente que, de aquí al año 2010, se incorporarán a la fuerza de trabajo del país aproximadamente 2'460.000 personas, siendo probablemente mayor el número de incorporados en la primera década del siguiente milenio y, en su gran mayoría (1'953.000), en el área urbana. Esto significa que el solo crecimiento demográfico exigirá de la economía la generación de 123.000 cargos por año.

Por supuesto ello no es todo una vez que actualmente el país padece desocupación y subocupación que conjuntamente representan alrededor del 35 por ciento de la población económicamente activa. La superación de estos problemas es imposible asumirla como tarea de corto plazo. Si se admitiera como propósito la eliminación de la desocupación y de la subocupación hasta el año 2010, ello significaría un esfuerzo adicional de abrir oportunidades de empleo para unos cien mil individuos más por año.

7. PROPUESTA

En el campo de la deuda externa también requerimos posiciones creativas, selectivas y de largo alcance, que cuenten con un enorme respaldo popular. Entre las que no puede descartarse el estudio de una moratoria unilateral claramente planificada, que no tiene que demostrar públicamente su carácter confrontacional con los centros del poder mundial. Un país aislado, con débil respaldo internacional y con una escasa cohesión interna no puede enfrentar abiertamente al poder financiero mundial, pero tampoco puede esperar la superación de sus problemas con la aplicación sumisa de las recetas que provienen de dichos centros.

Por eso, para sobreponerse a la actual situación de "crisis" permanente, resultará inevitable, no solo para ajustar el lado fiscal y el lado externo, sino sobre todo reducir el monto de la deuda externa y por supuesto el peso de su servicio. La reducción unilateral de la deuda externa legitimaría internamente los ajustes fiscales, mientras que la eliminación del déficit fiscal legitimaría externamente las medidas unilaterales. De lo contrario, cualquier ajuste sin abordar el peso de la deuda conduciría necesariamente a mayores niveles de recesión, al tiempo que continuará limitando las posibilidades de impulsar un proceso nacional del desarrollo.

Una moratoria unilateral, que no debería entorpecer la búsqueda de salidas conjuntas con un número mayor de deudores, podría abrir la puerta para otro tipo de renegociación con la banca internacional.

Podría ser, en definitiva, un instrumento de presión política, con el cual se desbloquearía esta situación de inestabilidad.

Como complemento a esta posición, es preciso que exista la suficiente conciencia sobre la necesidad de revertir, lo antes posible, el flujo negativo de capitales. Tampoco hay que perderse en consideraciones inútiles, como puede ser el recelo a que con la moratoria se suspendan los flujos crediticios de los organismos internacionales, que en los últimos años, como ha sucedido en el caso ecuatoriano, por ejemplo, han transferido por concepto del servicio de la deuda -capital más intereses- un volumen de recursos superior a los nuevos desembolsos; situación que se repite con los llamados gobiernos amigos, que casi siempre nos otorgan créditos amarrados a compras de servicios y equipos provenientes de sus propias empresas.

En este orden de cosas, los nuevos préstamos que se consigan exigen un manejo cuidadoso en todo sentido, no simplemente

financiero. Es preciso tener presente que sus riesgos no solo cuantitativos, sino sobre todo cualitativos. Hay que considerar siempre las condiciones que se imponen, que son las que consolidan las ataduras de la dependencia. El ingreso de capitales foráneos, empréstitos o inversiones, puede ser un complemento para financiar el desarrollo y hasta para asegurar el ingreso de tecnología, pero no se puede esperar que sea el eje del financiamiento de un proceso de desarrollo alternativo.

Por eso, a pesar de todas las críticas que (con sobrada razón) se le hacen a la deuda y aún a las inversiones extranjeras, no se puede creer que éstas son intrínsecamente malas. La deuda es nociva "cuando es practicada de manera automática como sustituto de los esfuerzos locales de ahorro y, por tanto, de productividad, que en el endeudamiento se convierte en el 'pivot' de mecanismos de dependencia y de atraso tecnológico". (Corm 1983: 104) Igualmente se convierte en un problema cuando el endeudamiento, y en general el flujo de capitales externos sirven para posponer cambios profundos al interior de la sociedad, que busquen niveles de mayor equidad y mayor participación ciudadana en el proceso productivo; o, cuando contribuyen a sostener los privilegios y los esquemas consumistas de grupos reducidos de la población. Lo cual sucede, cuando los países han entregado la tarea de su desarrollo nacional a la lógica del capital transnacional.

Por otro lado, debemos estar conscientes que el aporte financiero del desarrollo nacional habrá de darse fundamentalmente con el ahorro interno, sin confiar que el capital foráneo -deuda externa o inversión directa- sea la gran alternativa para financiar la solución de los problemas nacionales. Tan es así, que el propio Shaid Husain, vicepresidente del Banco Mundial, refiriéndose a los países latinoamericanos, señaló que "incluso con la reeducación de la deuda y su servicio, la deuda externa de los países latinoamericanos será grande. No pueden darse el lujo de volver a la escalera mecánica de los grandes préstamos y una rápida acumulación de la deuda. Una de las principales lecciones de las décadas anteriores es la necesidad de reducir la dependencia del capital externo".

7.1 Planteamientos generales que impulsará la CEOSL

- Si la crisis conduce a la pobreza entonces la FETLIG, con nuestra matriz CEOSL se constituirá en un "grupo de presión" que opinará permanentemente sobre las medidas que incrementan la pobreza, a fin de orientar a los trabajadores a los sectores populares del país con el propósito de que se identifiquen claramente las medidas y personajes que apoyan esas leyes, decretos, regulaciones, etc. Esto puede ser el periódico, la radio y el boletín de coyuntura.
- En materia salarial, la FETLIG propone que se fije mecanismos para un reajuste automático de sueldos y salarios para los trabajadores y jubilados para compensar el alza del costo de la vida y se asignen mecanismos para incrementar razonablemente los salarios reales en las empresas, a largo plazo.
- La FETLIG exige que se eliminen los secretos contables en las empresas; el acceso a estos documentos para evaluar los resultados y la distribución de las utilidades. Para estos efectos la FETLIG se asesorará por expertos en la materia. Posiblemente, puede crearse una empresa de asesoramiento.
- La FETLIG exige que se agilicen los mecanismos de tributación y cobro de los impuestos. De esta manera, no solo los trabajadores cargarán con el peso de los equilibrios fiscales. Para ello es necesario que sea de conocimiento público la tributación nacional. La FETLIG se compromete a cooperar con las autoridades en la recaudación de impuestos de las maneras que se acuerden en organismos ad-hoc.
- La FETLIG concuerda en que se premie a las empresas que crean trabajos y que fomenten la inversión. Asimismo, propone la creación de un fondo de cesantía alimentado por las empresas que despiden trabajadores. Este fondo se destinará a ser un fondo de crédito para nuevas inversiones a tasas de interés ligeramente menores a las de mercado.
- En materia de salud ocupacional la FETLIG, a través del CESSHI, entregará listas de materiales que no pueden usarse en las empresas a riesgo de la salud de los trabajadores. Asimismo, se especificará las formas en que pueden evitarse estos riesgos. Se informará al IESS para que se inspeccionen estas empresas y se apliquen las sanciones correspondientes.
- Se promoverá que los costos por accidentes de trabajo provenientes de negligencia empresarial sean cubiertos totalmente por los infractores. Esto ayudará al mejor financiamiento del IESS como reclama toda la sociedad.
- En materia de medio ambiente la FETLIG se suma a las decisiones universales de protección ambiental. Con la asesoría de las instituciones especializadas se difundirán las normas que deben respetarse en las empresas y será motivo de las negociaciones colectivas.

i) En cuanto a las privatizaciones la FETLIG propone reflexionarse con gran cautela. La empresa privada no siempre es eficiente (la prueba es que también quiebran) y los precios a los cuales se ofrecen los servicios públicos, en algunos casos, son la única razón para explicar los déficits. Los trabajadores debemos dejar muy claro que estos servicios subvencionados son aprovechados mucho más por las empresas que por los trabajadores. Por ejemplo, cerca del 80% de la electricidad la consumen las instituciones públicas y privadas, y no los hogares; entre éstos, como se sabe, el consumo es proporcional a los ingresos. Por lo tanto, proponemos tarifas selectivas de los servicios. Igualmente en agua potable y recolección de basura.

j) Exigimos la creación de un impuesto predial rural para las unidades que superen un tamaño mínimo que determinaremos con estudios técnicos. Este impuesto que debe ser recolectado por los Concejos Municipales o los Municipios debe ser destinado en proporción significativa al pago de programas de empleo mínimo a ser aplicados en las regiones. Estos programas debieran privilegiar a los desempleados de la zona y dedicarse a obras que ayuden a mejorar las condiciones de los más pobres. Por ejemplo, limpieza de canales, mejoramiento de caminos vecinales, reforestación, construcciones ligeras para almacenamiento de productos agrícolas, etc.. Puesto que hay regiones o provincias en que la mayoría son pequeñas unidades y la recaudación, en consecuencia será menor, debe destinarse una fracción del fondo para proyectos en las zonas más atrasadas.

k) La eficiencia del Estado es también una exigencia de la FETLIG. En efecto, los trabajadores resultamos más perjudicados por los problemas de eficiencia surgidos en los servicios estatales puesto que no disponemos de recursos para acudir a los servicios privados. Sin embargo, la mayor ineficiencia nace en las altas esferas directivas del Estado. Varios ministros han debido abandonar el país por CORRUPCIÓN y esta es la primera ineficiencia del Estado. En consecuencia, la FETLIG propone que se dicte a la brevedad una ley estricta contra el enriquecimiento ilícito, que sancione a los responsables de negocios y corrupción. Por nuestra parte, aplicaremos medidas e intensificaremos la educación entre nuestros afiliados para colaborar en la superación de este problema nacional.

l) La educación atraviesa por una profunda crisis, tanto por la cobertura de los servicios como por la calidad de ellos. Existen discriminaciones salariales entre los maestros, pero también los salarios son absolutamente insuficientes para una labor que debiera tener prioridad nacional. Exigimos que se definan salarios adecuados y que se respete el precepto constitucional de destinar al menos el 20% del presupuesto a esta actividad social. En este aspecto, debe entregarse becas educativas a los grupos más pobres para detener el auge del trabajo infantil.

m) La FETLIG adicionalmente apoyará la creación de centros de capacitación especializados para trabajadores que hayan sido despedidos de sus empresas. Estos Centros serán administrados por el Ministerio de Educación, pero con participación activa de la Confederación, en los siguientes aspectos: definición curricular, evaluación de los programas y admisión de los participantes. Estos recursos debieran ser pagados con al menos un salario mínimo vital.

n) En el caso de capitalización de utilidades, que reduce la distribución de ellas a los trabajadores, se propone que la capitalización sea proporcionalmente distribuida entre los trabajadores.

o) La FETLIG propenderá junto a su matriz nacional, la CEOSL, a la elaboración de un proyecto de ley que proteja a los trabajadores informales.

p) La FETLIG promoverá la defensa y protección de los intereses de los usuarios de los servicios públicos.

8. PROYECTO DE RESOLUCION N° 4: EL NUEVO ORDEN MUNDIAL Y SU INCIDENCIA EN EL PAIS

El XVI Congreso de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, reunido en la ciudad de Guayaquil, los días 23, 24 y 25 de junio de 1994:

CONSIDERANDO

en la actualidad, el mensaje dominante se sintetiza en "exportar o morir", "privatizar todo lo privatizable", integración de la economía ecuatoriana al mercado mundial, eliminar todo tipo de obstáculos al capital extranjero y al país, confianza en el mercado como el mejor mecanismo asignados de precios, ingresos, inversiones, reducción drástica y significativa y mantenimiento de los "equilibrios macroeconómicos" en materia de balanza de cuyo objetivo combatir la inflación, devaluaciones, liberalización del sistema de precios y de la tasa de interés.

reducción de los impuestos a las exportaciones y a las importaciones.

estímulo a la conformación de bloques subregionales.

elevación de los precios de los combustibles y de las tarifas de transporte público, de electricidad, agua potable, alcantarillado, teléfonos.

reducción de los derechos sindicales, reformando las leyes laborales, promulgando leyes como la maquila, zonas francas, trabajo a tiempo parcial.

fuertes restricciones en el gasto público que afectan especialmente a la inversión y a los gastos sociales.

PREVINIENDO

que su impacto no se agota en los elevados costos económicos y sociales, en las cifras angustiosas de pobreza, de desempleo y subempleo de la caída de los gastos sociales de concentración de la riqueza, de deterioro sistemático del poder adquisitivo de los salarios y de creciente destrucción del ambiente.

CONVENCIDOS

que la crisis conduce a la pobreza, la CEOSL continuará opinando permanentemente sobre las medidas que incrementan la pobreza, a fin de orientar a los trabajadores, a los sectores populares del país, con el propósito de que se identifiquen claramente las medidas y personajes que apoyan esas leyes, decretos, regulaciones.

EXIGIENDO

al gobierno agilite los mecanismos de tributación y cobro de los impuestos a los empresarios. De esta manera, no solo los trabajadores cargarán con el peso de los equilibrios fiscales. Para ello es necesario que sea de conocimiento público las regulaciones de tributación nacional.

al gobierno la participación de la FETLIG y CEOSL en la definición de las empresas a ser privatizadas y reflexiones con gran cautela sobre las privatizaciones de las empresas del Estado.

al gobierno y al Congreso Nacional se dicte una Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito.

en cuanto a la educación, mayor cobertura y mejorar su calidad, respetar el precepto constitucional de destinar por lo menos el 20% del presupuesto nacional a esta actividad, establecer salarios profesionales para los maestros, entregar becas educativas a los sectores más pobres para disminuir la deserción estudiantil.

la creación de centros de capacitación especializados para trabajadores despedidos de las empresas. Estos centros serán dirigidos y administrados por el Ministerio de Educación con la participación activa de los trabajadores organizados.

la creación de casas y centros de reposo especializados para jubilados, en todo el país.

que la pensión de jubilación sea del 100% de la mejor remuneración del trabajador y que ésta sea elevada de acuerdo al incremento de la inflación.

el establecimiento de tarifas selectivas de los servicios subvencionados, ya que cerca del 80% de la electricidad la consumen las instituciones públicas y privadas, el 20% lo consumen los hogares, de la misma manera ocurre con el agua potable y la recolección.

PLANTEAMOS

frente a los procesos de integración, la formulación y ejecución de un Proyecto de Desarrollo Integral donde el crecimiento económico tenga una mira fundamental la solución de los grandes problemas sociales de nuestros pueblos y su vinculación activa en estos procesos.

TEMA 5

POLITICA ORGANICA Y MODERNIZACION DE LA FETLIG

1. INTRODUCCION

La FETLIG se ha consolidado como la principal federación provincial, siendo por tanto fundamental que con su fuerza ayude a cohesionar, a través de un programa democrático y transformador, a la diversidad social y popular de la provincia.

Si bien está fortaleciéndose como representante de los trabajadores, en general, se propone establecer alianzas y adoptar políticas de relación con los demás sectores sociales populares e incorporar a su propia plataforma las reivindicaciones de aquellos.

2. HACIA UN FORTALECIMIENTO ORGANICO DE LA FETLIG

2.1 La debilidad del movimiento sindical

Pese al crecimiento y al desarrollo que FETLIG tiene, no podemos desconocer los problemas por los que atraviesa como parte del movimiento sindical ecuatoriano. Por lo tanto, se propone un fortalecimiento institucional por la vía de las estrategias de: la descentralización, la profundización de la democracia interna y la eficiencia administrativa.

Han impactado en el movimiento sindical ecuatoriano los siguientes hechos:

Las reformas laborales del Gobierno de Borja (noviembre de 1991) que apuntaron a acondicionar las principales normas como la estabilidad, organización sindical, contratación colectiva y derecho de huelga, a las estrategias de un mercado abierto, a la competencia externa, y anulan las conquistas de hace más de 50 años, que de alguna manera permitieron a los trabajadores mantener y reclamar sus derechos fundamentales.

La política de privatizaciones y de reducción del tamaño del Estado, que afectará significativamente al sindicalismo del sector público.

Cuando se impide la sindicalización en las empresas donde no existen 30 o más trabajadores, cuando en el país, por lo menos el 60% de las empresas son pequeñas y medianas, con menos de 40 trabajadores, dificultando el ejercicio de los derechos básicos de la contratación colectiva y de huelga.

La dificultad de encontrar en el resto de la sociedad bases para una concertación.

La campaña institucional de deslegitimación al trabajador, a su organización y dirigencia para demeritar su rol social y político.

3. LA ORGANIZACION Y LOS OTROS SECTORES POPULARES

3.1 El campesinado

Merecerá la atención de la FETLIG el impulso de las organizaciones campesinas, las mismas que serán desarrolladas en su capacidad productiva mediante la cooperación técnica agrícola, creando el apoyo para la formación de cooperativas agrícolas que potencien su capacidad organizativa, financiera y productiva, la protección del derecho a la tierra, la profundización del proceso de reforma agraria y la preservación de la naturaleza y el medio ambiente.

La FETLIG apoyará también al sector, por la vía de proponer una modernización de los sistemas de comercialización agrícola, que permitan mejores precios al productor campesino y más bajo costo al consumidor. Consideramos necesario oponernos al proyecto denominado "Ley de Ordenamiento Agrario", de autoría del Poder Ejecutivo, por lesivos a los intereses de los campesinos e indígenas. Nos pronunciamos porque se retomen las propuestas de leyes hechas por las organizaciones indígenas y campesinas.

3.2 Los trabajadores informales

Se les conoce también como "trabajadores autónomos", "trabajadores por cuenta propia" o "pequeñas unidades económicas unipersonales"

Se dedican a actividades de pequeño comercio (mercados, vendedores ambulantes, puestos fijos en la vía pública) a prestar servicios en varios oficios o profesiones (soldadores, plomeros, electricistas, pintores, etc) y otros.

Se ubican principalmente en los centros urbanos más importantes y su crecimiento es demostrativo de la crisis de desempleo y de sub-empleo, así como del deterioro del nivel de vida de la población.

La ingeniosidad popular en este sentido es desbordante. Las más variadas actividades sirven para solventar las dificultades económicas familiares. Aquí no hay límites, muchas veces ni morales o legales; lo importante es sobrevivir.

Ellos, como se conoce, no tienen relación de dependencia y, por lo mismo, no tienen un salario fijo y sus ingresos dependen de los requerimientos de los usuarios o consumidores.

Este es un sector social en permanente crecimiento a causa de las condiciones económicas del país.

Si bien es un sector con características propias, la FETLIG considera que debe crearse una unidad (o departamento) que desde la Federación pueda relacionarse con estos trabajadores, apoyando su capacitación en los problemas específicos del sector, impulsando proyectos socioeconómicos que los desliguen de los especuladores, vinculando la producción campesina con los centros de expendio de los pequeños comerciantes, vía microempresas, y proyectos productivos que generen rentabilidad, etc.

3.3 Los jóvenes

Los jóvenes pueden ser apoyados mediante:

- Programas de empleo juvenil;
- Creando unidades de salud ocupacional; y,
- Apoyando un proyecto de capacitación técnica y profesional que incorpore y responda a las exigencias del mercado laboral.

Ante este panorama las reivindicaciones que se levantan son:

- El derecho a la ejecución de programas efectivos que fomenten y garanticen el empleo.

Con la prevención del consumo de sustancias estupefacientes y sicotrópicas; la participación en el proceso de desarrollo político, social y económico del país; la preservación de la naturaleza y el medio ambiente; la libre asociación para su mejor participación económica, social y cultural.

Promoviendo encuentros provinciales regionales o nacionales en que se discuta la problemática juvenil, su organización, y se elaboren problemas de intercambio juvenil.

La FETLIG entregará todo el apoyo necesario para el funcionamiento de un departamento juvenil.

3.4 Las mujeres

El Frente Nacional de la Mujer Trabajadora de la FETLIG será también apoyado en: el reconocimiento que la sociedad debe al trabajo productivo de la mujer en el hogar, incluyendo su rol de "reproductora física y biológica de la fuerza de trabajo"; la eliminación de la discriminación en lo económico, político, social, sexual y cultural.

Se buscará mecanismos que favorezcan la participación de la mujer, eliminando los estereotipos que en las organizaciones sindicales todavía se mantienen en contra de ellas.

Se impulsará por la vía de la contratación colectiva el establecimiento de comedores, guarderías, jardines de infantes, lavanderías. Se definirá programas para la eliminación de la violencia contra la mujer y a la difusión de sus derechos.

3.5 El movimiento poblacional

Los trabajadores somos pobladores de barrios pobres de las grandes y pequeñas ciudades del país.

Impulsaremos nuestra participación en las organizaciones barriales, con miras a favorecer las demandas del trabajador en su ciudad y apoyando desde los sindicatos las políticas de desarrollo urbano que mejore los servicios básicos orientados a mejorar las condiciones de vida de los pobladores, como: el establecimiento de mercados y comedores populares, servicios de salud, centros culturales y de recreación

4. EVALUACION Y ESTRATEGIAS PARA LA CONFORMACION DE LA CUT

4.1 La situación actual del FUT

El FUT - Frente Unitario de los Trabajadores- surgió en la década de los años 70 como una instancia de unidad de las principales centrales sindicales del país. Se fue forjando en la lucha contra las dictaduras militares y el logro de la institucionalidad de la República con la aprobación de la Constitución Política en el referendun de 1978 y el reinicio de la vida constitucional de 1979.

Durante gran parte de los años 80 se constituye en el referente más importante de la protesta popular, llegando a su máximo apogeo durante el gobierno democristiano de Hurtado, quien inicia la política neo-liberal y entreguista que se incrementa en los gobiernos posteriores (Febres, Borja, Durán).

Durante el régimen de Febres Cordero se acentuaron las acciones represivas y se amplió la campaña inmoral de desprestigio al movimiento sindical y sus dirigentes. Las acciones de masas comenzaron a declinar, ante la política de los sectores dominantes (poder político y gremios empresariales) para romper la unidad y capacidad de lucha de los trabajadores. Su objetivo era y es tener las manos libres para imponer nuevas condiciones de trabajo. Para ello contaron, por ejemplo, con la actitud entreguista y anti-obrera de Rodrigo Borja, y su Partido Político, la Izquierda Democrática, quienes permitieron la aprobación de un paquete de anti-reformas laborales al cumplirse el 50 aniversario de Código de Trabajo, que destruye prácticamente sus conquistas.

Por las razones de la debilidad del movimiento, el FUT no ha podido responder a la arremetida empresarial y gubernamental que ahora se apresta a entregar los bienes patrimoniales del Estado en manos de los especuladores privados.

La FETLIG no debe descuidar su propio fortalecimiento interno y, al mismo tiempo, el apoyo a las otras federaciones provinciales integrantes del FUT del Guayas, con iniciativas y programas de mayor solidaridad tendiente a refortalecer el FUT, reactivar su presencia en medio de la movilización social, ampliando su capacidad de convocatoria y movilización para defender los derechos de los trabajadores y el pueblo.

4.2 Hacia una central "unitaria"

La tesis de una central "unitaria" frente a la de una "central única", tiene sus ventajas democráticas y realistas : Con ella se plantea una propuesta de unidad sin imponer ni obligar a nadie. Se convierte en la entidad en un espacio de convocatoria cada vez más amplio. Se trata de un criterio de unidad sindical y clasista incluso respetando, a los no afiliados, con planteamientos de amplitud y pluralismo.

En este sentido, propiciamos una fusión orgánica desde las bases, no un acuerdo de cúpulas, iniciándose con la unificación sindical en las empresas públicas y privadas, evitando el "paralelismo sindical", y en medio de un creciente proceso de movilización obrera, de fortalecimiento y maduración del nivel de conciencia de clase.

Nos parece oportuno impulsar la organización de los comités de empresa, cuya constitución requiere la concurrencia de más de la mitad de los trabajadores, y, más adelante, la proliferación de los sindicatos por rama, como entidades de primer grado.

Para este efecto, nuestra matriz nacional la CEOSL ha planteado a las demás centrales sindicales un proyecto de la organización de la CUT, tomando en cuenta los siguientes elementos:

- Estarían afiliadas todas las organizaciones sindicales de base;

- Su estructura fundamental estaría conformada por las federaciones unitarias provinciales y por rama;
- El sistema de elección de los dirigentes , a todo nivel, será universal, directa y secreta; ésto es, tanto para las directivas de las organizaciones de base, como para las directivas de las federaciones provinciales o cantonales o por rama, y de la dirección nacional.

El sistema de elección permitirá la presencia porcentual de los miembros directivos, conforme a la votación recibida, garantizando la inclusión de las minorías.

Los padrones electorales se elaborarán tomando en cuenta a todos los afiliados cotizantes de cada sindicato u organismos de base; es decir, se tomará en cuenta a los trabajadores que pagan cuotas sindicales al organismo respectivo;

- Unitariamente se prepararán proyectos de Estatuto, Programa y Plataforma de lucha de la CUT.
- Desde esta óptica la FETLIG encauzará sus mejores energías y acciones a fin de crear las condiciones organizativas y materiales necesarios que contribuyan a formar en palabras y hechos la CUT que debe representar y expresar el más alto nivel de unidad y organización y representación de la clase trabajadora.
- El Congreso constitutivo se reunirá en el lugar y fecha resueltos en consenso para : posesionar a la dirección nacional ya elegida y aprobar los documentos fundamentales (Estatuto, Programa y Plataforma de lucha);
- En cuanto a la afiliación internacional deberá discutirse y resolverse lo más adecuado.
- Sobre los bienes: Cada central aportaría con una cuota igual y los bienes restantes, en cuanto a su liquidación y reparto, se resolverá separadamente;
- La CUT mantendrá relaciones con todos los partidos políticos que se identifiquen con su programa y plataforma de lucha, manteniendo, sin embargo, su independencia.

5. LA POLITICA DE ALIANZA CON LOS DEMAS SECTORES POPULARES

La organización sindical debe apuntar a una estructuración redimensionada, moderna. Siendo su responsabilidad fundamental en el proceso de cambio, debe comprender la diversidad social, cultural, regional y nacional, y vincularse a las luchas y reivindicaciones particulares del resto de la sociedad marginada y explotada.

El planteamiento de la unidad del pueblo debe partir del respeto a las expresiones diferentes y de la incorporación de los planteamientos de cada uno de los sectores a la lucha conjunta. De otra manera persistirán los desfases y contradicciones: A los obreros, por ejemplo, les interesa la consecución de mejores salarios, mientras a los campesinos les afecta tal medida y luchan por elevación de los precios de los productos agrícolas, que afecta a los primeros. El desafío está a mediatizar esta contradicción.

Al respecto se han logrado avances importantes, principalmente a través de la discusión y ciertas acciones conjuntas en las convenciones de los frentes sociales, con una visión unitaria.

El último paro nacional del pueblo constituye un ejemplo para ampliar la participación conjunta de los diversos sectores populares y otros sectores sociales afectados de la crisis y las políticas neoliberales.

La constitución de un gran Frente Unido (o Unitario) del Pueblo - FUP- sería la respuesta organizativa. Este frente agruparía a la CUT, a las federaciones de barrios populares, a la CONAIE, a la Federación Nacional de Choferes, a la UNE, a la Federación de Profesores Universitarios y Politécnicos, a la Federación de Artistas Profesionales, a las federaciones de estudiantes secundarios, universitarios y politécnicos; a las organizaciones de mujeres, de cristianos, de ecologistas, de defensa de los derechos humanos, a los colegios profesionales, a los artesanos; en definitiva, a todos los sectores organizados de nuestro pueblo, para crear un polo alternativo de poder popular, que enfrente con posibilidades del triunfo a los sectores dominantes, depredadores de los recursos naturales, acaparadores de la riqueza social, concentradores del poder político, incapaces de superar la crisis prolongada del sistema.

6. CONCLUSIONES

Ante la constatación de los problemas por los que atraviesa el movimiento sindical, estamos impulsando una organización renovada y moderna, en base a los principios de democracia interna, en donde se permita la coexistencia de tendencias y corrientes ideológicas, pluralismo político, alternabilidad y renovación de los cuadros dirigentes: el desarrollo de capacidades operativas, como la descentralización administrativa, la eficiencia, la ejecutividad y la profesionalización de los cuadros: la independencia frente al Estado y los partidos políticos, y frente a cualquier forma de paternalismo o subordinación; la unidad respetando la diversidad.

Buscar la recomposición organizativa y programática interna, sin descuidar la dimensión internacional del sindicalismo creando organismos regionales, a nivel del Pacto Andino, por ejemplo.

Combinar diversas formas organizativas para los trabajadores informales, como las de carácter territorial o por rama de actividad.

Ampliar la organización juvenil y crear un departamento especializado en la Federación, que se ocupe de la organización y atención a sus principales reivindicaciones.

Fortalecer el Frente de la Mujer Trabajadora de la FETLIG, por el reconocimiento de las propias condiciones de género y la lucha por sus derechos.

El FUT que se halla inmerso en la propia crisis del movimiento sindical, no ha podido responder a la arremetida empresarial y gubernamental y, ante su agotamiento como instancia referencial del movimiento de los trabajadores y el pueblo, debe buscarse una nueva concepción y estructura unitaria.

Para la conformación de la Central Unitaria de Trabajadores, debe tomarse en cuenta la necesidad de la convocatoria más amplia, respetando incluso a los no afiliados, propiciando una fusión orgánica desde las bases, evitando el "paralelismo sindical", ampliando la constitución de los comités de empresa y los sindicatos por rama provincial, acogiendo los criterios organizativos ya entregados por la FETLIG a las demás federaciones provinciales.

El planteamiento de la unidad del pueblo debe partir del respeto a las expresiones diferentes y de la incorporación de los planteamientos de cada uno de los sectores a la lucha conjunta. La constitución de un gran Frente Unido (o Unitario) del Pueblo - FUP- de la provincia, sería la respuesta organizativa para luego expandirlo a nivel nacional.

7. PROYECTO DE RESOLUCION No. 5: POLITICA ORGANICA Y MODERNIZACION DE LA FETLIG

El XVI Congreso de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, reunido en la Ciudad de Guayaquil, los días 23, 24 y 25 de febrero de 1994

CONSTATANDO

la reducción de los derechos de los trabajadores al aumentar a 30 el número de personas para constituir sindicatos teniendo en cuenta que alrededor del 60% de las pequeñas y medianas empresas tienen menos de 40 trabajadores, afectando los derechos fundamentales de libertad de organización, de contratación, de petición y de huelga.

La política de privatizaciones y de reducción del tamaño del Estado afecta al sindicalismo del sector público.

TOMANDO EN CUENTA

la debilidad por la que atraviesa el movimiento sindical, que se encuentra solo, sin posibilidad de tratar los problemas con los empresarios y desprotegido del Estado.

EN VISTA

de que la militancia de la FETLIG ha crecido en toda la provincia convirtiéndole en la principal federación sindical en la provincia, su actividad debe apuntar a convertirle como una fuerza capaz de cohesionar al movimiento sindical y popular.

REAFIRMAR

su independencia frente al Estado, a los Partidos Políticos, a la Iglesia y a cualquier forma de paternalismo y subordinación.

RATIFICANDO

la FETLIG es una federación ideológicamente socialista y políticamente pluralista.

RESUELVE

impulsar una organización renovada y moderna, en base a los principios de democracia interna, que permita la coexistencia de tendencias y corrientes ideológicas, pluralismo político, alternabilidad y renovación de cuadros dirigentes.

IMPULSAR

la creación de sindicatos nacionales por rama de actividad en la cual converjan y accionen los trabajadores de la micro, pequeña, mediana y gran empresa, al cual puedan afiliarse en forma individual o por grupos.

INCENTIVAR

nuevas formas de organización para el sector informal, que esté en capacidad de demandar sus aspiraciones y reivindicaciones a las autoridades locales, seccionales y nacionales. Y la constitución de la Federación Provincial del sector informal.

ESTIMULAR

la capacidad de elaboración y ejecución de proyectos socio económicos.

PROPICIAR

la creación y fortalecimiento del Movimiento Juvenil de la FETLIG como organismo que permita su participación concreta en todos los niveles de la sociedad ecuatoriana, en los aspectos políticos, sociales, económicos y culturales.

RESPONSABILIZAR

a las organizaciones sindiales de base para el fortalecimiento de los núcleos juveniles, convocando a sindicalistas, estudiantes, trabajadores autónomos, campesinos, pobladores, hombres y mujeres de 14 a 24 años.

FORMAR

promotores juveniles en la provincia.

IMPULSAR

una campaña de reconocimiento del trabajo de la mujer en el hogar, de su condición de madre, de su aporte en la lucha de las organizaciones sindicales y populares.

una campaña contra la discriminación y la violencia en todas sus manifestaciones.

por la vía de la contratación colectiva, el establecimiento de comedores, guarderías, jardines de infantes, lavanderías.

BUSCAR

mecanismos que favorezcan la participación de la mujer, eliminando los estereotipos que en las organizaciones sindicales todavía se mantienen contra la mujer.

DELEGAR

al Comité Ejecutivo impulse y establezca acuerdos y alianzas, con obreros, indígenas, campesinos, estudiantes, intelectuales, con los nuevos movimientos sociales, ecologistas, de mujeres, pacifistas, minorías étnicas, bajo el criterio de independencia y respeto mutuo, a los intereses y funcionamiento de cada uno de los sectores.

EXHORTAR

a los trabajadores la conformación de la Central Unitaria de los Trabajadores CUT, bajo las siguientes características, determinadas por la CEOSL que son:

- propuesta de unidad sin imponer ni obligar a nadie
- fusión orgánica desde las bases, iniciándose con la unificación sindical en las empresas públicas y privadas erradicando el paralelismo sindical
- estarían afiliadas todas las organizaciones sindicales de base
- el sistema de elección de los dirigentes sería universal, directa y secreta
- presencia porcentual de los miembros directivos conforme a la votación recibida, garantizando la inclusión de las minorías
- los padrones se elaborarán tomando en cuenta a todos los afiliados cotizantes
- unitariamente se prepararán proyectos de estatuto, programa y plataforma de lucha de la CUT
- el congreso constitutivo se reunirá en lugar y fecha resueltos, para posesionar a la Dirección Nacional ya elegida y aprobar los documentos fundamentales
- cada central aportaría con una cuota igual y los bienes restantes en cuanto a su liquidación y reparto se resolverá separadamente
- la CUT mantendrá relaciones con todos los partidos políticos que se identifiquen con su programa y plataforma de lucha, manteniendo su independencia.

TEMA 6

EMPLEO, SALARIOS Y REFORMAS LABORALES: CRISIS Y ALTERNATIVAS

Las políticas "de ajuste" aplicadas por los sucesivos gobiernos ecuatorianos, desde el año 1982 en adelante, como fórmulas fallidas para superar los múltiples problemas de la crisis económica y social generada por la deuda externa, han afectado de manera extremadamente grave a la clase trabajadora en su conjunto.

Los principales intereses de los trabajadores, centrados alrededor del empleo, es decir de la posibilidad cierta de trabajar, así como del salario, o sea de la retribución económica que se percibe por la prestación del trabajo, han sido duramente vulnerados por las mencionadas políticas "de ajuste".

Pero no solo el empleo y el salario. Realmente todo el conjunto de derechos que, históricamente, han ido estructurando el patrimonio jurídico laboral de los trabajadores ecuatorianos, ha sido estratégicamente disminuído, como consecuencia de las reformas legales tendientes a "flexibilizar" el Código del Trabajo, hasta el punto de erosionar sus instituciones fundamentales y producir una crisis generalizada en las mismas.

En consecuencia, es imperativo insistir en el análisis de estos problemas pero, sobre todo, sugerir algunas ideas, dentro de un imprescindible intento de buscar alternativas que ayuden a reconstruir la estrategia de la clase trabajadora ecuatoriana y de sus movimientos sindical y político.

1. EL PROBLEMA DEL EMPLEO

1.1 Una agresiva política de desempleo

Virtualmente, nunca ha existido una verdadera política de empleo en el país, entendida ésta como un conjunto articulado de metas y acciones de gobierno tendientes a crear puestos de trabajo, en un número suficiente como para resolver las necesidades sociales en este campo. Peor en la última década.

Las políticas económicas aplicadas en el Ecuador han sido y siguen siendo escandalosamente ineficientes en cuanto a este problema. Mientras el Producto Interno Bruto (PIB), o sea la producción de la riqueza nacional, creció a un promedio anual del 1.9% durante el período 1982-1990, la Población Económicamente Activa (PEA), es decir la población en capacidad de trabajar, creció en un ritmo de un 4.6%, lo que implica un contraste sumamente significativo, en perjuicio de la fuerza laboral del país.¹

Según cifras del INEM (Instituto Nacional de Empleo), la tasa de subempleo en 1991 a 45.9%, lo que significaba que casi la mitad de los ecuatorianos en capacidad de trabajar no tenían un empleo fijo.²

Pero, en el presente año de 1994, como consecuencia del impacto verdaderamente devastador que, en materia de empleo, están causando las medidas tendientes a la "modernización" del estado ecuatoriano, impulsadas con especial énfasis por el Estado ecuatoriano, impulsadas con especial énfasis por el Gobierno Nacional, esta cifra está bordeando un pavoroso 60%.³

Y más aún. En esta última apreciación no se considera el impacto que causará el cumplimiento de la "meta" anunciada por el Gobierno en cuanto a la "reducción del tamaño del Estado" prevista para el presente año y que significa la eliminación de veinte mil (20.000) plazas de trabajo más, ni el significado que tendrá el cumplimiento de nuevas metas de "modernización", es decir, de eliminación de otros miles de puestos de trabajo, en los años que faltan para que el Gobierno actual cumpla con su período constitucional. Seguramente se llegará a límites de verdadera conmoción social.⁴

¹ XII Congreso de la CEOSL. Documentos de apoyo.

² Idem.

³ Diario "El Universo", 17 de marzo de 1994.

⁴ Idem.

En este análisis debe incorporarse el efecto causado por los numerosos casos de separaciones masivas de trabajadores que se han producido en los últimos años, en el sector privado - y que se siguen dando- como consecuencia de las nuevas posibilidades que establecen las últimas reformas al Código del Trabajo, tanto para despedir al personal, eliminando la organización sindical y la contratación colectiva, como para renovarlo en condiciones menos costosas y sin derecho a la estabilidad.

De manera que los hechos están demostrando que no solo no existe una política gubernamental de empleo, sino que existe una agresiva política de desempleo, en abierta y galopante aplicación, prácticamente como única medida tendiente a "reducir el tamaño del Estado", dentro del proceso denominado de "modernización" del país y como medida importante dentro de la "liberalización" del mercado de trabajo.

1.2 Violencia social y trabajo informal

El fenómeno de desempleo como política de gobierno se refleja casi automáticamente en los índices de violencia social y en el incremento de las diversas maneras de trabajo informal.

La desocupación abierta, sobre todo, se traduce en un aumento alarmante de la delincuencia, prostitución, narcotráfico, inseguridad, etc., problemas sociales inevitablemente crecientes, dentro del actual sistema.

Para muestra vale la pena observar el incremento del índice de "Muertes por Violencia", registrado en Guayaquil, en los últimos años y la proyección que se anuncia para 1994:

MUERTES POR VIOLENCIA EN GUAYAQUIL

1991:	443
1992:	601
1993:	759
1994:	933 (proyección)

Fuente: Archivo Policía Judicial. Elaboración: Diario "Extra" (18.V.94)

Mientras que el número de los trabajadores informales, por cuenta propia, en 1982, solo representaba el 33.9% del total de trabajadores, en 1990 había ascendido a 39.2%, en una franca tendencia a subir. Hoy, como consecuencia del impacto brutal de las medidas "modernizadoras", ese número debe ser mucho más alto.⁵

El sector informal urbano crece también a impresionante ritmo. En 1991 representó ya el 40.5% del número total de trabajadores urbanos.⁶

Todo esto significa que cada vez es más alto el número de ecuatorianos en condiciones de trabajar que están marginados de la legalidad y formalidad, con todas las consecuencias que de ello se derivan.

En general, los trabajadores informales perciben menos ingresos que los trabajadores formales, no están encuadrados dentro de las normas legales laborales y, por ello, no perciben los cada vez más escasos beneficios de esta protección jurídica y económica, ni están amparados por la seguridad social. La gran mayoría de ellos desarrolla sus actividades en condiciones de gran inseguridad y debe soportar la agresión de las regulaciones municipales que, muchas veces, pretenden diseñar ciudades de lujo sin tomar en cuenta la miseria social creciente.

Las informaciones provenientes del IESS demuestran que en 1991 hubo menos trabajadores urbanos afiliados que en 1980, lo que constituye una clara evidencia de que la seguridad social va reduciendo su radio de aplicación, como consecuencia de la disminución de los trabajadores formales y el incremento de los informales.

1.3 Hacia una política de empleo

Es indudable que frente a los problemas tan graves que afectan a las posibilidades de empleo en el Ecuador, el movimiento de los trabajadores debe plantearse, muy seriamente, la imperiosa necesidad de levantar una propuesta alternativa.

⁵ XII Congreso de la CEOSL. Documentos de apoyo.

⁶ Idem

En otras palabras, no obstante que el movimiento sindical está conformado precisamente por aquellos trabajadores que sí tienen trabajo -que cada vez son menos-, con una visión estratégica de los intereses de clase que están en juego, debe plantear una propuesta de política de empleo alrededor de la cual concentre sus mejores esfuerzos.

Debe tenerse en cuenta, claro está, que este tipo de propuestas, como en general todas las que tienen que ver con los intereses de la clase trabajadora, no es un asunto de simple voluntad y que, en consecuencia, debe articularse a toda una estrategia general de naturaleza política y económica pues, para desarrollarlas, se requiere recuperar fuerza social y política y así tener la capacidad real para imponer cambios importantes en la conducción económica del país.

Verdaderamente, como dice un autor, "la mejor política de empleo es una buena política económica".⁷

Sin embargo, no se contraponen a esta constatación realista, sino, al contrario, la complementa, la elaboración de un planteamiento sobre empleo que permita, precisamente, nuclear a su alrededor al enorme conjunto social de desempleados y subempleados que son los que deben proporcionar la fuerza, en última instancia política, que se requiere para imponerla.

1.4 Un Nuevo derecho laboral: el de empleo

Si bien es cierto -se recalca- que la solución principal al problema del empleo debe pasar por los niveles político y económico, el Derecho del Trabajo puede ofrecer el desarrollo de una nueva rama, para instrumentar jurídicamente las decisiones políticas y económicas que se adopten en este campo.

Como Derecho Laboral de Empleo se conoce al aspecto del Derecho Laboral que engloba el conjunto de medidas legales que se pueden aplicar para implementar una Política de Empleo tendiente, principalmente, a fomentar la creación de puestos de trabajo, distribuir mejor el trabajo existente y proteger a los desempleados.⁸

Entre las varias medidas destinadas a fomentar la creación de puestos de trabajo e instrumentadas mediante el Derecho Laboral de Empleo, la experiencia desarrollada en algunos países con crisis similares a la ecuatoriana señala algunas:

- a) Bonificaciones especiales en los aportes para la seguridad social, consistentes en ventajas económicas que benefician a los empleadores en función de los nuevos puestos de trabajo que crean; y,
- b) Rebajas importantes en el pago del impuesto a la renta en proporción al número de nuevos puestos de trabajo creados durante un ejercicio económico.

En ambos casos, se requiere el diseño de contratos de trabajo especiales que garanticen la estabilidad de las nuevas plazas de trabajo y que éstas se entreguen en beneficio de auténticos desempleados.

Esto último, -contratar para los nuevos puestos a auténticos desempleados- que es muy importante para asegurar que realmente se cumpla con los objetivos de la Política de Empleo, demanda la existencia de un servicio nacional de empleo, de estructura tripartita-Estado, empleadores y trabajadores, a través de sus respectivas representaciones institucionales encargado de administrar una especie de "bolsa de trabajo".

Esta, a su vez, debe centralizar y mantener actualizada la información tanto sobre la oferta de mano de obra desempleada existente en el país, con la especificación de todos sus datos importantes, como sobre las necesidades de las empresas públicas y privadas y el funcionamiento de las medidas de fomento referidas en líneas anteriores.

El Derecho Laboral de Empleo ofrece también normas para que, al mismo tiempo y complementando las medidas señaladas, una Política de Empleo aplique adicionalmente programas de "empleo comunitario" y de "trabajos de colaboración social" a través de la obra pública que realiza el Estado, mediante sus diferentes Ministerios, sea mediante administración directa o a través de la contratación pública.⁹

De esta manera, se contribuye a aliviar el problema del desempleo propiciando, además, la mejor realización de la obra pública dentro de las respectivas comunidades, en el primer caso, y el obligado trabajo rotativo de los desempleados en general, en el segundo.

⁷ Alfredo Montoya Melgar, "Derecho del trabajo y crisis económica", Editorial Temis, Bogotá.

⁸ Idem.

⁹ Idem.

Dentro de una concepción global de una Política de Empleo, nacida desde el movimiento de los trabajadores, debe ocupar un importante papel la capacitación profesional de los desempleados, que debe ser asumida en gran escala no solo por el Estado sino también por las organizaciones sindicales, agregando programas de formación técnica vinculados a las necesidades sociales, a los tradicionales programas de formación sindical.

1.5 Una nueva ley: la Ley de Fomento del Empleo

Tanto los elementos rápidamente expuestos en las líneas anteriores como muchos otros que nacen de la experiencia internacional y de la doctrina jurídica recopilada alrededor del nuevo Derecho Laboral de Empleo, deberían sistematizarse en función de las necesidades actuales y concretas de la sociedad ecuatoriana y sintetizarse en un proyecto que resuma la angustiosa necesidad de combatir el gravísimo problema del desempleo.

La creciente y mayoritaria masa de desempleados del país necesita que el movimiento sindical, unitariamente, plantee a la sociedad ecuatoriana en su conjunto un Proyecto de Ley de Fomento del Empleo que exprese, de manera definida, sus aspiraciones en esta materia, que le permita acumular fuerzas sociales a su alrededor y lanzar un proceso de movilización para conquistarlas.

2. EL PROBLEMA DEL SALARIO

2.1 La brutal caída de los salarios

Según estudios del Instituto de Investigaciones Económicas y Políticas de la Universidad de Guayaquil, en enero de 1980 la relación entre el salario mínimo vital de S/.4.000 mensuales y el Presupuesto Básico Familiar fue del 96%.¹⁰

"Una desproporción o déficit de apenas un 4%". Para superar esa diferencia bastaba laborar 18 minutos adicionales por día laborable, es decir de tiempo suplementario o adicional al de la jornada ordinaria de trabajo.¹¹

Virtualmente existía igualdad entre el Salario Mínimo Vital con el Presupuesto Básico Familiar.

Según los mismos estudios, en julio de 1990 esta relación había descendido al 36.4%, por lo cual la desproporción o déficit entre el Salario Mínimo Vital y el Presupuesto Básico Familiar había subido del 4% al 63.6%.¹²

Para compensar dicho déficit, ya en 1990, hubiera sido necesario laborar 22 horas diarias y 110 horas semanales.¹³

De conformidad con los datos oficiales del INEC, en febrero de 1994, la Canasta Familiar Básica llegó a costar S/.657.900,25 mensuales, mientras el ingreso del trabajador incluyendo el salario mínimo vital, así como las partes proporcionales de las remuneraciones adicionales (Décimo Tercero, Décimo Cuarto, Décimo Quinto y Décimo Sexto Sueldos), Compensación por el Costo de la Vida, Bonificación Complementaria y Subsidio de Transporte, apenas llegó a S/.208.666,67.¹⁴

Si nos remitimos exclusivamente a lo percibido por el trabajador, realmente, en dicho mes, apenas si llegó a la suma de S/.176.000 sumando el Salario Mínimo Vital, la Compensación por el Costo de la Vida, la Bonificación Complementaria y el Subsidio de Transporte. Y esto es lo que continúa percibiendo actualmente.

El Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Central es más severo en sus apreciaciones, determinando el costo de una "Canasta Básica de Alimentos" en S/.858.321 mensuales y estableciendo una relación de apenas un 7,9% con el salario mínimo vital de S/.66.000 que está vigente en la actualidad.¹⁵

¹⁰ Ec. Carlos León González. "La necesidad de la agonía de las horas extra y de la muerte del derecho a la estabilidad laboral: reflexiones acerca de la iniciativa Bush, de la maquila y del trabajo a tiempo parcial". Universidad de Guayaquil, Mimeo.

¹¹ Idem.

¹² Idem.

¹³ Idem.

¹⁴ INEC. "Balance Mensual del presupuesto familiar de los Hogares Urbanos de Ingresos Bajos", marzo 1994.

¹⁵ Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Central del Ecuador, "Boletín Economía 72", Quito, marzo de 1994.

Esto demuestra que, a pesar de las variaciones del color político formal de los Gobiernos que han ejercido el poder desde 1982 hasta la fecha, todos han coincidido en aplicar, de una manera o de otra, una política continuada de drástica reducción de la capacidad adquisitiva de los salarios.

Mediante las medidas "de ajuste" que han implicado, como se demuestra, una permanente y acentuada reducción del valor de los salarios, y mediante el proceso inflacionario, los trabajadores ecuatorianos, en su conjunto, cada vez captan menos ingresos del total de la riqueza que se produce en el país.

Entre 1980 y 1991, la participación del total de las remuneraciones de los trabajadores descendió del 31% al 12.31% del total de la riqueza nacional, es decir del Producto Interno Bruto (PIB)¹⁶

Esto significa que en 1980, la tercera parte de los ingresos nacionales correspondió a los trabajadores, o lo que es igual: que la relación entre el capital y el trabajo, en términos de distribución del ingreso, era prácticamente de 2 a 1. Por cada sucre que recibía el trabajador, el capital recibía dos sucres.

En 1991, esta forma de distribución del ingreso nacional varió sustancialmente: por cada sucre que recibían los trabajadores, el capital recibía S/.6.14.

Hoy, en 1994, esta situación continúa, con marcada tendencia a agravarse.

Esta política salarial, que consagra una de las injusticias sociales más escandalosas de la historia ecuatoriana, no solo que ha generado el empobrecimiento de millones de ecuatorianos y con ello el notable deterioro de su calidad de vida sino, obviamente, muchas consecuencias más.

2.2 Bajos salarios, indemnizaciones y estabilidad

Entre las múltiples consecuencias que este problema ha generado en contra de los trabajadores, vale la pena señalar el impacto negativo que ha tenido sobre la estabilidad laboral.

Los valores relativamente altos que, por concepto de indemnizaciones por despido intempestivo, debía pagarse a los trabajadores afectados, por mandato de la Ley, especialmente de las de aumento general de remuneraciones dictadas aproximadamente hasta 1991, o por disposición de los contratos colectivos, así como las atractivas tasas de interés ofrecidas por los bancos a los ahorristas, particularmente a través de las pólizas de acumulación, produjo el fenómeno de volver más conveniente desde el punto de vista económico inmediato -el despido intempestivo que la estabilidad en el trabajo.

La inversión de parte de los valores de las indemnizaciones de acumulación, producía -y produce- en la mayoría de los casos, un ingreso mensual superior a la remuneración que se percibía -y se percibe-.

Por esta razón, según el criterio de muchos trabajadores, era mejor ser despedido intempestivamente que continuar laborando con salarios de hambre.

Y este fenómeno ha contribuido significativamente a profundizar la crisis de la clase trabajadora ecuatoriana y de su movimiento sindical, hoy diezmado numéricamente.

Resulta imprescindible, en consecuencia, tanto para la calidad de vida de los millones de trabajadores ecuatorianos, como para la supervivencia misma del movimiento sindical, que se implante en el país una Política Salarial diferente, opuesta frontalmente a la que se ha venido aplicando, y que represente los intereses de las grandes mayorías trabajadoras.

2.3 Política y ley de recuperación salarial

Se debe recalcar, como en el caso del problema del empleo, que la aplicación de una nueva política salarial, exige una concepción diferente del manejo de la economía del país, principalmente en cuanto a la determinación de las medidas que deben tomarse frente a la crisis.

¹⁶ Cuentas Nacionales. (Nº 15, 1992) Banco Central del Ecuador.

Es menester imponer un cambio radical en la conducción política y económica actual, pues la insistencia en la aplicación de repetidas medidas drásticamente neoliberales, como la congelación salarial para reducir la demanda, solo conseguirán mantener la recesión, extender la miseria y agudizar los problemas sociales.

Pero los cambios importantes solo se los impone con la fuerza de los movimientos sociales y, para ello, en la presente coyuntura, el movimiento sindical y las instancias políticas vinculadas a él, necesitan redefinir su estrategia y sus planteamientos, pues resulta evidente que muchos de los que ha venido manejando ya resultan ineficaces.

Sin nuevos planteamientos, que representen adecuadamente los intereses populares y laborales en juego, no se podrá lograr la acumulación de fuerzas indispensable para imponer los cambios que necesitan los trabajadores.

En materia salarial vale la pena analizar la conveniencia de replantear los términos del reclamo sindical, empezando por fijar con claridad su meta: la recuperación de la capacidad adquisitiva perdida desde 1980 o, lo que es lo mismo: lograr una identificación entre la canasta familiar básica y el salario mínimo vital.

Pero después del amplísimo terreno perdido en cuanto a la diferencia entre ambos conceptos, en los últimos catorce años, y en cuanto a la fuerza social del movimiento sindical, resultaría una ingenuidad pretender lograr la meta de una sola vez.

De aquí que un planteamiento de recuperación salarial solo debe hacerse en términos graduales. Es decir que, en un tiempo determinado, en el mediano plazo, mediante aumentos semestrales previamente decididos -pues ésta es la periodicidad que establece el Código del Trabajo para los aumentos generales de remuneraciones- se debe llegar a equiparar el valor del salario mínimo vital con el de la canasta familiar básica.

Una propuesta de esta naturaleza, recogida en un Proyecto de Ley de Recuperación Salarial, formulada por el movimiento sindical en su conjunto, con el respaldo más amplio posible de los movimientos populares del país y dentro de un gran proceso de movilización social, significaría la posibilidad histórica de poner en el tapete nacional, con anticipación, las reglas del juego salarial de los próximos años.

Esto es, a su vez, permitiría al Gobierno -o a los Gobiernos, si fuese el caso- una elaboración presupuestaria seria y responsable en cuanto a las remuneraciones del sector público y al sector privado, por su lado, el diseño de los mecanismos financieros adecuados para irse amoldando al proceso de incremento gradual y previamente conocido de las remuneraciones.

2.4 Unificación pero con recuperación salarial

Dentro de la concepción global de una Política de Recuperación Salarial como la descrita, podría tener sentido la aplicación de mecanismos de unificación o racionalización salarial, como puntos de partida para llegar a la meta.

En caso contrario, como medida aislada, desconectada de una clara política tendiente a recuperar la capacidad adquisitiva de los salarios, en un plazo determinado, la unificación salarial propuesta por el Gobierno carece de importancia para los trabajadores.

Así, como está propuesta por el Gobierno, la unificación salarial no es sino una ineficiente cortina de humo, tendiente a ocultar el extremo a que se ha llegado en materia salarial, acomodando para ello las mismas ínfimas remuneraciones actuales de los trabajadores.

Más aún, la unificación salarial, de aprobarse como está planteada por el Ejecutivo, seguramente será utilizada para seguir eludiendo la aplicación de los incrementos generales de remuneración que se requieren para mejorar la situación de los trabajadores y para reactivar el aparato productivo nacional.

3. EL PROBLEMA DE LAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO

Dentro de la estrategia neoliberal "de ajuste" de la economía, las fuerzas del mercado son autosuficientes para asignar los recursos disponibles en la sociedad y las leyes que evitan el libre juego de ellas son "retardatarias" e impiden "la modernización" del país. Siendo el trabajo una mercancía como cualquier otra, debe ser tratada así.

Por estas razones, el mercado tenía que ser "desregularizado", vale decir desembarazado de las leyes que le impedían su libertad. El Código del Trabajo era el principal obstáculo para la fluidez de las fuerzas del mercado laboral, por lo que tenía que ser "flexibilizado", sin importar el costo social de ello.

Además, según la concepción gobiernista-empresarial predominante, esa era la condición indispensable para afrontar "exitosamente" el proceso de integración económica subregional que empezó desde 1992.

Por ello, el Código del Trabajo fue reformado.

En noviembre de 1991, mediante la dictación de la Ley N° 133 por el Plenario de las Comisiones Legislativas, se reformó sustancialmente el Código del Trabajo, culminándose así un ligero proceso de forcejeo social que había empezado, el año anterior, con la aprobación de la ley sobre la maquila y el trabajo a tiempo parcial.

Este conjunto de reformas legales y, en especial, el de la Ley N° 133, representa, virtualmente en su totalidad, el interés de los empresarios, es decir de una de las partes de la relación laboral, que contó con el apoyo entusiasta del Gobierno de entonces y de la mayoría de los diputados al Congreso Nacional.

Así lo destaca el Dr. Julio César Trujillo: "...las reformas que se discutieron y aprobaron en el Congreso Nacional fueron las propuestas por el Ejecutivo, que, en general, coincidían con las reformas que las cámaras de empresarios estimaban más importantes y urgentes, desde su particular punto de vista".¹⁷

Las reformas introducidas por la Ley N° 133 al Código del Trabajo modifican profundamente aspectos esenciales de los principales derechos de los trabajadores. Fueron dirigidas hacia ello y lo consiguieron.

En el campo del Derecho Individual de Trabajo afectan al importantísimo derecho a la estabilidad y en el campo del Derecho Colectivo del Trabajo vulneran sus instituciones más importantes: el Derecho de Asociación Sindical, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga.

3.1 La terminación de la estabilidad

El derecho a la estabilidad en el puesto de trabajo, de acuerdo con la doctrina y el Código del Trabajo, antes de la última reforma, permitía al trabajador la posibilidad de laborar indefinidamente, mientras éste no incurriera en infracciones laborales tipificadas como causas de Visto Bueno.

La violación de este derecho del trabajador hacía responsable al empleador del pago de las indemnizaciones dispuestas en el Art. 189 del Código del Trabajo y en las leyes especiales de aumento general de remuneraciones, que rigieron de manera continua durante los últimos diez años anteriores a la Ley N° 133.

La Ley N° 133 cambia de manera radical esta concepción:

- a) Los contratos por tiempo fijo no pueden celebrarse por menos de un año, pero tampoco pueden celebrarse por más de dos años.
- b) Crea varios tipos de contratos individuales expresamente exentos de estabilidad, siendo los principales los eventuales, que pueden durar hasta seis meses y los ocasionales que pueden durar hasta un mes.
- c) Reforma el Art. 189 del Código del Trabajo, disponiendo, en lo principal, que en caso de despido intempestivo el empleador pague indemnizaciones equivalentes a un mes de remuneraciones por cada año de trabajo, lo cual mejora la anterior escala prevista en la misma disposición legal, pero no incorpora las significativas indemnizaciones adicionales que durante una década se habían venido aplicando por mandato de las leyes de incremento general de remuneraciones.

Además prohíbe que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje aumenten las indemnizaciones más allá de los límites legales y crea un procedimiento que remite a dichos Tribunales la negociación de contratos colectivos, con lo cual se abre la puerta a interpretaciones erradas que permiten la disminución de indemnizaciones contractuales por resolución de tales Tribunales.

Estos mecanismos legales han sido suficientes para propiciar verdaderas renovaciones masivas de trabajadores, en numerosas empresas, terminando en la práctica con las organizaciones sindicales y la contratación colectiva, en condiciones muy ventajosas para los empleadores.

¹⁷ Julio César Trujillo. "Ley N° 133". Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, 1992.

Los nuevos trabajadores son contratados por la misma empresa o por otras anexas, mediante los nuevos tipos de contrato individual sin estabilidad, empezando -en el mejor de los casos- una rotación a través de otras "empresas fantasmas" o "de papel", "satélites" que giran alrededor de la empresa principal y que existen solamente para cumplir esa finalidad.

En otros casos, son contratados a través de empresas intermediarias, dedicadas especialmente a ello y, de cualquier manera, se elimina la aplicación del contrato colectivo si existió y se paga remuneraciones mínimas, es decir bajísimas.

3.2 La restricción al derecho de asociación sindical

Mediante el incremento a treinta del número mínimo requerido para la formación de una asociación sindical, la Ley N° 133 propicia un golpe demoledor al Derecho de Asociación Sindical y, consecuentemente, al movimiento sindical, en su perspectiva de crecimiento.

Sobre todo si se tiene en cuenta que esta limitación legal se aplica dentro del nuevo contexto que significa el conjunto global de las reformas laborales.

Las renovaciones masivas de personal de trabajadores que se están dando en numerosas empresas, se realizan poniendo especial cuidado en no contratar treinta trabajadores o más para una misma "empresa fantasma". De esta forma, no se da lugar a que se llene el requisito numérico necesario. Y si la empresa, -como unidad productiva y no como membrete legal- necesita de mayor número de trabajadores para su actividad, simplemente forma otra compañía "de papel" y contrata hasta veintinueve trabajadores más.

Además, como los contratos individuales utilizados son de aquellos que, por disposición de la Ley, están exentos de estabilidad, cualquier intento de organización o de reclamo laboral es fácilmente sofocado con la terminación del contrato por decisión unilateral del empleador, sin lugar al pago de indemnización alguna.

Ante esta perspectiva, el trabajador se ve obligado a trabajar sin reclamar pensando que, si "se porta bien", tal vez pueda ser contratado por otra de las "compañías fantasmas" luego de la terminación de su contrato eventual de seis meses.

Por otro lado, las nuevas normas relacionadas con la contratación colectiva, en la parte que reemplazan a las asociaciones sindicales por el denominado comité central único, han cercenado la función representativa que corresponde precisamente a las asociaciones legalmente constituídas, para entregarlas a dicho comité, aplicándose así otro importante golpe a la subsistencia de las asociaciones de trabajadores.

3.3 La contratación colectiva desnaturalizada

Las reformas introducidas en el Código del Trabajo por la nueva Ley N° 133, en los aspectos que tienen que ver con la contratación colectiva son muy eficaces en cuanto a desnaturalizar esta importante institución del Derecho Colectivo del Trabajo.

El procedimiento para la presentación del proyecto de contrato colectivo y para su negociación, paradójicamente desvirtúa el principio de libertad de contratación -que a su vez se deriva del de libertad de las fuerzas del mercado, fundamento sagrado del neoliberalismo- al remitirlo, al cabo de un plazo ínfimo de treinta días, prorrogable por solo una vez y a petición conjunta de las partes, a un Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un trámite de solo una instancia de duración.

Esto hace que, en la práctica, el contrato colectivo esté supeditado a la voluntad de quien preside el Tribunal, con todos los riesgos que ello implica, sobre todo por razones morales.

Además, una vez celebrado el contrato colectivo, según la reforma legal, no puede presentarse pliego de peticiones sobre "temas o aspectos" contemplados en él, lo que ha sido interpretado, erróneamente por cierto, como una patente otorgada por la Ley para incumplir el pacto colectivo, sin que tal incumplimiento pueda reclamarse por la vía del conflicto colectivo, a pesar de la disposición expresa que, en tal sentido, contiene el Código del Trabajo.

Por otro lado, la política de interpretación de las reformas, aplicada por el Gobierno, siempre en contra de los trabajadores, ha llevado a extremos como el de confundir presentación del proyecto y negociación inicial con revisión del contrato colectivo y así aplicar a la revisión del contrato colectivo el procedimiento incorporado por la Ley N° 133 para la presentación y negociación del proyecto de contrato colectivo.

De esta manera, se desconocen los procedimientos autónomos de revisión, pactados en los mismos contratos y el procedimiento específico de revisión legal establecido en el Art. 243 del Código del Trabajo, no derogado por la Ley N° 133, con lo que se llega al

absurdo de sostener que existen dos procedimientos legales para la revisión del contrato colectivo: el del Art. 39 de la Ley N° 133 y el del Art. 243 del Código del Trabajo.

Si a todo esto se suman los ataques virulentos del gobierno a la contratación colectiva en el sector público, los límites que se intenta poner a sus niveles de negociación y las trabas burocráticas y administrativas que se aplican hasta llegar a su aprobación, se podrá completar la explicación de las razones por las que se afirma que, hoy por hoy, en el Ecuador, la contratación colectiva en general está en franca crisis.

3.4 Conflicto colectivo sin huelga

Las muy serias restricciones que la Ley N° 133 ha impuesto al respecto del Derecho de Huelga vuelve casi imposible la realización de huelgas legales, como lo que ha tornado ineficaz el conflicto colectivo como mecanismo jurídico de solución de las controversias laborales colectivas.

La disminución de los términos del conflicto, al reducir la etapa de prueba en la primera instancia y eliminarla en la segunda, mientras que, al mismo tiempo, se aumenta la etapa de mediación obligatoria, en la que la huelga solo puede derivarse de un error del empleador, hace casi imposible la realización de la huelga.

La prolongación, además, del plazo de preaviso de huelga y el aumento injustificado de los casos en que debe cumplirse con este requisito, permite que se llegue al extremo de que, en muchísimos casos, en las empresas más importantes, la huelga solo puede hacerse cuando el conflicto ha concluido o está por concluir.

Por último, en estos casos, si finalmente llega a hacerse, para los poquísimos días de duración que podría tener, debe cumplirse con la modalidad de los servicios mínimos, bajo los graves efectos que produciría su inobservancia, con lo cual la huelga carecería de eficacia para cumplir el papel de mecanismo lícito de presión que la doctrina universal le reconoce.

Las reformas introducidas con respecto a la huelga solidaria la han vuelto prácticamente inexistente.

Lo que acontece con el Derecho de Huelga completa la grave crisis que afecta al Derecho del Trabajo en el Ecuador. La Ley N° 133, al haber destruido aspectos medulares de las más importantes instituciones del Derecho Colectivo y del Derecho Individual del Trabajo, ha minado la generalidad del patrimonio jurídico laboral de los ecuatorianos.

3.5 Hacia un derecho laboral alternativo

La crisis en que se desenvuelve actualmente el Derecho del Trabajo en el Ecuador, debe obligar al movimiento sindical a replantear su estrategia y su programa de acción.

El movimiento sindical, con mucha razón, se enorgullece por su rica historia, nacional y universal, en la que sobresalen las acciones de lucha que han generado las importantes conquistas que luego de consumadas, luego de ser impuestas en los hechos, se han convertido en derechos legalmente reconocidos por el aparato jurídico del Estado.

En los albores del capitalismo, en su etapa liberal más ortodoxa, la simple asociación de los trabajadores para defender sus intereses más elementales fue considerada como un delito, en muchos países. Solo la persistencia en la lucha de los trabajadores por organizarse, con todos los riesgos que esto traía, hizo que finalmente se reconociera el derecho de Asociación Sindical como se lo concibe hoy en la moderna doctrina del Derecho Colectivo del Trabajo.

El derecho a la huelga y a la contratación colectiva nacieron igualmente al calor de importantes movimientos de lucha de los trabajadores, imponiéndose como medidas de hecho, primero y consolidándose como medidas de derecho, mucho después.

Hoy, en el Ecuador, la reconquista de los derechos laborales conculcados, principalmente por efectos de la Ley N° 133, debe recorrer un camino parecido.

El movimiento sindical ecuatoriano debe estudiar seriamente la posibilidad de empezar a constituir sindicatos de hecho, con menos de treinta trabajadores, registrarlos en las federaciones o centrales, aprobar sus estatutos y reconocerles derechos en la vida interna de las mismas, haciéndolos participar en todas sus actividades.

Las federaciones y confederaciones deben asumir, a través de sus aparatos institucionales, dotados de personería jurídica, la representación legal de los trabajadores de tales sindicatos, de manera que puedan plantearse y ventilarse sus reivindicaciones ante las autoridades del Estado.

Cuando tales sindicatos de hecho, por su fuerza numérica, cobren importancia social, existirá el peso político suficiente para imponer nuevas reformas en el Código del Trabajo, en materia de asociación sindical.

La huelga debe ser reivindicada como lo que históricamente siempre fue: una medida de hecho.

Esto implica que los procesos conflictivos que deben plantear las organizaciones sindicales, se ajusten más a las condiciones reales de fuerza que se den, en una empresa o en una coyuntura determinada, antes que a los condicionamientos legales de la Ley N° 133, que los vuelven ineficaces desde sus inicios.

La contratación colectiva debe ser replanteada dentro de la nueva estrategia del movimiento sindical, puesto que, en muchas ocasiones, pudiera ser más conveniente que los acuerdos obrero-patronales se formalicen de diferente manera, para no caer en la suerte de "camisa de fuerza" en que la reforma legal ha convertido al contrato colectivo, al pretender que sus temas no sean materia de conflicto, incluso en caso de incumplimiento.

Una nueva concepción, diferente y opuesta a la que impone hoy el Estado, nacida al interior del movimiento sindical, al respecto del empleo, del salario, de la formación de los sindicatos, de la huelga y de los conflictos así como la de la contratación colectiva, llevada a la práctica con energía y persistencia, en un proceso ampliamente unitario, permitirá sentar las bases de lo que puede ser un nuevo derecho laboral que, reformando al actual, represente válidamente los intereses de la clase trabajadora.

TEMA 7

SECTOR INFORMAL Y LA DISMINUCION DE LA RELACION DE DEPENDENCIA

INTRODUCCION

Desde el VIII Congreso Nacional de 1984 hasta la actualidad a nivel de la CEOSL, tanto en sus declaraciones públicas como en su quehacer cotidiano, se proclama la necesidad de integrar y trabajar con el sector informal de la economía, especialmente con el de las áreas urbanas (SIU). Al respecto si bien se ha avanzado en el camino recorrido el esfuerzo hecho no es suficiente, ya que hay crecientes sectores sociales que no son integrados a las tareas de la Central y sus organismos.

De allí que sea encomiable y destacable que la FETLIG haya incluido este tema en la Agenda del XVI Congreso, a realizarse entre el 23 y 25 de junio de 1994.

A. Análisis y Situación del Sector Informal de la Provincia del Guayas

Según los resultados definitivos del Censo de Población de 1990 la provincia del Guayas tiene una población total de 2'515.146, que la hace la cuarta parte de la población nacional y el un tercio de la urbana nacional.

El 76.3% de la población de la provincia reside en áreas urbanas, a nivel de 26 cantones, con la siguiente distribución poblacional:

CUADRO N° 1
POBLACION DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS SEGUN CANTONES CON 40.000 HABITANTES O MÁS

CANTONES	1990	TASA DE CRECIMIENTO 1982-1990	% POBLACION URBANA
Guayaquil	1'570.396	2.9	96.1
Balzar	45.085	1.3	48.2
Daule	91.880	1.9	26.6
Eloy Alfaro (Durán)	85.196	6.4	96.7
El Empalme	57.231	1.1	42.1
Milagro	123.365	1.8	75.9
Salinas	85.542	2.9	22.6
Santa Elena	84.010	1.8	20.8
Urbina Jado	43.812	0.9	16.0
Yaguachi	66.608	1.9	14.4
Otros cantones (1)	262.021	1.7 (2)	49.9 (2)

(1) Hasta 1990 habían 21 cantones, hasta mayo de 1994 hay 26 cantones.

(2) Datos promedios, con respecto a los 11 cantones restantes de la provincia.

FUENTE: INEC, Censo de la Población 1990.

ELABORACION: IIE-P, Universidad de Guayaquil.

El cuadro citado nos permite destacar dos aspectos muy significativos en el tema a tratarse: 1) Si bien es una provincia con un alto nivel de urbanización, la población no está distribuida adecuadamente en el territorio provincial, 16 de los 26 cantones son rurales; y, 2) A nivel de la red provincial de centros urbanos se destacan Guayaquil, siguiéndole muy lejanamente Milagro, Durán y La Libertad (mayores de 50 mil habitantes).

Esto significa también que el problema del SIU debe ser evaluado desde diferentes ángulos, como son la distribución urbano-rural y la campo-ciudad; y que no se puede subestimar lo que sucede en las ciudades intermedias y secundarias como la informalidad existente en las áreas rurales. Al respecto pensamos que "hay que tener en cuenta la incidencia de la crisis económica en los diferentes centros urbanos -y en las áreas rurales- y cómo ésta coadyuva a impulsar (positiva o negativamente) la economía informal. Pensamos que los

efectos perversos, y no deseados, de la crisis se sienten con mayor fuerza y dureza en los centros secundarios y, después en los intermedios; principalmente -estructuras económicas semiurbanas (o rurales), con escasas posibilidades de generar un empleo y/o un ingreso a sus lugareños".¹

**CUADRO N° 2
DISTRIBUCION DE LA POBLACION PROVINCIAL POR EDADES**

EDADES	N° ABSOLUTO	%
Menores de 15 años	918.086	36.5
De 15 a 24 años	523.505	20.8
De 25 a 64 años	978.991	38.9
Más de 65 años	95.564	3.8

FUENTE: INEC: V Censo de Población 1990.- Provincia del Guayas, Tomo I, agosto 1991.

Este cuadro confirma la tendencia nacional, y provincial, del altísimo porcentaje de la población menor de 24 años, que alcanza al 57.3%, a los cuales el Estado y la Sociedad debería dar todos los medios de consumo colectivo del caso, para que esta población joven pueda integrarse socialmente de una manera adecuada. Además como consecuencia de la crisis económica que nos abate los menos favorecidos por los mercados laborales son los segmentos etarios de 15 a 24 años, muchos de los cuales asumen como salida laboral el paratrabajo del narcotráfico², convirtiéndose en uno de los grupos más vulnerables de la población nacional.

**CUADRO N° 3
PEA DE LA PROVINCIA Y GUAYAQUIL POR SECTORES DE ACTIVIDAD**

SECTORES DE LA ECONOMIA	GUAYAS	GUAYAQUIL
TOTAL	881.612	575.435
Sector Primario	152.243	23.435
Sector Secundario	158.731	117.582
Sector Terciario	480.962	358.342
No Especificado	75.831	65.365
Trabajador Nuevo	13.845	10.392

FUENTE: INEC: Censo de Población de 1990.

ELABORACION: IIE-P, Universidad de Guayaquil

El cuadro nos está indicando que la mayor parte de la PEA se concentra en el sector terciario, especialmente en actividades vinculadas a los servicios y al comercio, así también es allí donde se gesta -sin dejar de desconocer a los otros sectores- el sector informal.

Según el Censo de 1990, cuando se refiere al tipo de actividad, indica que la PEA provincial llega a 881.612 personas, que hace el 43.4% de la población de 8 años y más; de ésta solo el 1.6% se encuentra desocupado (33.096) y el 54% se califica como población económicamente inactiva. Si bien estos datos responden a la realidad censal y a un manejo estadístico de las cifras no se compadecen con la complejidad laboral existente y las situaciones que se producen; y desde esta perspectiva se las puede dar otra interpretación como la siguiente: El desempleo es mucho más elevado especialmente cuando se lo entre a cualificar y se eleva más cuando se evalúan otras situaciones de subempleo, lo que se agudiza cuando se introduce el sesgo urbano-rural. En este sentido según la

¹ Villavicencio, Gaitán: Entre la Economía Informal y la Pobreza Urbana; en, Miras, Claude y Roggiero, Roberto: El Sector Informal Urbano Bajo Sospecha; Guayaquil Futuro, ILDIS-CEDIME, Quito, 1992, pág. 121.

² "En Ecuador, entre 1982 y 1990, la oferta laboral urbana creció al 5% anual, más que el 3% de crecimiento anual de la población en edad de trabajar y de la capacidad de absorción de empleo en el sector moderno. Este aumento de la oferta laboral ha sido más intenso entre las mujeres (8% anual)".

Mancero, Alfredo: "Supongamos que"; Revista Diners, año XV, febrero 1994, pág. 59.

Agenda de Desarrollo 1993-1996, "en 1992 la tasa de desempleo urbano alcanzó el 14.8%. La tasa de subempleo urbano se situó en el 51.4% en el mismo año".³

Según varios autores en Guayaquil el desempleo alcanza el 17%, mientras que el subempleo bordea el 54%. Y en este sentido: "de la fuerza de trabajo urbano, el 30.7% pertenece al sector moderno de la economía, mientras el 38.6% conforma el denominado sector informal urbano: El restante 10.8% son ocupados (con residencia urbana) en actividades agrícolas o en el servicio doméstico".⁴

De otra parte, a la estructura de la PEA provincial se puede considerar como una evidencia de la crisis económica y de la incapacidad del aparato productivo moderno para absorber el crecimiento de la mano de obra.

Apenas una fracción logran encontrar ocupación en el sector "formal", pero según las cifras reseñadas, el sector informal urbano sería el que asumiría a estos nuevos ocupados. Según Luis Rosero⁵, en 1987 la población ocupada en el SIU fue de 231.535 personas, según los datos del INEM para 1992 se estima que los microempresarios y trabajadores por cuenta propia llegarían a 400.000.

CUADRO N° 4
CATEGORIAS DE OCUPACION - PROVINCIA

CATEGORIA	N° ABSOLUTO	%
Patrono o socio activo	60.778	6.9
Cuenta propia	326.101	37.0
Empleados-asalariado	410.857	46.6
Municipio- Consejo Provincial	16.277	1.8
Del Estado	67.550	7.7
Sector Privado	327.030	37.1
Trab.Famil.sin remuneración	11.066	1.3
Trabajador nuevo	13.845	1.6

FUENTE: INEC: Censo de población 1990.

Este cuadro no hace más que confirmarnos lo indicado anteriormente, es decir que los informales generalmente se refugian, a nivel de los datos censales, como patronos, cuenta propias y sector privado; y en muchos casos se disfrazan como población inactiva, es el caso principalmente de la población femenina que realiza "quehaceres domésticos" que comparten con actividades informales, provocando lo que se denomina como "feminización de la pobreza".

Según Rosero⁶, en Guayaquil el 50% del SIU existente está dedicado al comercio; 25% a servicios, 18% a manufacturas y 7% a la construcción. El gran incremento de los vendedores ambulantes, es una muestra clara del enorme crecimiento del SIU como respuesta a la crisis económica y a las situaciones crecientes de pobreza urbana. Igualmente esto se repite aunque a escalas diferentes en Milagro, Durán y la Libertad, principales ciudades de la provincia, así como en las áreas rurales de la misma.

En lo que respecta a la situación de las áreas rurales pensamos que allí la situación es la más grave, debido a la poca oportunidad de empleos que presenta, especialmente para los jóvenes y las mujeres, haciendo que éstos emigren hacia otros centros urbanos o áreas agrícolas dinámicas, lo que es toda consecuencia del tipo de proceso de modernización de la agricultura en la región que se impulsó desde los años 70.

En el SIU los establecimientos se caracterizan por tener menos de 5 empleados y/o con trabajadores familiares no remunerados, compartirse genalmente con la vivienda; poseer escasos equipos de cierta complejidad tecnológica, bajo niveles de productividad y de producción; mala calidad de los productos fabricados; niveles salariales de subsistencia por encima del salario mínimo vital (SMV). En general son trabajos precarios, mal remunerados e inevitable; y generalmente no están cubiertos por la Seguridad Social.

³ Agenda para el Desarrollo. Plan de Acción del Gobierno 1993-1996; República del Ecuador. Consejo Nacional de Desarrollo, Quito, pág. 1.

⁴ ILDIS-CEPLAES: Ecuador Análisis de Coyuntura N° 1, Primer Semestre 1990, pág. 99.

⁵ Rosero, Luis: Marginalidad y Subempleo. En el Sector Informal Urbano; Revista Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Guayaquil, Guayaquil, N° 19, pág. 87.

⁶ Idem: pág. 87

El cuadro N° 5 citado nos ayuda a ratificar varias de las afirmaciones planteadas anteriormente, así también nos ayuda a profundizar en otros elementos a tenerse en cuenta. Primero, varios autores señalan que los miembros del SIU la mayoría de los casos no ganan ni siquiera el SMV generando con ello situación de subempleo invisible que es lo predominante. Segundo, los costos sociales del ajuste y estabilización se manifiestan, entre otras cosas, en la pérdida de la capacidad adquisitiva de los ingresos y en la "normalización" a precios de mercado de los productos de la canasta básica, los que afectan principalmente a los trabajadores y a los informales; frente a esta situación como estrategia de sobrevivencia los hogares populares han debido de aumentar el número de perceptores de ingreso, que alcanzan a un promedio de 2.18/hogar. Tercero, en este escenario de crisis y recesión se han incrementado los problemas relacionados con las necesidades básicas insatisfechas de grandes segmentos de la población de la provincia, lo que ratifica lo perverso del modelo y su carencia total de equidad al socializar la pobreza y privatizar el bienestar.

CUADRO N° 5
GRADO DE COBERTURA DEL SALARIO MINIMO VITAL EN RELACION AL VALOR DE LA CANASTA
AÑOS 1980-1993

AÑO	INGRESOS(1)		VALOR DE LA CANASTA(2)		GASTO SOLO EN ALIMENTOS		% COBERTURA TOTAL CANASTA 100%	% COBERTURA SOLO ALIMENTOS 100%
	VALOR PROMEDIO	%	TOTAL	%	VALOR ABSOLUTO	%		
1980	5.683.0	---	6.255.2	---	2.936.0	---	90.0	193.6
1984	19.420.0	83.4	16.795.6	168.5	9.096.7	209.8	62.0	114.5
1988	31.773.0	204.9	51.887.4	208.9	26.099.5	186.9	61.2	121.7
1990	50.866.0	60.1	136.693.1	163.4	71.120.2	172.5	37.2	71.5
1991	69.166.7	36.0	199.779.0	46.2	103.781.3	45.9	34.6	66.6
1992	145.000.0	109.6	310.023.7	55.2	160.544.9	54.7	46.8	90.3
1993(2)	212.000.0	46.2	479.048.4	54.5	234.951.0	46.3	44.3	90.2

(1) Salario mínimo vital más beneficios de ley (promedio).

(2) Canasta familiar calculada por el IIE-P.

(3) Año 1993, promedio hasta el mes de junio.

FUENTE Y ELABORACION: IIE-P, Universidad de Guayaquil.

B. Servicios y capacitación que deben incrementarse

Desde la perspectiva de ampliar cobertura y mejorar la situación de los sectores sociales en el SIU del Guayas operativamente deben impulsarse las siguientes obras y tareas⁷:

1. Necesidad de ampliar y actualizar las actividades del sector público vinculadas al SIU, como las de UNEPROM y CONAUPE.
2. Necesidad de diseñar conjuntamente con la CONAUPE y el Sistema Financiero Nacional (SFN) toda una política del crédito en beneficio de estas unidades económicas populares, con miras a ampliar los programas, incrementar los montos, acrecentar los plazos y racionalizar el uso excesivo de garantías crediticias y de trámites.
3. Apoyar, dentro de negociaciones consensuadas, por medio de la capacitación y la comunicación social la recuperación de los créditos, coadyuvando a la reducción de las carteras vencidas y a la agilización de los créditos.

⁷ "..., el PREALC (1987) señala que el sector informal puede impulsarse a través de 2 líneas de acción, una de apoyo productivo y otra de carácter legal institucional. El primero implica: (a) reforzar los vínculos dinámicos entre el sector formal y el resto de la economía incrementando la demanda de sus bienes y servicios; (b) facilitar el acceso a los mecanismos financieros; y, (c) capacitar a los productos informales. El segundo sugiere: (a) reconocer legalmente las actividades informales; (b) diseñar una política fiscal favorable; y, (c) dictar normas laborales y extender los beneficios del Seguro Social a los trabajadores informales". ILDIS: Informe Social Ecuador. Ajuste y Situación Social; Quito, N° 1, 1993, pág. 27.

4. Montar, conjuntamente con ONG's y el Estado, estructuras de capacitación y asesoría técnica que permitan una especialización y promoción de la mano de obra vinculada al SIU, apuntando a su mejoramiento, tecnificación e incremento de la productividad.
5. Necesidad de montar un banco de datos sobre las características, situación y necesidades de las unidades económicas populares beneficiadas o afiliadas a la Federación, que permitan monitorear y evaluar el impacto de los programas y ayude hacer las rectificaciones del caso en los mismos.

Además que esta informatización sistematizada ayude al fortalecimiento institucional de la Federación, al convertir a ésta en un ente técnico y oferente de ciertos servicios a sus afiliados.

6. Apoyar también desde la Federación con servicios de carácter legal y de fortalecimiento institucional a las Unidades Económicas Populares, para que puedan alcanzar un mayor nivel de reconocimiento y legitimidad económico-social.

C. Proyectos productivos sustentables

En este ámbito debe darse paso a las siguientes propuestas⁸:

- a) Proyectos productivos de grandes beneficios sociales, en este campo podemos enumerar aquellos relacionados directamente con producción y servicios, como: abastecimiento, granjas de producción y capacitación en tecnologías apropiadas, producción de viviendas, manejo de desechos sólidos, manejo de ciertos servicios del Estado, abastecimientos de ciertas materias primas procesadas, etc.

Estos proyectos tienen las características siguientes: son asociativos, permiten reunir a varios operadores, exige altos niveles de eficiencia en la gestión, y son muy rentables y sustentables. Pensamos que para su éxito deben basarse en estudios de factibilidad, ya que se requieren significativos niveles de inversión; y,

- b) Proyectos productivos pequeños o medianos que se caractericen por ser absorbedores de manos de obras y permitan impulsar encadenamientos verticales y horizontales con otros subsectores y unidades de producción, basados además en procesos tecnológicos flexibles, eficientes y de una adecuada composición orgánica.

D. Alternativas a plantearse a trabajadores cesantes

Dada la irremediable situación provocada por la vigencia de un proceso de modernización del Estado, de corte eminentemente neoliberal, basado exclusivamente en el achicamiento del Estado y en la privatización de empresas y servicios públicos, que provoca inevitablemente el desempleo de un grupo, numeroso y creciente, de trabajadores del sector público pero indemnización. En esta situación se hace necesario que la FETLIG oriente a estos trabajadores a invertir su dinero y a que logren encontrar una actividad que les permita vivir dignamente.

En esta perspectiva pensamos y sugerimos que desde el planteamiento programático del sindicalismo socio-político a impulsarse, hay necesidad que la Federación se convierta, entre otros casos, en una institución de servicios preocupada por el bienestar social de sus afiliados. Para lograr ésto se debería desarrollar:

- a) A nivel institucional, los Departamentos de Bienestar Social y el de Asuntos Económicos-Inversiones así como el de Proyectos de Desarrollo, éstos serían los encargados de diseñar e impulsar una política y programas de bienestar social, y habría una unidad asesora de inversiones, tanto para la Federación como para ayudar a los afiliados.

Todo este andamiaje se puede financiar a partir del montaje de proyectos de apoyo financiados por la cooperación internacional o auspicio de alguna ONG, o por medio de un proyecto productivo de la Federación Provincial.

⁸ "..., la CEPAL advierte que debe "destacarse como ilusoria la posibilidad de un crecimiento significativo liderado por el sector informal. No cabe desmerecer su papel no solo como refugio de la mano de obra, sino también como expresión y cauce de un talento comercial latente. Sin embargo, salvo contados rubros en que existen actividades informales pujantes, la masa salarial del sector informal está en función directa del crecimiento de la actividad formal. Si ésta no crece, la masa salarial informal tampoco se incrementará. (CEPAL: 1992).- ILDIS. Ob. cit. (1993); pág. 27.

- b) Programa de sensibilización-comunicación: Necesidad de diseñar una campaña masiva de ayuda a los trabajadores públicos cesantes, especialmente en la relación a qué hacer con sus indemnizaciones para evitar que las dilapiden; y,
- c) Montar un banco de datos de pequeños proyectos productivos exitosos, ya sean a nivel de perfiles o de factibilidad, para que los ex-trabajadores públicos puedan informarse de las posibilidades de invertir que tienen y conocer casos concretos.

Todo esto permitiría, entre otras propuestas, renovar la plataforma y el estudio de acción sindical que el momento histórico exige.

TEMA 8

MEDIO AMBIENTE, ECOLOGIA Y SALUD OCUPACIONAL

1. INTRODUCCION

Para explicar la actual crisis ambiental debemos revisar el proceso histórico del deterioro ambiental. Toda sociedad ha afectado su entorno en busca de los elementos necesarios para su reproducción. Desde que el hombre apareció en la tierra, los recursos naturales han sido la base permanente de provisión de alimentos, vestido, herramientas, etc. Sin embargo, es con la revolución industrial en el norte, durante los dos últimos siglos, que la situación se ha vuelto crítica debido a la búsqueda permanente de una acumulación y un crecimiento continuos.

La agudización de la crisis ambiental en los últimos 50 años ha hecho evidente la necesidad de un cambio en el modelo de desarrollo, lo que en los últimos 20 años se ha expresado tanto en la Conferencia de Estocolmo como en la de Río. Mucho se ha discutido sobre la necesidad de conservar la vida en el planeta y en tal sentido se han planteado estrategias y planes de acción. Sin embargo, en la mayoría de los documentos sobre la materia, cuando esta preocupación se vincula a la actividad productiva, tan sólo se hace referencia al rol de los empresarios y la tecnología. En la propia Conferencia de Río muchos de los oradores parecían entender que el desarrollo sostenible podría alcanzarse sin la participación del hombre, los trabajadores en especial. Y es que se ha pretendido sugerir un aparente antagonismo entre la conservación del ambiente y el rol de los trabajadores. Se ha dicho, por ejemplo, que una industria más ecológica reduciría puestos de trabajo, o que las mejoras en el lugar de trabajo nada tienen que ver con el ambiente.

Los sindicatos hemos estado combatiendo para mejorar y elevar las normas y condiciones de trabajo. Actualmente estamos preocupados por la crisis ambiental generada por un modelo de desarrollo que es insostenible. En tal sentido, creemos prioritario que todos nuestros miembros tomen conciencia de la dimensión de la crisis y de las posibilidades del cambio hacia un modelo de "desarrollo sostenible". Para ello será necesaria la vinculación con grupos ecológicos y la capacitación y formación en temas ambientales. La gama de problemas ambientales que nos afectan van desde el lugar de trabajo hasta la vida misma sobre el planeta.

El actual orden mundial es responsable de la crisis ambiental. La deuda externa es uno de los ejemplos más claros pues, compromete las condiciones de vida de los trabajadores, e impide la posibilidad de un "desarrollo sostenible". En tal sentido creemos que la conservación es posible si articulamos sus objetivos con la reducción de la pobreza y el aumento del empleo. Así lo hemos expresado en las decisiones del 15º Congreso Mundial de la CIOSL realizado en Caracas y en la reciente Conferencia de la CIOSL "De Río al lugar de trabajo" realizada en Manchester.

En América Latina el aparato estatal expresa los intereses de un sector minoritario y dominante, mientras que las mayorías se hallan desarticuladas y sin capacidad de acción; por tanto, es necesario que los sectores mayoritarios nos constituamos en sociedad civil. El desarrollo de un nuevo modelo sólo es posible si se abren espacios que permitan que la sociedad se convierta en un conjunto de actores sociales organizados donde se procesen y articulen demandas que fluyan hacia lo político.

1.1 La responsabilidad de los sindicatos

El desarrollo de la conciencia ambiental en las sociedades del norte nos muestra que el papel de una sociedad civil que analiza sus demandas al Estado es clave. Ello es posible debido al proceso de consolidación interna de los estados nacionales y el papel que la sociedad civil juega en éste. Con el desarrollo de una conciencia ambiental cada vez mayor, los actores sociales entran al debate sobre modelos de desarrollo y formas de articulación de la relación sociedad-naturaleza.

Los trabajadores estamos tomando conciencia de la necesidad de tener una participación cada vez más activa en la conservación del ambiente, tanto a nivel del centro de trabajo como a nivel del ambiente, en general. Ello por varias razones:

- No existe contradicción entre la promoción y protección del empleo y la promoción y protección del medio ambiente. En efecto, la mera noción de desarrollo sostenible se refiere, específicamente, al vínculo necesario entre desarrollo económico, en el cual los sindicatos han estado históricamente implicados y, la protección ambiental en la cual debemos participar. Esto significará en el futuro un empleo sostenible desde el punto de vista medio ambiental.

- No es suficiente que los trabajadores declaren estar de acuerdo con la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenido, sino que es necesario que los sindicatos desarrollen su competencia en la materia, lo que implicará un compromiso de recursos y, un programa de educación y de formación similar y complementario al llevado a cabo en el campo de la seguridad y salud profesional.

- Los trabajadores somos miembros activos de la sociedad civil a través de los sindicatos.

- El actual modelo de desarrollo apunta a constreñir las posibilidades de expresión y acción de los trabajadores.

- La búsqueda de un modelo de desarrollo democrático, justo e igualitario es nuestro interés fundamental.

- La conservación del ambiente está estrechamente vinculada al desarrollo del modelo antes referido.

En tal sentido, los sindicatos tenemos una doble responsabilidad, la seguridad del empleo y la conservación del ambiente. No es posible lo uno sin lo otro, pues la degradación ambiental conlleva la destrucción de la base productiva y el deterioro de nuestra calidad de vida. De modo que el trabajo debe ser ambientalmente sostenible, es decir, no debemos permitir que sea nuestro propio trabajo el que destruya la vida, por ejemplo, por niveles de contaminación con químicos y tóxicos en el lugar de trabajo, o no tomando las medidas ambientales mínimas en el transporte de petróleo, productos tóxicos, o siendo partícipes de un proyecto de infraestructura que perjudicará a la población; el desastre de Bhopal y la reciente explosión en una planta de gas en Venezuela son dos buenos ejemplos.

2. INDOLE DE LA PARTICIPACION SINDICAL

2.1 Derecho a información, consulta y participación

Muchos de los problemas ambientales que nos afectan son fruto de una ausencia de democracia en el lugar de trabajo, pues no contamos con información ni tenemos la posibilidad de aportar con nuestra participación. Por ello, debemos reivindicar el derecho a la información, consulta y participación en temas ambientales, de modo que articulemos nuestra comprensión de la problemática ambiental con propuestas a nivel del país y de la empresa. No tiene sentido desarrollar un pensamiento principista de carácter global si no nos proponemos el desarrollo de acciones de nivel local.

A nivel de empresa debemos plantearnos:

- a) Reivindicar el deber de la patronal de informar al Sindicato sobre las consecuencias ambientales de la actividad productiva, tanto en el lugar de trabajo como para la comunidad. En tal sentido los sindicatos debemos fijarnos como tareas mínimas a desarrollar la supervisión y observación, la documentación e información, la evaluación y el desarrollo de propuestas.
- b) La capacitación y formación del personal sindical en lo ambiental.
- c) Reivindicar la posibilidad de que los sindicatos puedan asesorarse con especialistas en temas ambientales.
- d) Establecer la posibilidad de negarse a tareas ambientalmente peligrosas o inseguras para los trabajadores. Transporte de químicos y tóxicos en condiciones inseguras.
- e) Establecer la participación sindical en las auditorías ambientales al centro de trabajo.

En el lugar de trabajo ello es posible hacerlo a través de Comités Ambientales Paritarios o Tripartitos o de los propios Comités de Salud y Seguridad, actualmente existentes. Debemos tener presente que estas propuestas tendrán como consecuencias para el sindicato:

- a) el desarrollo de estructuras
- b) la capacitación y formación
- c) el compromiso de recursos
- d) la participación en la toma de decisiones.

2.2 Vínculo entre salud y seguridad en el trabajo y el medio ambiente

La conexión entre el lugar de trabajo y el medio ambiente natural ha sido objeto de una detenida atención durante los últimos años. A

un nivel ha sido obvia, sobre todo en lo que tiene que ver con las catástrofes industriales, como por ejemplo, los derrames petroleros en la amazonía, la catástrofe de Chernobyl, etc. Pero no se la ha visto muy clara en los impactos que se producen cotidianamente, por las emisiones de desechos al ambiente.

Todos los días hay pérdidas, vertidos y emisiones normales en el medio ambiente que tienen un impacto colectivo considerablemente mayor que cualquiera de estos desastres individuales que constituyen las catástrofes industriales, por lo que, la relación entre salud, seguridad y ambiente en general no sólo se encuentra en estas catástrofes relativamente raras, sino que fallas e insuficiencias en el lugar de trabajo, que constituyen una amenaza directa para la salud de los trabajadores, han pasado por no haber sido solucionados a tiempo; es decir, una amenaza para el medio ambiente en general.

Por esta razón es necesario que desarrollemos un enfoque más orgánico del trabajo en materia de salud y seguridad, en el lugar de trabajo, para con estas medidas garantizar que se valore y se tome en cuenta la relación entre salud, seguridad y medio ambiente.

Es necesario extender las estructuras representativas en materia de salud y seguridad a fin de que abarquen cuestiones ambientales más amplias.

2.2.1 La lucha por la salud de los trabajadores en el Ecuador

La CEOSL posee una concepción de clase del problema de la salud de los trabajadores. La capacidad estuvo dirigida a lograr que los trabajadores asumieran la propuesta de que la salud no se delega, se conquista con la participación, y ésto fue una etapa importante que sigue estando vigente. En esa etapa anterior la prevención estaba prácticamente ausente en su reclamo: la protección personal fue uno de los pedidos más generalizados. El derecho a tener un médico en la empresa, de recibir asistencia en medicinas y los seguros de vida también estuvieron a la orden del día.

Con el trabajo del CEST se lograron significativos avances en la capacidad de enfrentar de manera diferente la demanda de salud de los trabajadores.

Sin embargo, a pesar de que el marco legal abría algunas brechas, como fue el Decreto N° 293, o el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores emitidos por el IESS en 1991, la marcha de las condiciones de la crisis y su impacto en la salud de los trabajadores fue más rápida que la capacidad de respuesta del sector público de salud y que la de los propios sindicatos.

La apertura del CEESHI-CEOSL no es nueva oferta de servicios, repetitiva del CEST o de otras opciones existentes, ni competitiva con ellas. El CEESHI se ha ido constituyendo en un eje de recuperación de la experiencia obrera en salud y su desarrollo para hacerla aplicable a las nuevas condiciones.

Por ello la FETLIG recogiendo la necesidad fundamental de una gran militancia en la Provincia, plantea la creación de un CEESHI Regional, que representaría nuevas opciones con la forma de encarar la lucha por la salud de los trabajadores, empatada con la situación actual productiva y sindical.

El CEESHI considera que los nuevos problemas del movimiento sindical en este campo se plantean en los siguientes niveles:

- Nuevas formas de capacitación;
- Nuevas formas de relación entre sindicato y empresa;
- Abordajes cada vez más complementarios de medio ambiente de trabajo y medio ambiente externo;
- Nuevas formas de participación en la lucha por la salud;
- Nuevos problemas a ser investigados;
- Nuevos materiales de difusión deben ser producidos.

a) Nuevas formas de capacitación

En el proceso de capacitación los trabajadores se capacitan en todas las fases, conciben el conjunto del problema, se forman teórica y prácticamente y actúan en la búsqueda de mejoras en los lugares de trabajo. Por lo tanto se tiende a una capacitación socio-técnica de los trabajadores, ya que no basta aprender la legislación y la sintomatología de los problemas, sino algunos elementos técnicos del trabajo y la producción y la prevención.

Después se generaliza la experiencia en otras organizaciones similares o de la misma rama de trabajo. Esta alternativa de capacitación permite desarrollar colectivamente a todos los trabajadores y darle una base sólida a los dirigentes sindicales para encarar sus necesidades, sin el riesgo de quedar aislado de sus bases o caer en una especialización individual que siendo importante en algunos

casos, puede ser peligrosa si se aísla del interés del conjunto de los trabajadores.

b) Nuevas formas de relación sindicato-empresa

Han habido algunos cambios en las relaciones sindicato-empresa. Por un lado, las empresas se sienten fortalecidas por la legislación laboral y los cambios económicos que han existido en el Ecuador, pero al mismo tiempo, con la apertura económica tienen necesidad de producir más, de mejor calidad y obtener mayor productividad. Por el otro, los sindicatos han perdido poder de negociación, el contexto social no es como en años anteriores, de luchas sociales importantes, y se ven enfrentados a nuevos problemas que van desde la estabilidad en el trabajo hasta los cambios productivos y las necesidades sociales.

Frente a ello, es necesario ubicar los problemas de salud de los trabajadores como parte de ese nuevo escenario no previsto, buscando que el aumento de la producción, productividad y calidad, no se haga a costa de la salud de los trabajadores debe insertarse como parte fundamental de esos cambios, ya que la experiencia de algunos países e industrias indica que no se puede mejorar el medio ambiente laboral sin la participación de los trabajadores y que las mejoras en el medio ambiente laboral son una condición para mejorar la producción y calidad.

El sindicato debe prepararse y actuar en estos campos, incluso plasmándolos en los contratos colectivos incorporando aspectos de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

c) La relación entre medio ambiente interno o laboral y medio ambiente externo

Los trabajadores luchan por las mejoras en sus condiciones de trabajo y por la eliminación de sus riesgos, pero no para que esos riesgos se transfieran a la población aledaña, en la cual muchas veces ellos mismos o sus familias residen. Los trabajadores no pueden desarrollar acciones que los aislen de la población o los enfrenten con ella.

En otros casos, los trabajadores llevan a sus casas desechos tóxicos de los lugares de trabajo, llevan contaminantes o a veces absorben contaminantes que llegan a sus futuros hijos a través de la madre o del padre. La propia población puede recibir las consecuencias de daños ocasionados en las empresas, cuando uno de sus familiares fallece aún sin estar trabajando. Es decir, múltiples son las asociaciones de causa-efecto que puede describirse desde el punto de vista de la salud, pero mayores aún son las relaciones sociales entre el movimiento obrero y popular que deben estrecharse y no separarse como podría presentarse con una táctica equivocada.

La relación entre los problemas del medio ambiente de trabajo y el medio ambiente externo empieza del mismo momento en que se asienta una planta industrial, como se concibe, de cómo se organiza para sus desechos. Los trabajadores deben intervenir sobre estos problemas discutiendo entre sí la necesidad de eliminar los factores de riesgo, sin afectar a las poblaciones vecinas y aliándose con las poblaciones vecinas en la propuesta por un medio ambiente más sano.

Para ello se deben establecer lazos sólidos de unidad entre los trabajadores organizados de las empresas con las organizaciones barriales y promover conjuntamente soluciones a los problemas, sin afectar ni el empleo ni a los vecinos de las plantas. Mutuamente puede establecerse progresos significativos, obligando a los empresarios a respetar el medio ambiente. Cuando la situación esté dada, como sucede como consecuencia de errores anteriores de ubicación de industrias o falta de infraestructura de desechos, se debe enfrentar el problema atacando los problemas prioritarios e involucrando a todo el sector industrial. Se deben reparar los daños causados a la par que se previenen nuevos efectos sobre la salud de la población y el medio ambiente. La indemnización económica debería ser tan solo un medio para obligar a prevenir, ya que nunca podrá pagarse el costo real del efecto nocivo provocado. Y nunca una multa debe ser sustituta de la prevención, sino más bien parte de pagar la solución al problema planteado. En algunos casos debería preverse la acción penal para combatir los delitos contra el ambiente.

d) Nuevas formas de participación en la lucha por la salud

Los sindicatos deben intervenir sobre las políticas de salud que son dictadas en forma inconsulta la mayoría de las veces por los ministros o gobiernos de turno, con cambios que alteran el buen funcionamiento de los servicios porque se realizan sin una justa valoración técnica y sobre todo sin tomar en cuenta la opinión de las organizaciones populares.

Actualmente se debe estimular el pronunciamiento de los sindicatos defendiendo el carácter público de los servicios de salud, proponiendo mejoras en su actual estructura y funcionamiento conjuntamente con los sindicatos de trabajadores hospitalarios, del MSP y del IESS. Se debe mantener el programa de medicamentos genéricos para evitar fugas, corrupciones y nuevos mecanismos de enriquecimiento ilícito y para hacer que estén a la disposición de la población después de un estricto control de calidad de los mismos.

Se deben rehabilitar, modernizar y readecuar los hospitales y se debe propender a que estén preparados para responder a una demanda que está cambiando y realizar al mismo tiempo acciones preventivas que es donde se pueden abaratar costos y hacer participar a la población, y donde el sector privado no podrá competir, ya que no le interesa prevenir, sino curar, porque es donde más recursos obtiene.

La relación con el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos debe replantearse exigiendo una política de seguridad, higiene y salud en el trabajo y una aplicación transparente de las disposiciones legales vigentes, especialmente impulsando los cambios en los lugares de trabajo.

3. PROPUESTAS

En el Ecuador la crisis ambiental se refleja en la destrucción del bosque húmedo tropical (Esmeraldas y Amazonía), la destrucción de los manglares, la contaminación por plomo en las ciudades, la contaminación por petróleo en la amazonía, la contaminación por residuos tóxicos en los ríos aledaños a centros urbanos e industriales, la contaminación de los cultivos por uso de pesticidas y la disposición de desechos, entre otros problemas.

Para tener una idea más clara de cómo vincular estas propuestas con nuestra realidad, los sindicatos planteamos metas de acción respecto, de:

- destrucción del bosque húmedo tropical (Esmeraldas y Amazonía). Los sindicatos de la actividad maderera y palmicultora pueden demandar a sus empleadores el uso de tecnología limpia y la necesidad de la reforestación.
- destrucción de los manglares. La utilización de métodos de cría de camarón que no destruyan el manglar, la captura de larvas a niveles que permitan la repoblación, el no uso de sustancias químicas en exceso.
- contaminación por plomo en las ciudades. La modificación de las emisiones de gases de los transportes, pues éstas afectan directamente a los trabajadores y la ciudadanía. Debe favorecerse un cambio en el uso de combustibles y una adecuación a las normas de los sistemas de emisión de gases de los motores de transporte.
- contaminación por petróleo en la amazonía. Los sindicatos petroleros deben demandar, supervisar y evaluar los sistemas de extracción, producción y transporte de crudo a fin de reducir los actuales niveles de contaminación, fruto del alto índice de accidentes.
- contaminación por residuos tóxicos en los ríos aledaños a centros urbanos e industriales. Debe buscarse la instalación de sistemas seguros de eliminación de residuos tóxicos y peligrosos y no hacerlo directamente a la red de desagüe.
- contaminación de los cultivos por uso de pesticidas. Los sindicatos de las empresas productoras y comercializadoras de productos químicos deben exigir información para evitar la intoxicación en el lugar de trabajo, así como evaluar y denunciar el impacto de estos productos en el ambiente.

A nivel de acciones nacionales planteamos:

- a) Participación sindical en el diseño de la política ambiental y en la expedición de leyes que protejan el medio ambiente. La política ambiental es el conjunto de medidas y acciones que debe adoptar un Estado concertadamente con los sectores productivos y sociales, a fin de permitir el desarrollo nacional y la conservación de la naturaleza de manera conjunta.
- b) Participación de los sindicatos en organismos ambientales. Como por ejemplo, el Observatorio Socio Ambiental de la Amazonía.
- c) Contribuir al desarrollo del derecho y la economía ambientales. Es importante que se busque consolidar las conquistas sindicales referidas al ambiente en el Derecho; así como el establecimiento de una asesoría jurídica ambiental permanente, a fin de contar con un patrocinio exitoso de nuestras demandas ambientales en los tribunales. Por otro lado, la economía ambiental busca la incorporación de los costos ambientales a las actividades de las empresas, pues los empresarios trasladan los costos de, por ejemplo, la eliminación de humos o basura a los ciudadanos al arrojarlos al ambiente como si nuestro planeta fuera un basurero.
- d) La interrelación con los ecologistas, campesinos, intelectuales y otros sectores a fin de plantear las alianzas que sean necesarias para la consecución de un nuevo modelo de desarrollo y una sociedad más democrática.

e) Establecimiento de programas de monitoreo a cargo de las organizaciones que participemos en el desarrollo de acuerdos y alianzas nacionales e internacionales.

f) Consolidación del modelo de acción alternativa que significa el Observatorio Socio Ambiental de la Amazonía.

En muchos de estos casos y sobre todo al plantearnos la participación sindical en la proposición de un nuevo modelo de desarrollo, es necesario conseguir alianzas con otros sectores, como ecologistas, campesinos, intelectuales y demás, para la consecución de un nuevo modelo de desarrollo y una sociedad más democrática.

A nivel de acciones internacionales, planteamos:

a) Participar en el desarrollo de políticas y estrategias sobre el medio ambiente, para lo cual debemos coordinar acciones con organizaciones internacionales como la OIT, CIOSL, ORIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, el Programa de Naciones Unidas para el Ambiente, PNUMA y la Organización Mundial de la Salud, OMS, entre otras.

b) Debemos lograr una mayor coordinación entre el trabajo a nivel internacional y el desarrollo de prácticas nacionales y locales. No tiene sentido llegar a elaborar un pensamiento mundial concreto a menos que éste se traduzca en acciones locales.

4. EL CASO DEL OBSERVATORIO SOCIO AMBIENTAL DE LA AMAZONIA

Una de las propuestas más interesantes desarrolladas por las organizaciones adscritas a la CEOSL es el proyecto Observatorio Socio Ambiental de la Amazonía. Esta institución nació como un acuerdo de las organizaciones sindicales de los países de la cuenca amazónica. Así los sindicatos de mayor representatividad de Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela actúan a través de seccionales que permiten enfrentar de manera conjunta problemas similares y el desarrollo de propuestas conjuntas.

El Observatorio plantea la posibilidad de unir esfuerzos entre organizaciones sindicales, campesinas, populares, ecologistas, de mujeres, etc., a fin de enfrentar de manera conjunta, cada uno de los distintos aspectos de la problemática de las mayorías del tercer mundo, en especial de la cuenca amazónica.

En tal sentido, el Observatorio se presenta como un instrumento al servicio de las organizaciones sindicales para enfrentar de manera técnica y especializada la crisis ambiental, en los países de la cuenca amazónica.

Entre las áreas de trabajo que viene desarrollando el Observatorio se encuentran:

Vigilancia y Evaluación.- De las acciones de los Estados, las transnacionales y empresarios, sector privado, capitalistas, que pueden afectar la calidad de la vida y el ambiente.

Información y Asesoría.- Ofrece estos servicios a las organizaciones sindicales y populares sobre los diversos aspectos de la problemática ambiental.

Apoyo y Promoción.- A los proyectos de las organizaciones sindicales y populares, así como a la incorporación de las demandas ambientales en el quehacer sindical.

Entre los programas de acción el Observatorio cuenta con los de:

Monitoreo Ambiental: Hace el seguimiento y plantea propuestas de acción y respuestas. Actualmente participa de la Campaña Amazónica por la Vida y en Defensa del Manglar.

Jurídico Ambiental.- Actualmente está desarrollando un Manual para la Recepción y Procesamiento de Denuncias Ambientales, el que servirá a las organizaciones como instrumento de acción frente a la problemática ambiental.

Comunicación.- Se encarga de administrar la información hacia los sindicatos y organizaciones ecologistas y populares. Es responsable de la edición del Boletín Selva.

En tal sentido, creemos sumamente válida esta experiencia y la necesidad de apoyar su desarrollo y fortalecimiento.

5. PROYECTO DE RESOLUCION N° 8: MEDIO AMBIENTE, ECOLOGIA Y SALUD OCUPACIONAL

El XVI Congreso de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas, FETLIG, reunido en la ciudad de Guayaquil, los días 23, 24 y 25 de junio de 1994:

CONSIDERANDO

que el mundo está amenazado por una serie de alteraciones ecológicas que ponen en riesgo la supervivencia de la vida, tales como: El calentamiento de la atmósfera provocado por el incremento en las emisiones de dióxido y monóxido de carbono y otros gases. Agujeros en la capa de ozono, provocados por los gases llamados cloro-fluoro-carbonados (CFCs) provenientes de aerosoles y refrigeradores. La presión demográfica, la desertificación, la destrucción del bosque húmedo, los millones de toneladas de desechos peligrosos (tóxicos y radioactivos).

ALERTANDO

El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional están planteando el modelo de promoción de exportaciones e internacionalización de la economía como clave del desarrollo. Modelo con graves efectos sobre el mercado interno pues se basa en la profundización de "ventajas comparativas", como salarios a nivel de subsistencia, a bajos impuestos a la industria y ausencia de regulaciones ambientales, "ajuste estructural" que tiene efectos negativos sobre el ambiente.

RECORDANDO

que los sindicatos tenemos una doble responsabilidad, la seguridad el empleo y la conservación del ambiente. No es posible, lo uno sin lo otro, pues la degradación ambiental conlleva la destrucción de la base productiva y el deterioro de nuestra calidad de vida. Es un problema significativo el uso de pesticidas y la disposición de desechos, etc.

EXHORTANDO

a los sindicatos a impulsar campañas de desarrollo de la conciencia ambiental, destinando recursos e implementando programas de educación y formación complementarios,

a reivindicar el derecho a la información, consulta y participación en temas ambientales a nivel del país y de la empresa,

a fijarse como tarea mínima a desarrollar la supervisión, la observación, la documentación e información, la evaluación y desarrollo de propuestas,

a los trabajadores a negarse a realizar tareas ambientales peligrosas o inseguras, transportar químicos y tóxicos en condiciones inseguras,

a los sindicatos a constituir comités ambientales o fortalecer los comités de salud y seguridad actualmente existentes para que atiendan los aspectos del medio ambiente.

EXIGE

a las autoridades gubernamentales a exigir la utilización de métodos de cría de camarón que no destruyan el manglar, la captura de larvas a niveles que permitan la repoblación ya prohibir el uso de sustancias químicas,

favorecer un cambio en el uso de combustibles y una adecuación a las normas de los sistemas de emisión de gases de los motores de transportes,

a los sindicatos petroleros demandar, supervisar y evaluar los sistemas de extracción, producción y transporte de crudo a fin de reducir los actuales niveles de contaminación producto del alto índice de accidentes,

a las empresas instalar sistemas seguros de eliminación de residuos tóxicos y peligrosos, no hacer uso directamente de la red de desagüe.

a los sindicatos de las empresas productoras y comercializadoras de productos químicos demandar información para evitar la intoxicación en el lugar de trabajo así como evaluar y denunciar el impacto de estos productos en el ambiente,

CONSCIENTES

que la política ambiental es un conjunto de medidas y acciones que debe adoptar un Estado concertadamente con los sectores productivos y sociales a fin de permitir el desarrollo nacional y la conservación de la naturaleza de manera conjunta.

LLAMANDO

a la participación sindical en el diseño de la política ambiental,

a los sindicatos a participar activamente en organismos ambientales y demandar a sus patrones el uso de tecnologías limpias y la necesidad de reforestación,

a consolidar las conquistas sindicales referidas al ambiente en el derecho; así como el establecimiento de una asesoría jurídica ambiental permanente.

ENCARGAR

al Observatorio Socio Ambiental de la Amazonía la interrelación con los ecologistas, campesinos, intelectuales y otros sectores a fin de plantearse las alianzas que sean necesarias para la consecución de un nuevo modelo de desarrollo y una sociedad más democrática, así como establecer programas de monitores a cargo de organizaciones sindicales y establecer alianzas nacionales e internacionales.

RESUELVE

consolidar el modelo de acción alternativa que significa el Observatorio Socio Ambiental de la Amazonía, desarrollando sus áreas de acción, vigilancia y evaluación, información y asesoría, apoyo y promoción, monitoreo ambiental, jurídico, ambiental y comunicación,

CONSIDERANDO

la relación entre los problemas del medio ambiente de trabajo y el medio ambiente externo, empieza desde el mismo momento en que se concibe y se asienta una planta industrial, de cómo se organiza para deshacerse de sus desechos.

CONSTATANDO

la atención del medio ambiente y la salud ocupacional de los trabajadores ha estado delegada a los empresarios y a las instituciones del Estado, que casi nada han hecho por mejorarla.

ALERTANDO

la alianza entre empresarios y funcionarios del Gobierno en contra de los trabajadores y el pueblo.

TOMANDO EN CUENTA

la investigación, el conocimiento, la difusión y la asesoría, emprendidos por los trabajadores en defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo da resultados positivos para los trabajadores.

AFIRMA

que la lucha por la salud no se delega, se conquista con la participación, acción y concepción de clase con el trabajo del CEST, del CESSHI se logran significativos avances en la capacidad de enfrentar de manera diferente la demanda de salud de los trabajadores.

SEÑALANDO

que la nueva situación productiva agrícola e industrial presentó un nuevo panorama que no puede ser abordado con los viejos métodos.

FELICITANDO

a CEOSL por la creación del Centro de Estudios de la Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene Industrial, la solidaridad brindada por los trabajadores italianos para el funcionamiento del CESSHI, organismos de los cuales la FETLIG es integrante.

RECOMIENDA

al CESSHI desarrollar nuevas formas de capacitación, tomando en cuenta la articulación de la capacitación desde la identificación de los problemas hasta la participación en sus soluciones, desarrollando conocimientos técnicos y conceptuales,

la creación del CESSHI Regional con sede en Guayaquil,

al CESSHI coordinar la capacitación con el INEL/CEOSL y la FETLIG,

al CESSHI definir nuevas formas de relación con los sindicatos, y las empresas, precautelando la autonomía de clase y su independencia,

desarrollar estrategias que permitan asumir la defensa del medio ambiente de trabajo y el medio ambiente externo, fortaleciendo las relaciones sindicatos - organizaciones populares,

el CESSHI, las organizaciones sindicales y populares inicien una campaña sostenida de exigencia de información sobre la introducción de nuevas tecnologías, químicos y sustancias al país,

el CESSHI investigue las nuevas sustancias introducidas al país, los efectos que éstas puedan causar a los trabajadores y a la población en general,

al CESSHI elaborar nuevos materiales de difusión de los problemas de salud ocupacionales, de estrategias técnicas para enfrentar estos problemas,

definir nuevas formas de participación en la lucha por la salud ocupacional y el medio ambiente.

DECIDE

se continúe impulsando las relaciones ágiles bien organizadas con el movimiento sindical internacional y con instituciones internacionales (ejemplo la OIT, la OMS), con el objeto de mejorar el nivel de experiencia y estar al tanto de los avances científicos y tecnológicos en salud de los trabajadores.

EXHORTA

a los trabajadores a luchar por mejorar sus condiciones de trabajo y medio ambiente, eliminando los riesgos, no llevando desechos tóxicos, contaminantes, a sus casas poniendo en peligro la vida de sus familiares,

a los trabajadores a desarrollar conocimientos científicos, técnicos, presentar alternativas a los problemas existentes,

a los trabajadores a intervenir sobre los problemas, discutiendo entre sí la necesidad de eliminar los factores de riesgo, sin afectar a las poblaciones vecinas y aliándose con las organizaciones populares en la propuesta por un medio ambiente más sano,

a los trabajadores a rechazar políticas ambientales que atentan la soberanía del país, convirtiéndola en basurero de desechos tóxicos y radioactivos.

