

XII CONGRESO CEOSL

DOCUMENTOS DE APOYO



POR EL DERECHO
A LA VIDA,
LA SOBERANIA
Y EL DESARROLLO.

25 - 27 Nov. 1993
QUITO - ECUADOR

CONFEDERACION ECUATORIANA DE
ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES
CEOSL

XII CONGRESO

25, 26 y 27 DE NOVIEMBRE DE 1993

QUITO - ECUADOR

POR EL DERECHO A LA VIDA, LA SOBERANIA Y EL DESARROLLO

Es una publicación de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Libres, CEOSL, con el auspicio del Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS - Fundación Friedrich Ebert

Coordinación:

José Chávez - Presidente de CEOSL

Comisión Organizadora del XII Congreso Ordinario de CEOSL

Portada:

Afiche del XII Congreso Ordinario de CEOSL

Diseño Gráfico:

CEOSL

Impresión:

Offset Gráfica Araujo

Impreso en Ecuador

CEOSL, Av. Tarqui 785, 6to. Piso, Casilla 01-17-1373, Fax 500836, Teléfonos 522511 y 506723, Quito - Ecuador

ILDIS, Calama 354, Casilla 17-03-367, Fax 593-2-504337, Teléfono 562103, Quito - Ecuador

CONTENIDO

Presentación	1.1
Convocatoria al Décimo Segundo Congreso Ordinario de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL.....	2.1
Horario de trabajo	3.1
Proyecto de reglamento	4.1
Proyecto de agenda	5.1
Reglamento electoral.....	6.1
Documentos de apoyo	
Tema 1: Modernización de la estructura de CEOSL	Tema 1/1
Tema 2: Política organizativa	Tema 2/1
Tema 3: Educación y capacitación sindical	Tema 3/1
Tema 4: Empleo, precios y salarios	Tema 4/1
Tema 5: Derechos humanos y sindicales	Tema 5/1
Tema 6: Medio ambiente, ecología y salud ocupacional	Tema 6/1
Tema 7: Nuevo orden internacional y su impacto en el país	Tema 7/1
Anexos	
Anexo 1: Estatuto vigente de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL	10.1
Anexo 2: Proyecto de Reforma al Estatuto vigente de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL	10.23

PRESENTACION

El Décimo Segundo Congreso de CEOSL, ha concitado especial interés para su propia militancia, los trabajadores en general y la sociedad en su conjunto. En tanto los cambios ocurridos en el mundo como consecuencia de la caída de los regímenes de Europa Central y del Este, la globalización de la economía, la revolución tecnológica, la aplicación de modelos neoliberales han producido inusitados y dramáticos impactos en la sociedad ecuatoriana, lo cual 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, la democracia con plena participación de los trabajadores y el pueblo, la preservación de los derechos humanos y sindicales; para ello, la CEOSL aspira a poner en plena vigencia de manera ágil, objetiva y sistematizada el sindicalismo socio-político que implica la responsabilidad del sindicalismo en la defensa de los intereses de los trabajadores, del pueblo y de la nación.

Los temas fundamentales que abordará este Congreso se refieren prioritariamente a la modernización de la estructura de la CEOSL y la profundización de la democracia interna; la organización, que contempla no sólo el fortalecimiento de sus actuales federaciones y organizaciones de base, sino la organización de las mujeres, la juventud, la niñez, el sector informal, las alianzas que deben intensificarse con los demás sectores populares y, un plan para impulsar la creación de la central unitaria de trabajadores, educación sindical, considerada como uno de los pilares fundamentales para el fortalecimiento y desarrollo del movimiento sindical; empleo, precios y salarios que contemplan un análisis detenido de la situación actual, a la vez que un conjunto de propuestas encaminadas a promover el empleo y a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; derechos humanos, que parte de una estrategia para combatir el hambre, la pobreza, la represión, la tortura y todo trato degradante; medio ambiente, ecología y salud ocupacional que prevé la adopción de programas de defensa ambiental en el que participen activamente las organizaciones sindicales en alianza con la sociedad civil basados en la concepción del desarrollo sostenible; nuevo orden económico internacional que enfrente las políticas neoliberales para evitar que se agudicen los niveles de pobreza, formulando además propuestas al movimiento sindical internacional.

En la elaboración de los documentos sobre los temas descritos, hemos contado con el valioso aporte de los miembros de la comisión organizadora del XII Congreso, de intelectuales y profesionales que a lo largo de su vida han demostrado una plena identificación con los intereses de los trabajadores y de las mayorías nacionales, como son los compañeros: Ec. Alberto Acosta, Dr. Galo Chiriboga, Dr. Raúl Harari, Ec. José Moncada, Lic. Edison Paredes, Dr. Xavier Pazmiño, Dr. Hernán Rivadeneira, Ec. Rafael Urriola y, Dr. Fabián Villamar, para quienes la CEOSL deja consignado su profundo reconocimiento.

También nuestro agradecimiento al Lic. Francisco Ramón, quien con ocasión de este Congreso nos ha prestado su importante asesoría en la elaboración de mecanismos que posibiliten una adecuada participación democrática de nuestras bases.

Un Ecuador próspero 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.

José A. Chávez Chávez
Presidente

CONVOCATORIA

AL DECIMO SEGUNDO CONGRESO ORDINARIO DE LA CONFEDERACION ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES, CEOSL

Estimado compañero:

En razón a lo dispuesto en el Estatuto y conforme a lo resuelto por la Junta Ejecutiva Extraordinaria realizada en Riobamba los días 25 y 26 de junio del presente año, CONVOCAMOS a su organización sindical al DECIMO SEGUNDO CONGRESO ORDINARIO de nuestra matriz nacional, para los días 25, 26 y 27 de noviembre de 1993, en la ciudad de Quito.

Los delegados deberán ser designados con sujeción a lo establecido en los artículos 11 y 12 del estatuto, que disponen;

"Art. 11. El Congreso es la autoridad máxima de la Confederación y estará constituido por las representaciones siguientes:

- a. Los miembros del Comité Ejecutivo, con voz y voto, excepto en las cuestiones materia de enjuiciamiento de sus actuaciones en donde solo tendrán voz pero no voto;
- b. Los delegados de las federaciones filiales en número de cuatro por cada una de ellas;
- c. Los delegados de las organizaciones de base afiliadas, en la siguiente proporción:

Hasta	25 miembros	1 delegado
De 26 hasta	50 miembros	2 delegados
DE 51 hasta	100 miembros	4 delegados
De 101 hasta	300 miembros	5 delegados
De 301 hasta	500 miembros	6 delegados
De 501	miembros en adelante	7 delegados

Art. 12. Para ser elegidos delegados del Congreso, en representación de cualquier organización filial, debe llenarse los siguientes requisitos:

- a. Ser miembro activo de la Institución;
- b. Que su organización sindical esté al día en el pago de las cuotas a su Federación y a la Confederación, y que el delegado lo esté respecto de su organización, todo lo cual se comprobará con la exhibición de los recibos correspondientes, firmados y sellados por los tesoreros respectivos.

Bajo ningún concepto existirán delegados indirectos, de ninguna clase, ante el Congreso."

La condición de estar al día en el pago de cuotas sindicales se comprobará mediante recibo conferido por

el Secretario de Finanzas de CEOSL, en el que se demuestre que tales cuotas están canceladas hasta el mes de septiembre del presente año. La fecha tope para el pago de las cuotas atrasadas será hasta el 15 de octubre del año en curso.

El pago de las cuotas sindicales de la Federación se entiende cumplida mediante la cancelación de cuotas de sus respectivas bases.

La Comisión Calificadora de Credenciales funcionará en la ciudad de Quito hasta el 10 de noviembre, por lo tanto, las credenciales deberán ser remitidas a las oficinas de CEOSL hasta el 15 de noviembre de 1993.

A cada delegado, cuyas organizaciones estén al día en el pago de las cuotas sindicales y estén legalmente acreditadas, la CEOSL entregará una ayuda de DIEZ MIL SUCRES (S/.10.000) diarios durante los tres días del Congreso, pero no se cubrirá otros gastos; exceptuándose de esta ayuda los delegados de las organizaciones de la ciudad sede del Congreso.

Dada la trascendencia que reviste la realización del Décimo Segundo Congreso Ordinario de CEOSL para su propia militancia, para la clase trabajadora en su conjunto y para el pueblo en general, solicitamos a su organización impulsar la mayor difusión de este evento, mediante: pintas de murales, elaboración y entrega de hojas volantes, reuniones con las bases y toda acción encaminada a promocionar y difundir nuestro Congreso.

En la seguridad de que su Organización acreditará oportunamente los delegados al XII Congreso de CEOSL, a nombre del Comité Ejecutivo y de la Comisión Organizadora le anticipamos nuestro reconocimiento.

Quito, agosto 11 de 1993

Fraternalmente,
"SOLIDARIDAD, JUSTICIA Y LIBERTAD"

JOSE A. CHAVEZ CHAVEZ
PRESIDENTE

JULIO CHANG CRESPO
SECRETARIO GENERAL

XII CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

QUITO, NOVIEMBRE 25, 26 y 27 DE 1993

HORARIO DE TRABAJO

JUEVES 25 SESION PREPARATORIA

08h30 INSTALACION DEL CONGRESO POR EL PRESIDENTE DE CEOSL
09h00 INFORME DE LA COMISION CALIFICADORA DE CREDENCIALES
10h00 HORARIO DE TRABAJO, REGLAMENTO Y AGENDA
11h00 ELECCION Y POSESION DE LOS DIGNATARIOS DEL CONGRESO
12h30 RECESO

I SESION PLENARIA

13h30 INFORME DEL CEN DE CEOSL A TRAVES DEL C. PRESIDENTE
14h00 INFORME ECONOMICO DE LA SECRETARIA DE FINANZAS
15h00 DESIGNACION DEL ORADOR PARA LA SESION INAUGURAL
16h00 CONFORMACION Y TRABAJO DE COMISIONES
19h00 SESION SOLEMNE DE INAUGURACION (Programa Especial)
20h00 ACTO ARTISTICO

VIERNES 26 II SESION PLENARIA

08h30 SALUDO DE DELEGACIONES INTERNACIONALES E INVITADOS ESPECIALES
11h00 SALUDO DE FEDERACIONES FILIALES DE CEOSL
13h00 RECESO

III SESION PLENARIA

14h00 LECTURA Y APROBACION DE INFORME DE COMISIONES
14h30 REFORMA DEL ESTATUTO DE CEOSL
16h30 ELECCION Y POSESION DEL TRIBUNAL ELECTORAL
19h00 CLAUSURA DE LA SESION
19h30 ACTO DE BIENVENIDA A LOS DELEGADOS POR LA FETRALPI

SABADO 27 IV SESION PLENARIA

08h30 LECTURA Y APROBACION DE INFORME DE COMISIONES
12h00 ELECCION DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, TRIBUNAL DE DISCIPLINA
 Y COMISION FISCALIZADORA

V SESION PLENARIA

16h00 PROCLAMACION DE RESULTADOS
16h30 POSESION DEL CEN DE CEOSI, (Programa Especial)
17h00 APROBACION DE ACUERDOS Y RESOLUCIONES. CLAUSURA DEL CONGRESO

LA COMISION

XII CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

QUITO, NOVIEMBRE 25, 26, 27 DE 1993

PROYECTO DE REGLAMENTO

QUE REGIRA LA INSTALACION, DESARROLLO Y DEBATES DEL DECIMO SEGUNDO CONGRESO NACIONAL ORDINARIO DE LA "CONFEDERACION ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES, CEOSL", A CELEBRARSE EN LA CIUDAD DE QUITO, CAPITAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, LOS DIAS 25, 26 Y 27 DE NOVIEMBRE DE 1993.

CAPITULO PRIMERO

DE LA ORGANIZACION Y DE SU INTEGRACION

Artículo 1. El Décimo Segundo Congreso Ordinario de CEOSL, estará integrado en la forma que estipula el artículo 11 de sus Estatutos en vigencia y que dice:

"Artículo 11. El Congreso es la Autoridad máxima de la Confederación y estará constituido por las representaciones siguientes:

- a) Los miembros del Comité Ejecutivo con voz y voto, excepto en las cuestiones materia de enjuiciamiento de sus actuaciones en donde solo tendrán voz pero no voto;
- b) Los Delegados de las Federaciones filiales en número de cuatro por cada una de ellas;
- c) Los Delegados de las Organizaciones de base afiliadas en la siguiente proporción:

Hasta	25 miembros	1 delegado
De 26 hasta	50 miembros	2 delegados
De 51 hasta	100 miembros	4 delegados
De 101 hasta	300 miembros	5 delegados
De 301 hasta	500 miembros	6 delegados
De 501 miembros en adelante		7 delegados

Conforme estipula el Artículo 12 de sus Estatutos y que expresa:

Artículo 12. Para ser elegidos Delegados del Congreso en representación de cualquier organización filial,

debe llenarse los siguientes requisitos:

- a) Ser miembro activo de la Institución;
- b) Que su organización sindical esté al día en el pago de las cuotas a su Federación y a la Confederación, y que el Delegado lo esté respecto de su Organización, todo lo cual se comprobará con la exhibición de los recibos correspondientes, firmados y sellados por los Tesoreros respectivos.

Bajo ningún concepto existirán Delegados indirectos, de ninguna clase, ante el Congreso".

Artículo 2. Pasada la fecha señalada en el artículo anterior, si alguna organización desea ponerse al día con sus cuotas para participar en el Congreso, quedará sometido el caso a conocimiento y resolución del Congreso. Si el Congreso no acepta a los Delegados pertenecientes a estas organizaciones, se los considerará como FRATERNOS.

Artículo 3. Todos y cada uno de los Delegados legalmente acreditados tendrán derecho a voz y voto en las distintas reuniones que se realicen.

Artículo 4. No podrán ser acreditados como Delegados a este Décimo Segundo Congreso quienes hubieren sido expulsados de su organización de base, por cualquier Federación filial o por la CEOSL, mientras tal medida no se haya levantado estatutariamente.

Artículo 5. Son delegados fraternos al Congreso los representantes de nuestras matrices sindicales: Continental ORIT y mundial CIOSL, los asesores de CEOSL, los directivos e instructores del INEL, los miembros del Tribunal de Disciplina, del Movimiento Juvenil de CEOSL, las dirigentes a nivel nacional y Provincial del Frente de la Mujer Trabajadora de CEOSL, los Secretariados Profesionales Internacionales, los organismos internacionales especialmente invitados, los periodistas acreditados, aquellas entidades clasistas nacionales igualmente invitadas tales como: CESSHI, OSAA, CORDESIN, y colaboradores de CEOSL.

CAPITULO SEGUNDO

DE LA SESION PREPARATORIA

Artículo 6. El Presidente de la Confederación, como estipula el literal f) del Artículo 34 del Estatuto de CEOSL, presidirá los actos previos a la elección de los dignatarios del Congreso, declarará instalada la SESION PREPARATORIA y actuará como Secretario el Titular del CEN de CEOSL.

Artículo 7. Una vez instalada la sesión se procederá a conocer el informe de la Comisión de Inscripción y Calificación de Credenciales designada por el CEN.

Artículo 8. Aprobado el informe de la Comisión Calificadora de Credenciales se procederá a conocer y aprobar el Reglamento, Agenda y Horario de Trabajo.

Artículo 9. Para la elección de dignatarios del congreso se nombrará 5 escrutadores, 3 por los delegados y 2 por la Mesa Directiva.

Artículo 10. En cumplimiento al Artículo 18 del Estatuto de entre los delegados legalmente acreditados

CAPITULO QUINTO

DE LOS INFORMES Y MOCIONES

Artículo 27. El Congreso deliberará en base a los documentos relativos a los puntos de la Agenda, los Informes de las Comisiones y las Mociones concretas debidamente respaldadas.

Artículo 28. Los Informes de las Comisiones que podrán ser de mayoría o de minoría, deberán estar suscritos por los integrantes de las mismas y serán presentados a la Plenaria por el Presidente y a falta de éste por el Vicepresidente.

CAPITULO SEXTO

DE LAS COMISIONES DE TRABAJO

Artículo 29. Se conformará Comisiones de Trabajo:

- a) Para cada uno de los temas contenidos en la Agenda, en un número mínimo de 20 delegados y un máximo de 30, excepto para las comisiones de los informes del CEN y de Secretaría de Finanzas;
- b) Para el estudio del Informe presentado por el Presidente de CEOSL de las labores desarrolladas por el Comité Ejecutivo, integrada por 5 delegados;
- c) Para el análisis del Informe de la Secretaría de Finanzas la comisión estará integrada por 5 delegados;
- d) Cada comisión designará una directiva compuesta por:
 - 1. Presidente;
 - 2. Vicepresidente; y,
 - 3. Secretario.

Artículo 30. Los Delegados fraternos podrán intervenir y asesorar a las Comisiones de Trabajo en los asuntos materia de sus deliberaciones y estudio.

Artículo 31. Las Comisiones se reunirán en el lugar, día y hora señalados y emitirán sus informes de acuerdo al horario establecido.

CAPITULO SEPTIMO

DE LAS VOTACIONES

Artículo 32. Las votaciones en las Sesiones Plenarias o en las Comisiones se realizarán a brazo alzado o nominalmente, excepto la elección del Comité Ejecutivo y el Tribunal de Disciplina que será por votación secreta y directa, y la Comisión de Fiscalización Permanente será por votación a brazo alzado

o nominalmente.

Artículo 33. Discutido suficientemente un asunto y aunque existiera discrepancias entre los miembros del Congreso, la Presidencia podrá declarar concluido el debate y someter el asunto a votación. En caso de empate en la votación nuevamente se votará y si subsistiera el empate, la Presidencia decidirá, pues como tal, solo tiene voto dirimente.

CAPITULO OCTAVO

DE LAS ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LOS DIGNATARIOS DEL CONGRESO

DEL PRESIDENTE

Artículo 34. Del Presidente:

- a) Convocar, instalar y clausurar las sesiones;
- b) Ejercer la representación del Congreso en todo acto público y privado;
- c) Requerir la asitencia de los delegados a las Sesiones del Congreso y de las Comisiones de Trabajo;
- d) Suscribir con el Secretario respectivo todos los documentos oficiales del Congreso;
- e) Dirigir los Debates;
- f) Disponer la votación y proclamar a través de la Secretaría el resultado de la misma;
- g) Velar por el estricto cumplimiento del presente Reglamento; y,
- h) Todas las demás atribuciones y deberes que se señalen en este Reglamento y el Estatuto.

Artículo 35. Los Vicepresidentes del Congreso subrogarán al Presidente, coordinarán las actividades entre la Mesa Directiva y las demás comisiones para el eficaz cumplimiento del Programa.

Artículo 36. Del Secretario de Actas:

- a) Redactar las actas y una vez aprobadas, suscribirlas con el Presidente;
- b) Tomar las votaciones y proclamar sus resultados; y,
- c) Recibir los Informes de las Comisiones, ponencias, acuerdos y resoluciones y darles el trámite correspondiente.

Artículo 37. Del Secretario de Prensa y Relaciones Públicas:

- a) Emitir boletines diarios para prensa, radio y televisión, sobre el desarrollo y avance del Congreso; y,
- b) Mantener contacto permanente con los dignatarios del Congreso, para la publicación de Acuerdos y Resoluciones.

se procederá a elegir los siguientes dignatarios del Congreso:

1. Un Presidente;
2. Un Primer Vicepresidente;
3. Un Segundo Vicepresidente;
4. Un Secretario General Coordinador;
5. Un Secretario de Actas;
6. Un Prosecretario; y,
7. Un Secretario de Prensa y Relaciones Públicas.

Artículo 11. No podrán ser elegidos para integrar la Mesa Directiva del Congreso los miembros del Comité Ejecutivo de la CEOSL, sean principales o suplentes.

Artículo 12. Conocidos los resultados de las elecciones, el Presidente de la CEOSL tomará la promesa a los dignatarios del Congreso, quienes pasarán de inmediato a desempeñar las funciones para los cuales fueron electos.

Artículo 13. En esta misma sesión Preparatoria se procederá a conformar las COMISIONES DE TRABAJO DEL CONGRESO, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo respectivo de este Reglamento; se designará además, a los representantes que deban intervenir en los diferentes actos del Congreso.

CAPITULO TERCERO

DE LA SESION INAUGURAL

Artículo 14. La sesión inaugural del Décimo Segundo Congreso Ordinario de CEOSL, se desarrollará de acuerdo al Programa Especial que al respecto preparará la Mesa Directiva del Congreso.

CAPITULO CUARTO

DE LAS SESIONES DEL CONGRESO

Artículo 15. Las sesiones del Congreso serán de dos clases:

- a) Plenaria; y,
- b) De Comisiones

Artículo 16. En la primera Sesión Plenaria se conocerá el Informe de las Labores Desarrolladas por el Comité Ejecutivo Nacional a través de su Presidente, el Informe Económico de la Secretaría de Finanzas, las reformas del Estatuto y el Reglamento de Elecciones.

En las Plenarios siguientes, se debatirán y aprobarán los Informes de las Comisiones de Trabajo por cada uno de los puntos de la Agenda, las Ponencias, los Acuerdos y las Resoluciones que se hubieren presentado.

En la penúltima Sesión Plenaria se elegirá el nuevo Comité Ejecutivo de CEOSL y el Tribunal de Disciplina.

Artículo 17. Las sesiones de Comisiones deberán realizarse con el QUORUM Reglamentario, luego de haberse debatido cada asunto será sometido a votación, luego el Presidente de la Comisión lo entregará a la Secretaría del Congreso para que sea conocido y resuelto en la Plenaria.

Artículo 18. El Quórum requerido para las sesiones plenarias y de las Comisiones será de más del 50% de sus integrantes de los delegados legalmente acreditados en cada una de ellas.

Artículo 19. En ausencia del Presidente corresponde la dirección de las Sesiones Plenarias al Vicepresidente respectivo en el orden de su elección, a falta de éste a cualquiera de los demás dignatarios, igualmente en el orden de elección.

Artículo 20. El Orden del Día no podrá alterarse ni interrumpirse a menos que así lo resolviera el Congreso, con el voto de las dos terceras partes de los delegados legalmente acreditados.

Si en una sesión no se hubiere tratado todos los asuntos constantes en el Orden del Día, estos constarán obligatoriamente y serán tratados preferentemente en el Orden del Día de la siguiente Plenaria.

Artículo 21. Ningún Delegado podrá retirarse de las Sesiones sin el permiso de la Presidencia.

Artículo 22. Durante las deliberaciones del Congreso sobre los puntos que se tratare, cada Delegado podrá intervenir hasta dos veces sobre el mismo asunto, pudiendo excederse con más intervenciones, siempre y cuando la Presidencia o el Congreso lo permitan, la primera intervención no podrá durar más de diez minutos y la segunda no más de cinco.

Artículo 23. La Presidencia otorgará el uso de la palabra en el orden en que cada miembro se haya inscrito en la Secretaría del Congreso.

Artículo 24. El Delegado al Congreso en uso de la palabra tiene la obligación de observar precisión en los asuntos materia de la exposición o debate y debe hacer sus exposiciones claras, con altura y respeto, considerando la majestad del Congreso y la dignidad de sus compañeros. La Presidencia por ningún concepto permitirá ofensas y otras actitudes reñidas con el orden, armonía y espíritu de compañerismo que deben primar en el transcurso de este certamen.

Artículo 25. Los miembros del Congreso tienen la obligación de concurrir a la hora exacta, a todas las sesiones contempladas en el Programa y Horario de Trabajo, si incurrieren en reiterados retrasos o inasistencias a las Plenarias o Comisiones de Trabajo, el Secretario del Congreso denunciará el particular por escrito a la organización que represente.

Artículo 26. Durante las reuniones de las Comisiones o en las sesiones del Congreso, los Delegados prestarán la mayor atención a los asuntos que se estén deliberando. Queda prohibida la atención a otros asuntos dentro de la sala donde se realicen las reuniones.

CAPITULO QUINTO

DE LOS INFORMES Y MOCIONES

Artículo 27. El Congreso deliberará en base a los documentos relativos a los puntos de la Agenda, los Informes de las Comisiones y las Mociones concretas debidamente respaldadas.

Artículo 28. Los Informes de las Comisiones que podrán ser de mayoría o de minoría, deberán estar suscritos por los integrantes de las mismas y serán presentados a la Plenaria por el Presidente y a falta de éste por el Vicepresidente.

CAPITULO SEXTO

DE LAS COMISIONES DE TRABAJO

Artículo 29. Se conformará Comisiones de Trabajo:

- a) Para cada uno de los temas contenidos en la Agenda, en un número mínimo de 20 delegados y un máximo de 30, excepto para las comisiones de los informes del CEN y de Secretaría de Finanzas;
- b) Para el estudio del Informe presentado por el Presidente de CEOSL de las labores desarrolladas por el Comité Ejecutivo, integrada por 5 delegados;
- c) Para el análisis del Informe de la Secretaría de Finanzas la comisión estará integrada por 5 delegados;
- d) Cada comisión designará una directiva compuesta por:
 - 1. Presidente;
 - 2. Vicepresidente; y,
 - 3. Secretario.

Artículo 30. Los Delegados fraternos podrán intervenir y asesorar a las Comisiones de Trabajo en los asuntos materia de sus deliberaciones y estudio.

Artículo 31. Las Comisiones se reunirán en el lugar, día y hora señalados y emitirán sus informes de acuerdo al horario establecido.

CAPITULO SEPTIMO

DE LAS VOTACIONES

Artículo 32. Las votaciones en las Sesiones Plenarias o en las Comisiones se realizarán a brazo alzado o nominalmente, excepto la elección del Comité Ejecutivo y el Tribunal de Disciplina que será por votación secreta y directa, y la Comisión de Fiscalización Permanente será por votación a brazo alzado

o nominalmente.

Artículo 33. Discutido suficientemente un asunto y aunque existiera discrepancias entre los miembros del Congreso, la Presidencia podrá declarar concluido el debate y someter el asunto a votación. En caso de empate en la votación nuevamente se votará y si subsistiera el empate, la Presidencia decidirá, pues como tal, solo tiene voto dirimente.

CAPITULO OCTAVO

DE LAS ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LOS DIGNATARIOS DEL CONGRESO

DEL PRESIDENTE

Artículo 34. Del Presidente:

- a) Convocar, instalar y clausurar las sesiones;
- b) Ejercer la representación del Congreso en todo acto público y privado;
- c) Requerir la asistencia de los delegados a las Sesiones del Congreso y de las Comisiones de Trabajo;
- d) Suscribir con el Secretario respectivo todos los documentos oficiales del Congreso;
- e) Dirigir los Debates;
- f) Disponer la votación y proclamar a través de la Secretaría el resultado de la misma;
- g) Velar por el estricto cumplimiento del presente Reglamento; y,
- h) Todas las demás atribuciones y deberes que se señalen en este Reglamento y el Estatuto.

Artículo 35. Los Vicepresidentes del Congreso subrogarán al Presidente, coordinarán las actividades entre la Mesa Directiva y las demás comisiones para el eficaz cumplimiento del Programa.

Artículo 36. Del Secretario de Actas:

- a) Redactar las actas y una vez aprobadas, suscribirlas con el Presidente;
- b) Tomar las votaciones y proclamar sus resultados; y,
- c) Recibir los Informes de las Comisiones, ponencias, acuerdos y resoluciones y darles el trámite correspondiente.

Artículo 37. Del Secretario de Prensa y Relaciones Públicas:

- a) Emitir boletines diarios para prensa, radio y televisión, sobre el desarrollo y avance del Congreso; y,
- b) Mantener contacto permanente con los dignatarios del Congreso, para la publicación de Acuerdos y Resoluciones.

CAPITULO NOVENO
DE LAS ELECCIONES DEL COMITE EJECUTIVO

Artículo 38. Los miembros del Comité Ejecutivo de CEOSL para el período 1993-1996 serán elegidos de conformidad al Estatuto y Reglamento de Elecciones.

CAPITULO DECIMO
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 39. Cualquier asunto atinente a las actividades del Congreso que no constaren en el presente Reglamento será resuelto según los casos por el Congreso o por el Presidente del mismo, teniendo en cuenta las normas Parlamentarias Generales, los Estatutos y los Principios de Derecho.

Artículo 40. Así mismo, en cuanto al quórum para las sesiones del Congreso, Actas y otros aspectos no contemplados en este Reglamento se aplicará lo estipulado en los Estatutos de CEOSL.

CAPITULO DECIMO PRIMERO
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 41. Por esta ocasión el requisito de estar al día en el pago de las cuotas sindicales, previsto en el Estatuto y en este Reglamento, se considerará cumplido en el caso de la organización con relación de dependencia que habiendo sido descontado el 0.5% de la cuota sindical por sus empleadores, éstos no hubieren entregado oportunamente a la CEOSL. Este particular deberá ser certificado por el representante legal de la Empresa, reservándose el derecho la Comisión Calificadora de Credenciales de verificar la autenticidad de dicha certificación.

LA COMISION

XII CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

QUITO, NOVIEMBRE 25, 26, 27 DE 1993

PROYECTO DE AGENDA

TEMA 1: MODERNIZACION DE LA ESTRUCTURA DE CEOSL

- a) Reforma de Estatuto
- b) Reglamento de elecciones
- c) Tribunal Electoral

TEMA 2: POLITICA ORGANIZATIVA

- a) Fortalecimiento de las organizaciones filiales de CEOSL
- b) Mujer, Juventud y Niñez
- c) Sector Informal
- d) Indígenas, campesinos y pobladores
- e) Política de alianzas con los otros sectores populares
- f) Evaluación y estrategias para la conformación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

TEMA 3: EDUCACION Y CAPACITACION SINDICAL

- a) Política educativa de CEOSL
- b) Estructura, funcionamiento y coordinación del INEL a nivel nacional, regional y provincial
- c) Programas de Cooperación ORIT/CIOSL y organizaciones fraternas

TEMA 4: EMPLEO, PRECIOS Y SALARIOS

- a) Preservación de la fuente de trabajo
- b) Desarrollo de los sectores de la economía con mayor capacidad de absorción de mano de obra
- c) Proyectos socio-económicos de CEOSL encaminados al fomento del empleo y a su autofinanciamiento
- d) Capacidad adquisitiva de los salarios

- e) Estructura del CONADES y comisiones sectoriales
- f) Unificación salarial
- g) Control de precios

TEMA 5: DERECHOS HUMANOS Y SINDICALES

- a) Estrategias frente al hambre y la pobreza
- b) Cese a la represión
- c) Derecho de organización, contratación colectiva y huelga
- d) Unidad y solidaridad del movimiento sindical y popular

TEMA 6: MEDIO AMBIENTE, ECOLOGIA Y SALUD OCUPACIONAL

- a) Formas de participación del movimiento sindical y el conjunto de la sociedad civil en la defensa del Medio Ambiente
- b) Promoción de campañas en defensa del Medio Ambiente
- c) Fortalecimiento y desarrollo del -CESSHI- y -OSAA-

TEMA 7: NUEVO ORDEN INTERNACIONAL Y SU IMPACTO EN EL PAIS

- a) CEOSL frente a las políticas de ajuste estructural
- b) Procesos de integración
- c) Deuda Externa
- d) La CEOSL frente a la Modernización del Estado

TEMA 8: ANALISIS Y ESTUDIO DEL INFORME DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE CEOSL

TEMA 9: ANALISIS Y ESTUDIO DEL INFORME ECONOMICO DE CEOSL

LA COMISION

XII CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

QUITO, NOVIEMBRE 25, 26, 27 DE 1993

REGLAMENTO ELECTORAL

DEL SUFRAGIO

Artículo 1. El derecho del sufragio corresponde a todos los delegados calificados por la Comisión de Credenciales y ratificados por el Congreso.

DEL TRIBUNAL ELECTORAL

Artículo 2. El Tribunal Electoral está integrado por cinco miembros elegidos por el Congreso de entre los delegados principales legalmente calificados; elección que se la realizará por el sistema de brazo alzado.

Artículo 3. Son atribuciones del Tribunal Electoral:

- a) Conducir todo el proceso electoral y, posesionar a los nuevos dirigentes de la CEOSL para el período 1993-1996;
- b) Receptar, calificar e inscribir a los candidatos a dirigentes de la CEOSL, ciñéndose estrictamente a las normas estatutarias vigentes;
- c) Resolver todas las reclamaciones que se produzcan en el transcurso del proceso electoral; y,
- d) Realizar el escrutinio total en base a la suma de los resultados que consten en las actas de cada Junta Receptora del voto.

DE LAS JUNTAS RECEPTORAS DEL VOTO

Artículo 4. Las Juntas Receptoras del Voto estarán conformadas por tres miembros que serán elegidos por el Congreso de entre sus delegados principales, bajo el sistema de votación de brazo alzado. El número de Juntas a integrarse, estará en relación al número de votantes, y para cada Junta se asignará 100 electores.

Artículo 5. Son deberes y atribuciones de las Juntas Receptoras del Voto:

- a) Llenar, por triplicado, las actas pertinentes;
- b) Entregar al votante las correspondientes papeletas de votación;
- c) Registrar la firma del votante en el padrón electoral;
- d) Remitir al Tribunal Electoral las urnas con las actas. Una de las copias de éstas se insertará en la urna; y,
- e) Vigilar que el proceso se efectúe con normalidad.

DE LA ELECCION DE LAS DIGNIDADES DEL CONGRESO

Artículo 6. El Congreso elegirá su mesa directiva integrada de acuerdo al Art. 18 del Estatuto; las elecciones se harán por el sistema de voto a brazo alzado.

DE LA ELECCION DEL COMITE EJECUTIVO Y COMISIONES ESPECIALES

Artículo 7. Los miembros del Comité Ejecutivo principales y suplentes y de las Comisiones Especiales serán electos bajo el sistema de votación directa y secreta de todos los delegados principales.

Artículo 8. Los candidatos para Presidente y Secretario General constarán en una sólo papeleta formando binomios.

Artículo 9. En otra papeleta constarán todos los candidatos a las Vicepresidencias con sus respectivos suplentes.

Artículo 10. En otra papeleta, el Congreso elegirá por el mismo sistema de votación directa y secreta a los miembros del Tribunal de Disciplina y Comisión de Fiscalización, integrada por cinco miembros y con sus respectivos suplentes, para cada Comisión.

DEL PADRON ELECTORAL

Artículo 11. El padrón electoral será elaborado sobre la base del listado de los delegados principales calificados por la Comisión y ratificados por el Congreso.

REQUISITOS PARA SER CANDIDATOS

Artículo 12. A más de los requisitos determinados en el Estatuto, el o los binomios para su inscripción requiere contar con el auspicio de por lo menos cinco Federaciones y, los candidatos a

Vicepresidentes deberán contar con el auspicio de tres Federaciones.

Artículo 13. Los miembros del Tribunal Electoral y de las Juntas Receptoras del Voto, no podrán ser candidatos a ninguna dignidad del CEN de CEOSL, ni de las Comisiones Especiales.

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA: Este reglamento, en lo que respecta a la forma de elegir a sus miembros, sólo tendrá vigencia para las elecciones del XII Congreso Ordinario de CEOSL, a realizarse en Quito, los días 25, 26 y 27 de noviembre de 1993.

DOCUMENTOS DE APOYO

TEMA 1

MODERNIZACION DE LA ESTRUCTURA DE CEOSL

EL PROCESO DE PROFUNDIZACION DEMOCRATICA

1. INTRODUCCION

La CEOSL, desde su fundación, ha venido experimentando un proceso de crecimiento sostenido. La militancia ha crecido en todo el país. Por otro lado, los problemas sociales del país, se han complejizado de tal forma que, hoy todos los actores de la sociedad y principalmente desde la sociedad civil, se buscan modelos organizacionales que, por un lado, apunten a sustentar un proceso de avance democrático del Estado en su conjunto y, por otro, se busca estructuraciones internas que dinamicen la participación más amplia de los miembros de cada una de las organizaciones que conforman el conjunto de la sociedad.

El Estado, es decir la sociedad políticamente organizada, no puede avanzar en la profundización democrática, si los componentes que lo integran no lo impulsan.

El Ecuador, a través de su historia republicana, no avanzó en el mejoramiento cualitativo de la democracia, habiéndose limitado a solo un eje del concepto democrático, éste es, al campo electoral que, si bien es importante, se descuidó los otros vértices del concepto: la democracia económica y social o de participación.

En la actualidad, el Estado Ecuatoriano está caracterizado por su escasa capacidad para identificar las necesidades sociales, y no ha integrado a la sociedad en la solución de los problemas nacionales.

El Estado ha excluido a algunos componentes de la sociedad civil y, fundamentalmente, a las organizaciones sindicales, por la vía de no favorecer su participación política y demeritarlos como representantes de legítimos de una parte de la sociedad.

Dada esta incapacidad estatal que no ha logrado articular formas de participación social, es que la CEOSL ha considerado fundamental readecuar sus estructuras internas, para que se redefinan sus roles institucionales, sus relaciones con el Estado y la sociedad, en búsqueda de una mejora cualitativa del sistema democrático ecuatoriano.

El concepto de modernización que el gobierno ha manejado, éste es como sinónimo de privatización de algunos sectores económicos estatales es, sin duda, insuficiente, equivoco y contradictorio, que poco ayuda a crear el fortalecimiento democrático que la CEOSL propone, pero tampoco se sustrae a la discusión de esa propuesta.

Es, sin duda, importante que el Ecuador se modernice, para que pueda encarar en forma estructural los problemas económicos del país y proyectarlo al siglo XXI, como un Estado democrático, económicamente viable y socialmente justo. Para ello se hace indispensable reformas en lo tributario y fiscal, en lo educativo, en lo productivo y en todas las áreas que determinen la configuración de un Ecuador con estabilidad económica y equidad social.

La estructura del Estado ecuatoriano, así como su organización y funcionamiento, es insatisfactorio; sobre

todo para los sectores populares. De allí que el proceso modernizador debe generar un real desarrollo social, que potencie los valores consustanciales del individuo y la sociedad, en un plano de libertad, justicia y desarrollo.

2. DESARROLLO DEL TEMA

Sobre la base de los antecedentes expuestos en la introducción, la CEOSL, por medio de varios comités ejecutivos, ha venido elaborando una gran cantidad de antecedentes por la vía de estudios y monografías que permitan a la formulación de un proyecto sindical, que aborde la profundización democrática de la Confederación y la búsqueda de mejores niveles de eficiencia.

Como habíamos dicho, la crisis económica, política y social por la que atraviesa la sociedad ecuatoriana, no es un fenómeno pasajero y coyuntura. Ella tiene un carácter estructural. Por lo tanto, debe definirse una estrategia de largo plazo para el cambio que se busca.

Los cambios que CEOSL propone a su interior, se enmarcan en los objetivos que, en su opinión institucional, debe alcanzar el país, y los propone como base del diálogo nacional.

En lo interno, la CEOSL busca que todos los estamentos de la Confederación cooperen y participen en el proceso de profundización democrática, incentivando la comunicación interna, desarrollando la capacidad de autoresponsabilidad de todos sus miembros, apoyando los procesos de descentralización administrativa, favoreciendo los mecanismos organizativos, que procuren la profesionalización de los cuadros dirigentes, con miras a que se forme una dirigencia eficiente, especializada y técnica.

Las reformas de estatutos y el replanteamiento de la declaración de principios, son los sustentos doctrinarios sobre los que se orienta este proceso interno, en la búsqueda del fortalecimiento del sindicalismo socio-político.

Se busca que en los congresos de la Confederación, se sigan discutiendo los temas de trascendencia nacional e institucional; pero, además, dotarlo con instrumentos más idóneos de control, fiscalización y evaluación de las tareas ejecutadas por el CEN y, sobre todo, que en el futuro, poseione a los dirigentes que han sido elegidos en las asambleas regionales.

Se aspira superar el rol fundamentalmente electoral que caracterizaba a los congresos anteriores, para dar un mayor espacio a la reflexión y a la resoluciones contenidas en la agenda, lo que, sin duda, marca la política institucional para el futuro. Además, se aspira concretar en el futuro, instrumentos legales al congreso, para que pueda, de manera diáfana, hacer uso de su derecho a la fiscalización al Comité Ejecutivo, por la gestión desarrollada.

2.1 Las Reformas al Estatuto

Los estatutos cuyas reformas se propone al XII Congreso de CEOSL han sido discutidos y aprobados en Juntas Ejecutivas, durante 1992 y 1993, en las ciudades de Riobamba (18 y 19 de septiembre/92; y 25 y 26 de junio/93); Ibarra (30 y 31 de julio/93); y Esmeraldas (29 y 30 de agosto/93).

En estas reformas se mantienen los principios y fundamentos ideológicos de la Confederación, así como sus objetivos sobre sus organizaciones. La reforma plantea que éstas, estructuradas en federaciones nacionales, provinciales o cantonales, puedan agruparse en organismos regionales, dando así un paso importantísimo, con miras a la descentralización administrativa de la Confederación.

Estas organizaciones regionales, según el nuevo estatuto, acreditarán en el futuro delegados al Congreso de la CEOSL y, además, podrán promover Asambleas Regionales, para la discusión de los problemas que en sus circunscripciones territoriales presentan. Las regiones abarcan a varias provincias. El contenido provincial sobre la integración de estas regiones, se propone que sea:

1. Región Norte: Carchi, Imbabura, Esmeraldas. La sede es Ibarra.
2. Región Austro: Azuay, Cañar, Morona Santiago. La sede es Cuenca.
3. Región Sur: El Oro, Loja, Zamora Chinchipe. La sede es Machala.
4. Región Centro: Tungurahua, Chimborazo, Pastaza, Bolívar. La sede es Riobamba.
5. Región Litoral: Guayas, Los Ríos, Manabí y Galápagos. La sede es Guayaquil.
6. Región Centro-Oriente: Pichincha, Cotopaxi, Napo, Sucumbíos. La sede es Quito.

En cuanto a los organismos de la Confederación, la Asamblea Regional formará parte de los organismos de la CEOSL. Esto es, que a más del Congreso, la Junta Ejecutiva Nacional y el Comité Ejecutivo Nacional, la Asamblea Regional formará parte orgánica de la estructura.

La Junta Ejecutiva Nacional mantiene su estructura, pero incorpora como sus miembros, al Presidente, al Secretario General y a los trece Vicepresidentes que componen el Comité Ejecutivo Nacional, a quienes el estatuto les confiere una función más política que administrativa, pasando las tareas administrativas, más a funcionarios, que bajo la responsabilidad política del dirigente.

Estos funcionarios, a quienes se les denomina Directores Ejecutivos, pueden o no, ser dirigentes y se aspira, por medio de ellos, prestar los servicios que los afiliados demandan de la Confederación.

Se incluye, por otro lado, la sucesión, en caso de ausencia temporal o definitiva del Presidente. Por norma general, será el Secretario General quien sustituya al Presidente y, a falta de éste, serán los Vicepresidentes, en orden alfabético.

De ocurrir la ausencia definitiva del Presidente, la Junta Ejecutiva Nacional Extraordinaria elegirá al nuevo Secretario General que, por asumir la presidencia, deja vacante ese cargo.

Finalmente, como ya se ha dicho, se crea los Secretariados Permanentes, que serán:

- a) de Organización, Estadística y Comunicación;
- b) de Educación, Medio Ambiente, Seguridad y Salud de los Trabajadores;
- c) de Finanzas, Contabilidad y Auditoría;
- d) de Defensa Jurídica;
- e) de Asuntos Internacionales; y,
- f) de la Mujer, la Juventud y la Niñez.

Estas secretarías serán ocupadas por los Vicepresidentes electos en esta vez por el Congreso, y podrán tener Directores Ejecutivos, los que serán elegidos por la Junta Ejecutiva Nacional, sobre las base de temas enviadas por el CEN.

Estos son los cambios estatutarios que sostienen este primer paso, en pos de la eficacia administrativa y profundización democrática de la Confederación.

2.2 Reglamentación Electoral

Los sistemas electorales, que la reforma propone, responderán a un proceso programado de cambio que, en todo caso, siempre tratará de ser estructurado en las mejores condiciones técnicas para, de esta manera, garantizar la libre expresión de los electores y la transparencia de la elección para los competidores en las lides electorales.

Para el XII Congreso, el sistema electoral tendrá las siguientes características: votación secreta y directa para elegir:

- a) En una papeleta, al Presidente y al Secretario General, en binomio cerrado;
- b) En otra papeleta, a los candidatos a las 13 Vicepresidencias, con sus respectivos suplentes;
- c) En una última papeleta, a los cinco miembros y sus respectivos suplentes, del Tribunal de Disciplina y Comisión de Fiscalización;
- d) Electores: Delegados calificados que participan en el XII Congreso. Deben presentar la cédula y el documento electoral que le entregará el Congreso;
- e) Padrón electoral: Sobre la base de la inscripción de delegados principales al Congreso;
- f) Juntas electorales: Aproximadamente 15, asignadas a 100 electores cada una;
- g) Día de votación: sábado 27 de noviembre de 1993;
- h) Escrutinio: parcial, que lo efectúa la Junta Electoral y, total, que lo efectúa el Tribunal Electoral y que es un proceso de suma de lo actuado en las Juntas;
- i) El binomio para Presidente y Secretario General, se inscribe con el auspicio de por lo menos 5 federaciones. Los Vicepresidentes, con el auspicio de tres federaciones; y,
- j) Tribunal Electoral: Elegido por la Junta Ejecutiva Nacional e integrado por un Presidente, un Secretario y los Miembros de las Juntas Electorales.

2.3 El organismo electoral

En los estatutos de la Conferación se perceptuaba un Tribunal Electoral, al que se le ha integrado como ente garante del mismo, a las juntas receptoras del voto y se lo institucionaliza de tal manera que, en lo futuro, todo proceso electoral que ocurra en algunas organizaciones de la Confederación, puede operar sus procesos electorales bajo las prescripciones estatutarias que, con algún ajuste específico, les puede servir de marco en cada una de ellas.

3. CONCLUSIONES

El proceso de reforma que vive la Confederación es una constatación evidente de su predisposición al cambio, a contrario de otras agrupaciones de la sociedad civil e incluso del propio Estado, que no logran adecuar sus estructuras a las nuevas demandas de la sociedad en su conjunto.

Los cambios que la CEOSL ocurren, obedecen principalmente a las nuevas demandas internas, las que han sido detectadas no solo por el permanente contacto de los dirigentes con las bases, sino, además, con estudios basados en encuestas y estadísticas que demuestran que la militancia impulsa estos cambios en procura de una mayor participación y en la búsqueda de la atención a sus requerimientos institucionales.

Se evidencia, además, que estos cambios estructurales, obedecen al espectacular crecimiento de sus bases, a la diversidad de las prestaciones que ellas requieren y, sobre todo, a su consolidación como organismo sindical, con una fuerte base industrial.

Esta expansión que CEOSL ha experimentado en los últimos años, se expresa también en su presencia geográfica en el país. Casi no hay provincia de la patria, en donde la Confederación no esté presente, lo que ha llevado a proponer una estrategia descentralizadora que mantenga de manera oportuna su contacto con las organizaciones agrupadas en las regiones, respetando sus intereses y cooperando con su desarrollo, como una forma de profundizar nuestra democracia interna y la eficacia administrativa.

4. PROYECTO DE RESOLUCION No.1

MODERNIZACION DE LA ESTRUCTURA DE CEOSL

El XII Congreso de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, reunido en la Ciudad de Quito, los días 25, 26 y 27 de noviembre de 1993:

CONSIDERANDO

que la CEOSL desde su fundación ha venido experimentando un proceso de crecimiento sostenido en todo el país, buscando modelos organizacionales que apunten a fortalecer el proceso de avance democrático y estructuras internas que dinamicen la participación más amplia de los miembros de cada una de sus organizaciones de base.

TOMA EN CUENTA

los cambios que en la CEOSL ocurren obedecen a nuevas demandas internas, las que han sido detectadas por el contacto de los dirigentes con sus bases y con estudios basados en encuestas y estadísticas que demuestran que la militancia impulsa cambios en procura de una mayor participación y atención a sus requerimientos.

RATIFICANDO

la estrategia descentralizadora establecida por el Comité Ejecutivo de CEOSL, reunido en Puenbo, en julio de 1991 de mantener en forma oportuna su contacto con las organizaciones agrupadas en las 6 regionales: 1. Región Norte: Carchi, Imbabura, Esmeraldas, con sede en Ibarra; 2. Región Centro Oriente: Pichincha, Napo, Sucumbíos, con sede en Quito; 3. Región Centro: Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza, con sede en Ambato; 4. Región Austro: Cañar, Azuay, Morona, con sede en Cuenca; 5. Región Sur: Loja, El Oro, Zamora Chinchipe, con sede en Machala; 6. Región Litoral: Guayas, Los Ríos, Manabí y Galápagos, con sede en Guayaquil. Respetando sus intereses y cooperando con su desarrollo.

DEFINIENDO

el Comité Ejecutivo de la CEOSL es el organismo fundamentalmente de dirección política de la Confederación y para la ejecución de las resoluciones del Congreso Nacional, Juntas Ejecutivas, Comité Ejecutivo y Asambleas Regionales, se establecen los siguientes secretariados permanentes:

1. De Organización, Estadística y Comunicación,
2. De Educación, Medio Ambiente, Seguridad y Salud de los trabajadores,
3. De Finanzas, Contabilidad y Auditoría,
4. De Defensa Jurídica,
5. De Asuntos Internacionales,
6. De la Mujer, la Juventud y la Niñez,

las que serán implementadas de acuerdo a las necesidades y posibilidades.

DETERMINA

que las Secretarías serán ocupadas por los Vicepresidentes y podrán tener Directores Ejecutivos, los que serán elegidos por la Junta Ejecutiva Nacional, sobre la base de ternas enviadas por el CEN de CEOSL.

AFIRMANDO

que los Vicepresidentes serán designados por las asambleas regionales, uno por cada región, y los otros vicepresidentes que faltaren para completar el número de 13, serán elegidos en relación directamente proporcional al número de miembros cotizantes que tenga la región. Los vicepresidentes de cada región dirigirán y coordinarán las actividades regionales con el CEN de CEOSL.

RATIFICAR

el sistema electoral determinado por el Comité Ejecutivo ampliado, en base a las siguientes características fundamentales:

votación directa y secreta de los delegados,

los candidatos para Presidente y Secretario General, constarán en una sola papeleta, formando binomio,

en otra papeleta constarán todos los candidatos a las Vicepresidencias, con sus respectivas suplencias,

los electores son los delegados calificados que participan en el congreso, quienes presentarán la cédula de ciudadanía y la credencial como delegados principales al congreso,

el padrón electoral será elaborado sobre la base de los delegados calificados al congreso,

se establecerán las Juntas Receptoras del Voto, en el número necesario, a cada junta se le asignará cien electores,

el día de la votación será el 27 de noviembre de 1993,

el escrutinio parcial lo realizarán las juntas receptoras del voto y el escrutinio total, lo realizará el Tribunal Electoral en base a la suma de los resultados que consten en las actas de cada junta,

el Tribunal Electoral estará integrado por un Presidente, un secretario y los miembros de las juntas receptoras del voto,

cada binomio para su inscripción requiere contar con el auspicio de cinco Federaciones,

cada candidato a la Vicepresidencia, para su inscripción requiere contar con el auspicio de tres Federaciones.

TEMA 2

POLITICA ORGANIZATIVA

1. INTRODUCCION

La CEOSL se ha consolidado como la central sindical mayoritaria del país, 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 del país.

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 CEOSL

2.1 La debilidad del movimiento sindical

Pese al crecimiento y al desarrollo que CEOSL 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 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 CEOSL 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 CEOSL 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.

Discrepamos con el proyecto de Ley Agraria presentado por las Cámaras de Agricultura, porque impide el desarrollo que propugnamos y apoyamos el proyecto sustitutivo entregado por la Coordinadora Agraria, que agrupa a las federaciones campesinas de las Centrales Sindicales y a la CONAIE .

FENACLE buscará su crecimiento sobre la base de incrementar sus organizaciones, cuyas demandas tendrán un espacio específico en la Confederación.

El planteamiento organizativo sería: fortalecer la FENACLE y apoyar a la Coordinadora Agraria hacia la conformación de una central campesina unitaria, iniciando con la mayor relación de las federaciones campesinas de la CEOSL (FENACLE) y de la CEDOCUT (FENOC -I), por su mayor afinidad e importancia, apuntando a su fusión futura. La experiencia y mayor desarrollo de la segunda, incluso, puede permitir una proyección de mayor alcance en el sector agrario.

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 CEOSL considera que debe crearse una unidad (o departamento) que desde la Confederación 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, etc..

3.3 Los jóvenes

Los jóvenes pueden ser apoyados mediante:

- Programas de empleo juvenil, vía contrato colectivo u otros mecanismos;
- Creando unidades de salud ocupacional.

Ante este panorama las reivindicaciones que se levantan son:

- El derecho a la ejecución de programas efectivos de 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.

La CEOSL 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 CEOSL 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 indígena

En el Ecuador, los indios se han sublevado y protestado, por lo menos, 138 veces desde 1533. Los últimos levantamientos no tienen entonces un carácter casual o accidental, son la consecuencia de la actitud cuestionadora e insurgente del movimiento indígena del país.

Los pueblos o nacionalidades indígenas son una realidad histórica: cada grupo se expresa en un idioma, conservan sus sistemas de vida, costumbres, y normas de convivencia, así como formas de producción y creencias religiosas; es decir, una cultura y una cosmovisión propias. Su apego a la tierra, que es la "pacha mama", a la naturaleza, tiene profundas raíces culturales y constituye su circunstancia vivencial.

Las nacionalidades indígenas plantean el reconocimiento precisamente de esas realidades, que constituyen derechos colectivos, por los cuales han resistido por más de 500 años, para no ser absorbidos o perder su identidad.

La cultura occidental, trasladada desde Europa, ha pretendido auto-adjudicarse un papel de superioridad frente a las culturas indígenas. A éstos se les califica de incapaces, inferiores, débiles, "bárbaros" o "salvajes".

Su principal organización aglutinante, la "Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador" - CONAIE-, aunque con algunas orientaciones exclusivistas, mantiene una línea de defensa de las reivindicaciones nacionales y culturales de los pueblos indígenas, por su autodeterminación y por el reconocimiento del Estado Ecuatoriano como plurinacional y multi-cultural, para lo cual demandan una reforma constitucional.

Este planteamiento requiere de un consenso de todo el conjunto social, y que preservará la naturaleza misma de nuestro país, impulsará la verdadera integración nacional y las propias posibilidades de desarrollo.

La CEOSL apoya al movimiento indígena, asume sus reivindicaciones y respeta sus propias características, su rica diversidad étnica y cultural, para lo cual fortalecerá también sus propias organizaciones, como la FEPTACH, de Chimborazo y otras.

3.6 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 Republica con la aprobación de la Constitución Política en el referendum 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 neoliberal 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 CEOSL no debe descuidar su propio fortalecimiento interno y, al mismo tiempo, el apoyo a las otras centrales integrantes del FUT, con iniciativas y programas de mayor solidaridad, procurando la renovación de los principios del Frente e impulsando la organización de los Frentes Unitarios Provinciales donde aún no funcionen y creando los Frentes Unitarios por rama de trabajo

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, iniciándose con la unificación sindical en las empresas públicas y privadas, evitando el "paralelismo sindical".

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, a través quizás de la confluencia de las actuales federaciones por rama (Textil, metalúrgica, de la madera, de la salud, etc.)

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 (territoriales) 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.
- 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.

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.

Fortalecer la Coordinadora Agraria, como instancia de unidad del campesinado, iniciando con la mayor relación entre las federaciones de la CEOSL (FENACLE) y de la CEDOCUT (FENOC-I), por su mayor afinidad, aprovechando la experiencia y mayor desarrollo de la segunda.

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 Confederación, que se ocupe de la organización y atención a sus principales reivindicaciones.

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

Asumir las principales propuestas del movimiento indígena y fortalecer la propia organización dentro de la CEOSL.

El FUT que se halla inmerso en la propia crisis del movimiento sindical, no ha podido responder a la arremetida empresarial y gubernamental, 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, acogiendo los criterios organizativos ya entregados por la CEOSL a las demás centrales sindicales.

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-, sería la respuesta organizativa.

7. PROYECTO DE RESOLUCION No.2

POLITICA ORGANIZATIVA

El XII Congreso de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, reunido en la Ciudad de Quito, los días 25, 26 y 27 de noviembre de 1993:

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 concertar con los empresarios y desprotegido del Estado.

EN VISTA

de que la militancia de la CEOSL ha crecido en todo el país convirtiéndole en la principal central sindical, 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 CEOSL es una Confederación 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.

FORTALECER

la FENACLE como organismo aglutinador de los trabajadores rurales militantes de la CEOSL, y la Coordinadora Agraria, como instancia de unidad del campesinado, iniciando con la fusión de las Federaciones FENACLE y FENOC-I.

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 Nacional del sector informal.

ESTIMULAR

la capacidad de elaboración y ejecución de proyectos socio económicos.

PROPICIAR

el fortalecimiento del Movimiento Juvenil Ecuatoriano 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 Federaciones Provinciales la organización y el fortalecimiento de los núcleos juveniles del MJE, convocando a sindicalistas, estudiantes, trabajadores autónomos, campesinos, indígenas, hombres y mujeres de 14 a 24 años.

FORMAR

promotores juveniles en cada provincia.

FORTALECER

el frente Nacional de la Mujer Trabajadora de la CEOSL -FNMT- dando mayor impulso a los Frentes Provinciales en su accionar orgánico, para el logro de sus aspiraciones de género y de vinculación con la sociedad.

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 alianzas, con obreros, indígenas, campesinos, estudiantes, intelectuales, con los nuevos movimientos sociales, ecologistas, de mujeres, pacifistas, minorías étnicas, bajo el criterio de independencia y respecto 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:

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,

su estructura fundamental estaría conformada por las federaciones unitarias provinciales y por rama de actividad,

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 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 sólo 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 reproduzcan 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 sólo 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 el individualismo, el egoísmo, la promoción personal, la competencia, el consumismo, la doble moral, el culto a los héroes, el ascenso social, 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 cosas 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/as y a sus actividades, contribuyendo a que perdamos la confianza en nosotros mismos, en nuestras fuerzas, en nuestras organizaciones y en nuestros dirigentes.

Es 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 de lucha, a revalorizar el trabajo como actividad creativa y no enajenada.

Para que ésto pueda ser realidad el INEL/CEOSL, tiene que superar algunas dificultades o problemas que adolece; tales como:

La política educativa es dispersa.

La estructura organizativa nacional e interna no es la más adecuada para enfrentar los retos actuales.

La estructura actual de la CEOSL no prevé una autonomía relativa para la gestión del INEL.

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.

El personal involucrado en la gestión educativa no es suficiente para atender la demanda.

Los recursos materiales, técnicos y equipamiento del INEL/CEOSL no son suficientes.

La coordinación, en materia educativa, entre el INEL/CEOSL y los institutos regionales, las federaciones provinciales, por rama y frente de lucha no ha sido la más adecuada.

No existe sistematización de la información que ayude a las actividades educativas. Tampoco existe un archivo sistemáticamente estructurado, ni biblioteca debidamente organizada.

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

Para ello se tratará la siguiente temática:

1. La política educativa del INEL/CEOSL, en la cual se establecen una serie de criterios generales que guiarán las acciones educativas.
2. La estructura nacional de la educación sindical, en la cual se establecen las relaciones del INEL/CEOSL con las regionales.
3. La estructura interna del INEL/CEOSL, en la cual se proponen áreas de gestión y sus interrelaciones.
4. La relación del INEL/CEOSL con organismos de cooperación internacional, donde se priorizan ciertas áreas que requieren apoyo.
5. Conclusiones
6. Recomendaciones.

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 CEOSL, 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 los 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 CEOSL, 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 activa en el sindicalismo socio-político.

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 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 a 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 óptima, 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 CEOSL; 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 nacionales, provinciales, por rama de trabajo y cuadros como beneficiarios directos y sujetos activos en la dirección y fortalecimiento de la CEOSL; 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 orientando, 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.

3. ESTRUCTURA GENERAL DE LA EDUCACION SINDICAL

El Instituto Nacional de Educación Laboral INEL/CEOSL, es parte integrante de la estructura organizativa de la Confederación y como tal responde a sus políticas, tácticas y estrategias.

Sin embargo, con el propósito de descentralizar, coordinar e integrar los esfuerzos y recursos humanos, materiales y financieros es necesario replantear la estructura nacional de la educación sindical para que responda a los procesos de cambio institucional que propone la Confederación y a los retos y desafíos del presente.

Esta estructura estaría compuesta de unidades educativas regionales de acuerdo con la reforma organizativa de la CEOSL:

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| 1. Unidad Educativa Norte | (INEL - NORTE) |
| 2. Unidad Educativa Austro | (INEL-AUSTRO) |
| 3. Unidad Educativa Sur | (INEL-SUR) |
| 4. Unidad Educativa Centro | (INEL-CENTRO) |
| 5. Unidad Educativa Litoral | (INEL-LITORAL) |
| 6. Unidad Educativa Centro Oriente | (INEL-CENTRO ORIENTE) |

Estas unidades educativas se constituirán a través de un proceso que tiene que ver con la posibilidad de recursos humanos, materiales y financieros que tenga la CEOSL y/o a través de proyectos de gestión.

Las funciones de las unidades educativas regionales serán:

Participar activamente en la elaboración de planes y programas de educación a nivel nacional.

Coordinar permanentemente en las tareas y acciones educativas con el INEL/CEOSL.

Ejecutar los planes y elaborar programas específicos acorde con los objetivos, principios y estrategias de la Confederación y con la política educativa.

Realizar evaluaciones permanentes de las actividades educativas en las regiones y remitir los resultados, en informes, al INEL/CEOSL.

Dotarse de una estructura organizativa interna que permita cumplir con eficiencia la tarea educativa.

Preparar un equipo de colaboradores que se encargue de organizar, conducir, ejecutar y evaluar las acciones educativas.

La creación de las unidades educativas regionales garantizará que la educación sindical sea permanente, flexible, participativa, descentralizada en la administración y ejecución de planes y programas y, centralizada en la coordinación y dirección, lo que permitirá dar coherencia y homogeneidad al quehacer educativo posibilitando el intercambio metodológico, técnico, material y humano, mejorando de esta manera la cantidad y calidad de los servicios educativos.

El Instituto Nacional INEL/CEOSL, dentro de esta estructura, cumplirá las siguientes funciones generales:

Estructurar los planes de educación a nivel nacional con la participación activa de las unidades educativas regionales.

Apoyar con asistencia técnica y material a las unidades educativas regionales.

Apoyar en la formación y actualización de coordinadores de educación e instructores.

Centrar la dirección, coordinación y organización de la educación a nivel nacional.

Descentralizar la administración y ejecución de los planes y programas de educación.

Homogeneizar los contenidos y criterios metodológicos de la educación.

Evaluar y controlar la ejecución de los planes y programas de educación a nivel nacional.

Sostener, con los responsables de las unidades educativas regionales, reuniones periódicas de planeación evaluación su seguimiento de la política y actividades educativas.

Para cumplir a cabalidad sus tareas, el INEL/CEOSL y las unidades regionales buscarán apoyo y cooperación, a través de acuerdos o convenios, con organizaciones fraternas y/o instituciones dedicadas al trabajo educativo, respetando el principio de autonomía e independencia de clases que sustenta la CEOSL.

Dicho apoyo consistirá en:

Intercambio de documentos y publicaciones,

Metodología para la educación de adultos,

Planeación global y administración de la educación,

Asistencia técnica y pedagógica,

Intercambio de experiencias en proyectos de investigación para la educación.

Capacitación a coordinadores e instructores de educación sindical.

El trabajo educativo supone incorporar nuevas temáticas que permitan discutir los cambios producidos en la realidad social y laboral, las teorías políticas, la salud laboral, el medio ambiente, etc. Esto supone que el INEL y las unidades educativas regionales establezcan relaciones orgánicas con asesores e intelectuales comprometidos con los intereses de los trabajadores y el pueblo, a fin de contar con su aporte teórico que permita dar un sólido fundamento a las reivindicaciones, tácticas y estrategias políticas de la Confederación.

4. ESTRUCTURA INTERNA DEL INEL/CEOSL

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 CEOSL.

Las grandes actividades de la educación 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,

Evaluación y seguimiento de las acciones educativas.

Estas actividades se organizan dentro de una estructura que supone la formación de tres áreas de gestión y una área de apoyo:

1. Área de Dirección - Coordinación
2. Área de Planeación - Investigación
3. Área de Ejecución
4. Área de Apoyo Administrativo y Secretaría.

4.1 Área de Dirección - Coordinación

Área cuya responsabilidad fundamental es la administración global de todo el sistema educativo, que abarca la planeación, organización, dirección, evaluación y control de las actividades educativas para

asegurar una adecuada correlación entre los recursos humanos, materiales y financieros.

Las tareas fundamentales de esta área son:

Organizar todo el sistema de la educación sindical,

Promover la difusión de los eventos educativos,

Evaluar y controlar constantemente la ejecución de los planes y programas de educación, llevando un registro de las acciones realizadas, de los resultados obtenidos, de los problemas detectados y de las modificaciones realizadas,

Proporcionar información permanente y asistencia técnica para la realización de los eventos educativos,

Promover acuerdos y convenios con organismos frateros afines, nacionales e internacionales,

Elaborar y enviar informes sobre los resultados de los planes de educación,

Coordinar acciones con las unidades educativas regionales y con los demás departamentos de la Confederación,

Supervisar la administración de los recursos humanos, materiales y financieros,

Administrar la actualización y perfeccionamiento permanentes del personal que colabora en la educación.

4.2 Área de Planeación - Investigación

Área encargada de la planeación y organización global del sistema educativo apoyada por actividades de investigación

Sus tareas fundamentales son:

Identificar las necesidades de educación sindical,

Proporcionar la información necesaria que requiere la planeación educativa,

Diseñar los planes y programas de educación,

Diseñar mecanismos e instrumentos para la selección, registro y control de los participantes,

Detectar nuevos enfoques metodológicos y técnicas para la educación sindical,

Elaborar guías para la planeación, evaluación, seguimiento e informes,

Diseñar ayudas para la planeación curricular y microcurricular,

Determinar los criterios técnicos y operacionales que orienten la realización de programas, proyectos y eventos educativos y, además, la evaluación y seguimiento de los mismos,

Establecer criterios y diseñar instrumentos adecuados para obtener indicadores sobre los resultados de cada una de las áreas y acciones educativas,

Proponer modificaciones pertinentes al sistema educativo en sus conjunto,

Llevar una base de información actualizada,

Elaborar informes periódicos sobre la gestión del área.

4.3 Area de Ejecución

Esta área tiene que ver con la puesta en práctica de las acciones educativas previstas en el plan de educación.

Sus tareas fundamentales son:

Ejecutar los planes y programas de educación,

Estructurar los contenidos para cada evento educativo,

Dotar del material de apoyo necesario para la promoción, difusión y ejecución de los eventos educativos,

Elaborar un catálogo general de los planes y programas,

Elaborar un manual de procedimientos,

Buscar y proponer alternativas de producción de materiales,

Realizar el seguimiento de los cursos y acciones educativas,

Asegurar que los eventos se desarrollen en las mejores condiciones posibles, solicitando a los coordinadores de los eventos el respectivo informe,

Proponer soluciones a los problemas que se presenten en la gestión educativa,

Elaborar informes periódicos sobre resultados de las acciones del área.

4.4 Area de apoyo administrativo y secretaría

Esta área tiene como responsabilidad fundamental el apoyo a la coordinación general y a la organización del sistema educativo.

Sus tareas fundamentales son:

Controlar adecuadamente el uso y aprovechamiento de los recursos materiales y financieros,

Implementar normas y procedimientos para el manejo de los recursos,

Manejar el archivo y/o biblioteca,

Controlar los documentos, materiales y comunicados que ingresan y egresan,

Procesar la información de todas las áreas,

Coordinar las acciones de las áreas,

Ejecutar las tareas que le sean delegadas por los coordinadores del área,

Llevar el control contable de ingresos y egresos de la institución,

Redactar las actas de las reuniones,

Atender el teléfono y la correspondencia,

Plantear o recomendar soluciones a los problemas de la gestión educativa,

Elaborar informes periódicos de la gestión del área.

4.5 Relaciones entre las Areas

Las diferentes áreas de trabajo se encuentran íntima y orgánicamente interrelacionadas de tal manera que la gestión educativa se realice de manera óptima.

El área de planeación - investigación guía sus acciones con los criterios vertidos por el área de dirección - coordinación; y, la dirección - coordinación se apoya en los criterios, resultados y recomendaciones del área de planeación - investigación, para sus acciones y decisiones.

El área de ejecución cumple sus tareas a través de criterios planteados por el área de dirección - coordinación; y, la dirección - coordinación se retroalimenta de los resultados obtenidos y problemas detectados en la ejecución de planes y programas, actualizando los criterios de dirección.

El área de ejecución realiza sus tareas con el apoyo y la asistencia técnica del área de planeación - investigación; y, la planeación - investigación busca renovar constantemente los instrumentos, metodologías, técnicas, planeación, evaluación, etc., en base a los resultados obtenidos en la ejecución de los planes y programas de educación.

5. RELACION DEL INEL/CEOSL CON ORGANISMOS DE COOPERACION INTERNACIONALES

El trabajo educativo necesita el apoyo fraterno y solidario de organizaciones sindicales internacionales para que su trabajo sea lo más efectivo posible. Ante estos organismos se presentan proyectos de gestión educativa que tienen que ver con las siguientes áreas:

Apoyo técnico y pedagógico,

Apoyo en la investigación,

Apoyo en la capacitación y perfeccionamiento de coordinadores, administradores e instructores de educación sindical,

Apoyo financiero para la ejecución de los planes y programas de educación y equipamiento de los institutos.

Las relaciones que se establecen entre el INEL/CEOSL y los organismos fraternos internacionales se fundamentan en: las necesidades políticas de la Confederación, y en el irrestricto respeto a la autonomía e independencia de clases así como en la autodeterminación de los pueblos, que sustenta la CEOSL.

6. CONCLUSIONES

6.1 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 CEOSL, 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.

6.2 La educación sindical no debe circunscribirse a un sólo 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.

6.3 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.

6.4 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.

7. RECOMENDACIONES

7.1 Elaborar un manual de procedimientos que contemple de forma más desarrollada las atribuciones y funciones de las áreas y el personal que colabora en la educación.

7.2 Establecer una normatividad expresa para el funcionamiento de las unidades educativas regionales y su relación con el INEL/CEOSL.

7.3 Dotar al INEL/CEOSL y a las unidades educativas regionales del personal y equipamiento necesarios para que desarrollen una gestión efectiva.

7.4 Perfeccionar y profesionalizar a los responsables de educación sindical para que puedan responder de manera efectiva a los retos actuales.

7.5 Propiciar estrategias que permitan el autofinanciamiento de la educación, a través de la contratación colectiva, cuotas, matrículas, aportes por los documentos y materiales de apoyo, ofreciendo los cursos a otras centrales sindicales y/o organizaciones populares, etc.

7.6 Discutir los mecanismos más idóneos para dotar al INEL/CEOSL y a las unidades educativas regionales de la autonomía operativa necesaria para su gestión.

7.7 Buscar, como parte de la política de la Confederación, formas para mejorar y optimizar las

relaciones con los organismos internacionales cooperantes.

7.8 Discutir y diseñar una política de la CEOSL que sirva de criterio de dirección para establecer una vinculación orgánica entre los intelectuales y el movimiento obrero y popular.

7.9 Discutir el diseño de una estrategia ideológico-política centrada en la problemática de los valores a fin de luchar contra la ideología liberal que, a través de los medios de información y otros aparatos ideológicos, introducen valores individualistas que van minando la confianza de los trabajadores en sí mismos, en su organización y en sus dirigentes.

8. PROYECTO DE RESOLUCION N° 3

EDUCACION Y CAPACITACION SINDICAL

El XII Congreso de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, reunido en la Ciudad de Quito, los días 25, 26 y 27 de noviembre de 1993:

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 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 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.

RECOMIENDA

elaborar un manual de procedimientos que contemple las atribuciones y funciones de las áreas y del personal involucrado en la educación;

establecer una normatividad expresa que regule: el funcionamiento de las Unidades Educativas Regionales; la relación del INEL/CEOSL con estas unidades; y, las relaciones que mantienen las Unidades Educativas Regionales con las Federaciones provinciales, cantonales, por rama y frentes de lucha.

RATIFICA

la necesidad de descentralizar la administración y ejecución de las actividades educativas a través de la creación de las Unidades Educativas Regionales;

la necesidad de centralizar la coordinación y dirección de la educación a nivel nacional, a través del INEL/CEOSL;

la necesidad de dotar al INEL/CEOSL y a las Unidades Educativas Regionales de la autonomía relativa necesaria para su funcionamiento.

DELEGA

al CEN-CEOSL la responsabilidad de dotar al INEL/CEOSL y a las Unidades Educativas Regionales, de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para su funcionamiento, de acuerdo con las posibilidades materiales de la Confederación y/o a través de proyectos de gestión educativa.

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.

AUTORIZA

al INEL/CEOSL y a las Unidades Educativas Regionales, establecer lazos de cooperación e intercambio con organismos nacionales afines y con organizaciones internacionales frateras para mejorar la cantidad y calidad de los servicios educativos.

EXHORTA

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

RECOMIENDA

al CEN/CEOSL y a las organizaciones afiliadas, impulsar la discusión y el diseño de una estrategia ideológico-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.

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

TEMA 4

EMPLEO, PRECIOS Y SALARIOS

ANALISIS Y RECOMENDACIONES

1. LA "INFORMALIZACION" DEL MERCADO DE TRABAJO

Las expectativas presentadas tradicionalmente por el capitalismo en materia de empleo implican la creación de grandes empresas, capaces de generar el número de puestos suficientes para absorber la fuerza de trabajo que va produciendo la sociedad y la existencia de mecanismos de protección para todos los trabajadores, mediante las leyes laborales y de seguridad social y la existencia de un importante movimiento sindical.

Sin embargo, en la realidad ecuatoriana, esas expectativas están en abierta crisis pues las políticas "de ajuste" aplicadas desde 1982, han tenido repercusiones negativas sobre la cantidad de empleos que ha generado la economía y sobre la calidad de tales empleos.

Ante el embate de las políticas "de ajuste", una importante parte de la economía se ha "informalizado", se ha salido del marco regular y legal y, con ella, también el mercado de trabajo, en una franca demostración de retroceso capitalista que está perjudicando significativamente a los trabajadores.

Unos cuantos datos lo prueban:

1.1 Crece el desempleo y el subempleo

La tasa de desempleo urbano llegó en 1991 al 8.5% y la de subempleo a la asombrosa de 45.9%, según cifras oficiales del INEM (Instituto Nacional de Empleo).

Esto significa que casi la mitad de los ecuatorianos en condiciones de trabajar en las ciudades (45.9%) lo hacen en actividades "informales", al margen de los beneficios de la legalidad laboral; que existe una enorme subutilización de los recursos humanos, pues la sociedad no tiene capacidad de utilizar adecuadamente su propia fuerza de trabajo y que los empleos o más bien los "autoempleos" que se han generado en los últimos años adolecen de una angustiosa precariedad, debilidad e inseguridad.

1.2 Crecen los trabajadores por cuenta propia

El número de trabajadores por cuenta propia, que son la forma típica del sector informal, constituyó el 39.2% del total de trabajadores en 1990 -hoy debe ser más-, luego de que en 1982, solo llegaba al 33.9% de los mismos. Es decir que su clara tendencia es hacia el incremento.

Estos trabajadores por cuenta propia, que son pequeños comerciantes, artesanos y agricultores o que combinan varias ocupaciones durante su jornada laboral, en la mayoría de los casos tienen menos recursos y obtienen menores ingresos por su trabajo, en comparación con los trabajadores "formales".

1.3 La caída del valor de los salarios

Hoy por hoy, el Salario Mínimo Vital General (SMVG), incluyendo todas las bonificaciones adicionales existentes, alcanza apenas, en términos reales, al 41.6% de lo que fue en 1980. Para que una familia pueda sobrevivir, en la actualidad, necesita ganar, por lo menos, el equivalente a tres Salarios Mínimos Vitales Generales (SMVG), incluyendo, asimismo, todas las bonificaciones adicionales.

Esto quiere decir, en consecuencia, que la fijación de los Salarios Mínimos Vitales Generales (SMVG) no ha correspondido ni al precio de una canasta básica, ni se ha ajustado a la inflación, con lo cual todos los trabajadores, especialmente los que no están organizados, han ido perdiendo sistemáticamente su poder de compra.

En el caso de los trabajadores sindicalizados, amparados incluso por la contratación colectiva, la pérdida de valor del Salario Mínimo Vital General (SMVG) ha impactado también negativamente, pues éste opera siempre como un referente inevitable que impide una adecuada elevación contractual de las remuneraciones.

1.4 Crecimiento del sector informal urbano

El sector informal urbano, que comprende a los artesanos, comerciantes y a quienes laboran en empresas que no tienen más de cinco trabajadores, se encuentra también en franca tendencia al crecimiento, pues en 1991 representó al 40.5% del número total de trabajadores urbanos.

Esto significa, consecuentemente, que un número importante de trabajadores urbanos, cada vez mayor, está afectado por las desventajas que normalmente aquejan a este sector, en el que frecuentemente no se efectúan los pagos salariales completos ni se pagan las compensaciones adicionales que establece la Ley; no se respeta la afiliación al Seguro Social; se viola la estabilidad laboral y se paga menos, en promedio, que a los trabajadores del sector formal.

1.5 Más trabajadores fuera de la seguridad social

Un análisis de las cifras de afiliación al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) nos demuestra que en 1991 hubo menos trabajadores afiliados que en 1980 (exceptuando el Seguro Social Campesino). Esto significa que existe un acatamiento cada vez menor de las normas legales vigentes al respecto y, lo que es más grave, que se está produciendo un proceso creciente de desprotección de la fuerza laboral ecuatoriana.

Esto permite ratificar, además, la afirmación de que la economía se está volviendo cada vez más informal, que se está "informalizando", es decir que sus actividades se están saliendo progresivamente del marco legal existente.

1.6 Reformas legales para desproteger a los trabajadores

Con la finalidad de reducir los costos de la mano de obra y permitir a las empresas algunas ventajas comparativas en las exportaciones, entre los años 1990 y 1991 se dictaron algunas leyes tendientes a "flexibilizar" las relaciones laborales y a "desregularizar" el mercado de trabajo, es decir, hacerlo menos riguroso y más sencillo para los empresarios, con los cuales, en definitiva, se impulsó el proceso de "informalización" de la economía en el campo laboral.

Las leyes sobre Maquila y sobre el Trabajo a Tiempo Parcial así como las reformas al Código del Trabajo en aspectos claves: dificultando la constitución de organizaciones sindicales al aumentar el número

mínimo de trabajadores requerido para ello; desnaturalizando la contratación colectiva; restándole fuerza a los conflictos colectivos y bloqueando el derecho a la huelga, son parte de todo el andamiaje legal destinado a "informalizar" el mercado de trabajo, eliminando los mecanismos de protección que el sistema jurídico laboral reconocía a los trabajadores.

2. EMPLEO Y ECONOMIA

El deterioro de las condiciones generales del empleo en el Ecuador está estrechamente ligado al comportamiento de la economía en este período de ajuste.

Entre 1982 y 1990, el Producto Interno Bruto (PIB), ésto es, la riqueza producida en el país, creció a un promedio anual de 1.9%.

En este mismo lapso, la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, el conjunto de todos los ecuatorianos en capacidad de trabajar, creció en cambio en un 4.6%, lo que implica que mucho más rápidamente crece la Población Económicamente Activa (PEA) que el Producto Interno Bruto (PIB).

Esto significa también que, en el país, cada vez es mayor el número de personas entre las cuales se debe repartir la riqueza que se produce que, por contraste, cada vez es menor, proporcionalmente.

En el sector informal, ésto se observa con mucha claridad. En muchos casos, quienes tienen una manera de obtener ingresos, hacen participar a parientes o amigos en esa misma actividad, para que ellos también puedan ganar algo de dinero, aunque sea muy poco. Esto sucede con los nuevos vendedores de los semáforos, en el comercio callejero, en general. En definitiva, hay una conducta de solidaridad de los pobres con los más pobres.

3. LIBERALIZACION DEL MERCADO LABORAL

Según el enfoque neoliberal, que es el que inspira las políticas de ajuste, el mercado en sí es suficiente para asignar los recursos en la economía. Por ello, para lograr el equilibrio entre las fuerzas del mercado laboral, se debe liberalizarlo, es decir dejar que en él opere libremente el juego de la oferta y la demanda de trabajo.

Con esta finalidad se dictaron las reformas legales que se han mencionado anteriormente.

Por ello, actualmente, el mercado de trabajo en el Ecuador está virtualmente liberalizado, con una serie de consecuencias que sufren los trabajadores y el pueblo en general.

Algunos países como Chile, a pesar de su política neoliberalizadora del mercado de trabajo, han impulsado desde el Estado, programas populares de vivienda, con el suficiente financiamiento y líneas de crédito, con la finalidad indirecta de paliar el problema del desempleo, generando puestos de trabajo a través de la industria de la construcción.

La Ley de la Maquila fue dictada en agosto de 1990, con el objetivo de contribuir a la liberalización del mercado de trabajo, flexibilizando la contratación de personal para labores de esa naturaleza, a muy bajo costo y prácticamente sin protección legal. Según la propaganda oficial, la "desregulación" en este campo, es decir, la eliminación de normas legales de protección a los trabajadores, debían contribuir a

generar numerosos puestos de trabajo.

Sin embargo, al cabo de tres años, la estadística oficial del Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca, permite comprobar que solo se han registrado 3.589 trabajadores en dicha modalidad de trabajo, lo que constituye un logro realmente insignificante.

Los archivos del Ministerio de Trabajo, por su parte, no registran ninguna contratación de trabajadores a tiempo parcial, a pesar de que su registro es legalmente obligatorio en caso de producirse y, las zonas francas virtualmente no han funcionado.

Es decir, que todas estas medidas legales, violatorias de los derechos laborales reconocidos a los trabajadores, "desregularizadoras" del mercado de trabajo, no han cumplido ninguna función en cuanto a solucionar el problema del desempleo, pretexto con el cual fueron propagandizadas y dictadas en su oportunidad.

Al contrario, la liberalización del mercado de trabajo, apoyada por la "desregularización" del mismo, esto es, por la eliminación de las medidas legales de protección a los trabajadores, únicamente vuelve más grave el problema de la falta de empleo.

4. DESVALORIZACION DEL SALARIO

Los reajustes que han hecho los gobiernos en la década pasada y que, desde 1991, deben hacerlos semestralmente, por disposición de la Ley, no han guardado relación ni con la tasa de inflación, ni con la canasta familiar básica.

Es decir, que las políticas salariales de los Gobiernos no han protegido a los salarios contra el desgaste de la inflación ni han procurado que éstos permitan realmente cubrir las necesidades familiares básicas.

En el cuadro siguiente, se observa nítidamente la trayectoria de los salarios en la década en que se han aplicado las políticas de ajuste y cómo se ha perdido el poder adquisitivo del salario mínimo, aún considerando las compensaciones adicionales.

Salario Mínimo Vital promedio 1980-1992

Años legal (1)	SMVG nominal (2)	SMVN (3)	IPCU real (4)	SMV cambio (5)	tipo deSMV en US\$ (6)
1980	4000	5503	118	4648	27,2203
1981	4000	5683	136	4182	27,9204
1982	4100	5915	158	3741	34,1173
1983	5100	7700	235	3282	83,2 93
1984	6600	10033	308	3260	92,7108
1985	8183	12854	394	3262	96,5133
1986	10833	16852	485	3477	123,4137
1987	13250	20205	628	3219	171,0118

Años legal (1)	SMVG nominal (2)	SMVN (3)	IPCU real (4)	SMV cambio (5)	tipo deSMV en US\$ (6)
1988	18125	26729	993	2691	308,9 87
1989	26167	37861	1744	2170	542,1 70
1990	32000	50400	2591	1945	775,5 65
1991	40000	70833	3853	1838	1060,4 67
1992	60000	113200	5990	1890	1580,0 72

(1) Salario Mínimo Vital General Legal. (2) Salario Mínimo Vital Nominal incluidos los beneficios adicionales. (3) Índice de precios al consumidor urbano. (4) Salario Mínimo real.

(5) Tipo de cambio para la venta del mercado de intervención. (6) Salario mínimo en dólares <resulta de dividir (2) para (5)>.

Fuente: CEPLAES-ILDIS. Análisis de Coyuntura N° 2 y N° 5. 1990 y 1992

Las conclusiones que se derivan del cuadro son clarísimas:

a) Si se mide en sucres constantes, los salarios reales, incluyendo todas las bonificaciones, representan, en 1992, el 40.7% de lo que fueron en 1980.

b) Si se mide en dólares, los salarios reales, incluyendo todas las bonificaciones, representan, en 1992, el 35.4% de lo que fueron en 1980.

Las políticas de ajuste aplicadas durante la última década, en materia salarial, han conducido a una desvalorización sin precedentes del salario de los trabajadores ecuatorianos.

Esta situación ha afectado también a las remuneraciones que se fijan mediante las contrataciones colectivas, pues los salarios mínimos vitales y los aumentos generales de carácter público constituyen elementos referenciales inevitables en el mercado de trabajo y específicamente para la valorización de la fuerza de trabajo que, incluso sin mencionarse expresamente, influyen en las negociaciones colectivas que se realizan dentro de las empresas.

La política desvalorizadora de los salarios, ejecutada de manera continua por todos los gobiernos, a partir de 1982, aproximadamente, ha funcionado como una especie de lastre o ancla que ha pesado negativamente para impedir también un adecuado trato remunerativo en la contratación colectiva privada.

5. EMPLEO, PEQUEÑAS EMPRESAS Y TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

En materia de empleo, en el sector informal, es diferente la situación de los trabajadores de las pequeñas empresas con respecto a la situación de los trabajadores por cuenta propia, especialmente tratándose de vendedores y comerciantes en general.

En el caso de las pequeñas empresas, esto es, aquellas que tienen entre cinco y diez trabajadores, se puede establecer, en primer lugar, que realmente están generando empleo, aunque sea en mínima escala.

Luego, hay que destacar que sus trabajadores, en un 54% son afiliados al IESS y, en un 90% de los casos,

reciben salarios mayores al mínimo señalado por la Ley.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia y específicamente de los pequeños comerciantes, su situación se caracteriza fundamentalmente por una gran precariedad.

Muchos de los vendedores, especialmente ambulantes, sólo se mantienen en esa actividad porque no pueden encontrar otro trabajo y porque los reducidos ingresos que obtienen de ella son, de todos modos, imprescindibles para la subsistencia familiar.

En muchos casos, estos trabajadores por cuenta propia sufren la consecuencia de trabas burocráticas, represiones bajo pretexto de regulaciones municipales y/o sanitarias que hacen más difícil aún ya su precaria condición.

6. EL EMPLEO RURAL

Los cambios que se están implantando en las formas de producción en el campo, están generando graves consecuencias sobre el empleo rural. Especialmente por la presencia de grandes empresas agroproductoras que desplazan a los pequeños campesinos.

Vale la pena revisar la realidad, a través de algunos datos:

- Actualmente, del total de trabajadores de las zonas rurales, solamente el 26% del total son asalariados. Del total de asalariados, el 51% no trabaja en actividades agropecuarias.

- Un 29% son trabajadores familiares sin remuneración, es decir, hombres, mujeres y niños que ayudan a mantener las labores en la pequeña finca, por cuanto los jefes de hogar deben salir a buscar trabajo en las haciendas o en las ciudades principales en la construcción, en este último caso.

- Otro 36% del total de trabajadores rurales son, en cambio, trabajadores por cuenta propia, entre los que se cuentan pequeños propietarios de fincas y artesanos en diferentes actividades.

Las cifras de los últimos Censos de Población y Vivienda arrojan otras revelaciones:

- Los trabajadores del sector agropecuario están disminuyendo, pues mientras en 1982 representaban un 33.5%, en 1980 representaban solo un 30.8%.

- Los asalariados rurales también están reduciéndose numéricamente, pues mientras en 1982 representaban un 27.8%, en 1990 representaban solo un 25.5%.

Es decir, que la producción moderna y tecnificada en el campo, no es capaz de generar empleo suficiente para la fuerza de trabajo rural.

De hecho, sin embargo, los sistemas modernos de producción agropecuaria, por sus ventajas tecnológicas, superan y desplazan a las pequeñas unidades que, paradójicamente, deben tratar de absorber la fuerza de trabajo que no son capaces de utilizar las nuevas y grandes empresas.

Esta situación vuelve más incierto el panorama presente y futuro de alrededor de 300.000 familias campesinas, lo que constituye uno de los problemas sociales y laborales más graves del Ecuador.

7. EMPLEO, MUJERES Y MENORES

La crisis que el sistema capitalista agudiza en materia de empleo, mediante sus políticas de ajuste, tiene algunos aspectos particulares que vale la pena analizar, en los casos de las mujeres, los jóvenes y los niños.

Mientras que en 1982 las mujeres solo representaron el 18% del total de trabajadores, en 1990 constituyeron el 26% del número total de trabajadores.

Este incremento importante de mujeres trabajadoras obedece fundamentalmente a las exigencias de la crisis, que obliga a las mujeres a seguir proporcionando no solo su aporte tradicional al interior del hogar sino, además de ello, a asumir nuevas tareas para conseguir ingresos adicionales indispensables para la subsistencia familiar.

Es indudable, no obstante, que las mujeres han conquistado su derecho a ocupar un lugar importante en la esfera productiva, pero, en este proceso, se encuentran con una serie de realidades discriminatorias.

Las oportunidades de empleo no son similares a las de los varones y tienen un alto porcentaje relacionado con el servicio doméstico. Con frecuencia son calificadas como "trabajadoras familiares sin remuneración", en circunstancias en que son evidentemente las verdaderas trabajadoras.

Las remuneraciones que se paga a las mujeres trabajadoras alcanzan apenas al 60% de las que, en promedio, se paga a los varones. En consecuencia: si el problema salarial en general es muy grave, como se lo ha analizado anteriormente, tratándose de las mujeres trabajadoras es todavía peor.

Resulta indiscutible que el problema laboral femenino, con sus secuelas de injusticia discriminatoria tiene una relación muy estrecha con la cultura excluyente e inequitativa que ha sido alimentada por los patrones ideológicos de la sociedad capitalista. Pero también es verdad que esto se agrava como consecuencia de la crisis agudizada por las políticas de ajuste impulsadas por el neoliberalismo en el presente período.

Los jóvenes y los niños también sufren discriminación y sobreexplotación.

El último censo reveló la pavorosa realidad de la existencia en el Ecuador de 139.000 niños trabajadores, cuyas edades oscilan entre 8 y 14 años.

Entre las situaciones que permite vislumbrar una cifra como la expuesta, hay que recalcar la limitación de las expectativas de estos niños para el futuro, por la imposibilidad de educación y capacitación, con las consecuencias sociales que ello genera.

Por otro lado, hay que señalar también que el trabajo de los niños es un reflejo de las enormes dificultades económicas de sus hogares, producida tanto por la falta de empleo de sus padres, como por la insuficiencia de sus salarios, en el caso excepcional de que los perciban.

8. CALIDAD DEL EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Como uno de los signos característicos de esta época de crisis, marcada por el incremento del desempleo, aparece un descuido total por la calidad en los empleos.

Seguramente el aumento de la demanda de empleos hace que se postergue la preocupación por materias, tales como la salud ocupacional, las condiciones de trabajo, la seguridad industrial, el medio ambiente de trabajo, etc.

Dicho de otra manera, en muchas ocasiones, se prioriza la posibilidad de obtener un puesto de trabajo, sin que importen las condiciones del mismo.

Como una consecuencia de esta situación, se detecta un virtual estancamiento de la afiliación al IESS de los trabajadores urbanos.

De hecho, la Seguridad Social, a pesar de constituir un derecho, no se aplica para el 72% de los trabajadores ecuatorianos, esto es para la gran mayoría.

9. RECOMENDACIONES

El análisis de las condiciones actuales y especialmente de los problemas que rodean al empleo y al salario en el Ecuador, permite plantear algunas recomendaciones:

Primera: Hacia una legalidad alternativa

Mientras la estrategia neoliberal de ajuste tiende a informalizar a todos los trabajadores, la CEOSL propone, por el contrario, la FORMALIZACION DEL CONJUNTO DE LA FUERZA LABORAL, es decir, HACER EXTENSIVOS LOS BENEFICIOS DE LA LEGALIDAD AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES.

Mientras las políticas de ajuste van imponiendo una desregulación del mercado de trabajo, es decir, una eliminación de las normas legales de protección de los trabajadores, conculcando derechos laborales reconocidos, la CEOSL propone luchar en contra de ella, diseñar los nuevos métodos que permitan proteger, de todas maneras, a los amplios contingentes de trabajadores que van quedando desprotegidos como consecuencia de tales políticas.

Para ello es necesario empezar por generar, en los hechos y a través de la lucha sindical, una LEGALIDAD ALTERNATIVA, propia del movimiento obrero, que rescate los derechos atropellados por las reformas laborales y que posibilite, en la práctica, lo que no permite la actual legalidad disminuida.

Mediante la LEGALIDAD ALTERNATIVA, el movimiento de los trabajadores debe establecer normas propias e internas, con mecanismos y sistemas orgánicos y funcionales nuevos, al margen de las normas legales formales, que permitan, por ejemplo, entre otras cosas, las siguientes:

- a) La organización y el funcionamiento sindical con menos trabajadores del mínimo legal requerido, con el registro, la afiliación y la cotización de tales organizaciones informales, así como su participación en el seno del movimiento sindical.
- b) La realización de la huelga, por conflictos propios y en solidaridad, fuera de las actuales condiciones legales limitadas, de hecho, como fue siempre, histórica y universalmente hablando.

De esta manera se podrá incorporar, tanto a la LEGALIDAD ALTERNATIVA como a la lucha sindical, a los amplios sectores laborales que hoy han quedado al margen de toda protección legal, como

consecuencia de la informalización y desregulación del mercado de trabajo.

Además, el movimiento sindical podría, de esta forma, recuperar en algo la representatividad y la fuerza que ha sido mermada como consecuencia de las liquidaciones masivas de trabajadores y de sindicatos, producidas durante la crisis y permitidas por la nueva legalidad neoliberal.

Solamente así, en el mediano plazo, el Estado se verá obligado a reconocer, nuevamente, en su legalidad formal, los hechos consumados que, a través de la lucha, imponga el movimiento sindical.

Segunda: Programas de empleo de emergencia

Ante el deterioro creciente de las condiciones generales de empleo, la CEOSL propone la creación urgente de PROGRAMAS DE EMPLEO DE EMERGENCIA.

Estos programas deben ser financiados con recursos propios o externos, con compra de deuda externa, por ejemplo, también puede crearse empleos mediante la creación legal de ventajas tributarias para las empresas en función del número de puestos estables de trabajo que generen.

Además deben estar orientados a los sectores más pobres de la sociedad, funcionar con participación de la comunidad y desarrollar actividades que ayuden a resolver otras necesidades de los sectores populares, como vivienda, agua potable, caminos, alcantarillado, etc..

Tercera: La recuperación salarial

Ante la progresiva caída del valor de los salarios, la CEOSL plantea una de sus más importantes tareas: la de impulsar una lucha conjunta del movimiento sindical y popular ecuatoriano por alcanzar una RECUPERACION DEL VALOR DE LOS SALARIOS.

En este sentido, es necesario imprimir un giro en la formulación de las reivindicaciones sobre materia salarial. Definitivamente, carecen de significación los tradicionales planteamientos periódicos sobre incrementos generales o fijación del salario mínimo vital que se caracterizan por su provisionalidad e inmediatez.

Es necesario elaborar, en primer lugar, una propuesta al país que contenga un PLAN DE RECUPERACION SALARIAL que, mediante incrementos semestrales -para utilizar la periodización que determina actualmente la Ley-, establezca aumentos graduales que, en un plazo determinado, dos o tres años cuando mucho, permita que el salario mínimo vital recupere el deterioro causado por la inflación desde 1982 y se identifique con el nivel de la canasta familiar básica.

Un plan de esta naturaleza, permitiría que tanto empleadores como trabajadores, incluyendo al Estado como patrono, conozcan con anticipación las reglas del juego salarial en un período predeterminado, para los efectos presupuestarios y financieros correspondientes y que se reduzca al máximo el efecto especulativo que los magros incrementos salariales legales de los últimos diez años han generado, cada vez, sobre la inflación.

En segundo lugar, paralelamente, es necesario convocar a un nuevo esfuerzo de lucha sindical y popular conjunta para conseguir la aceptación y la formulación legal de un PLAN DE RECUPERACION SALARIAL como el enunciado.

La RECUPERACION del valor de los salarios, conseguirá que disminuya el número de niños que trabajan, pues este problema social no tiene razón de ser, cuando el ingreso proveniente del salario es

suficiente para cubrir las necesidades de la subsistencia familiar.

Cuarto: Elevar la capacitación de los trabajadores

Frente al fracaso del criterio errado de pretender atraer la inversión mediante la disminución del costo de la mano de obra, la CEOSL plantea la necesidad de **ELEVAR EL NIVEL DE CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES ECUATORIANOS**, bajo la premisa de que lo que interesa a las empresas es, principalmente, contar con mano de obra calificada, eficiente y con calidad de asumir tareas y responsabilidades de mayor flexibilidad al interior de los centros de trabajo.

La CEOSL propone **ESTIMULAR LA "INVERSION EN CAPITAL HUMANO"**, en contra de lo que se supone erróneamente, pues este tipo de inversión es conveniente, tanto para la empresa como para los trabajadores.

Para ello, de manera oficial, a través del Estado y en forma privada, mediante la contratación colectiva, debe impulsarse programas de capacitación de los trabajadores, que los habilite para desempeñar diferentes tareas y asumir nuevas responsabilidades.

Programas formativos que establezcan mecanismos compartidos de promoción; que estimulen la capacitación técnica en forma sistemática y permanente; que formen a los trabajadores para afrontar los cambios tecnológicos y de gestión y que los estimulen para alcanzar mayores niveles de participación en todos los aspectos que tienen que ver con el destino de la empresa y con la equitativa distribución de los resultados del trabajo.

Quinta: Incorporación de los trabajadores informales

Ante el importante aumento del número de trabajadores del llamado sector informal de la economía, especialmente en lo tocante a pequeñas empresas y a trabajadores por cuenta propia, pequeños comerciantes, vendedores ambulantes, etc., la CEOSL plantea decididamente la **INCORPORACION DE TODOS ESTOS TRABAJADORES AL MOVIMIENTO Y A LA LUCHA SINDICAL**.

Para ello resulta necesario adecuar los mecanismos orgánicos y funcionales actuales, de manera que puedan impulsar nuevos esquemas organizativos que permitan la presencia y la acción de estos trabajadores, en el marco del movimiento sindical.

Esto significa, principalmente, asumir como propios los problemas y reivindicaciones de los trabajadores informales, proporcionar los servicios de asesoría y capacitación que sus actividades requieren y participar solidariamente en todas sus acciones de lucha, por sus objetivos concretos.

Adicionalmente, entre otras tareas, debe impulsarse la creación de mecanismos de cooperación para la adquisición de los insumos que requieren para sus actividades productivas; formas de vinculación con los productores agropecuarios y luchar por conseguir la ampliación del sistema de crédito al sector comercial informal.

Sexta: Nueva capacitación para los trabajadores rurales

Ante la crisis del empleo en actividades agropecuarias en los sectores rurales, la CEOSL plantea la urgente necesidad de **DIVERSIFICAR LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES RURALES**, de manera que, tanto los programas públicos, como los que impulsa la Confederación, contemplen la formación de los trabajadores en otras actividades.

Es decir, que se proporcione la posibilidad de que los potenciales trabajadores se capaciten para laborar en actividades conexas con la producción agropecuaria y vinculadas en general con el medio rural, como por ejemplo, aquellas que tienen que ver con la comercialización de los productos y, en general, con las actividades comerciales que se desarrollan en el campo, o aquellas que se centran alrededor de la artesanía, en especial la que utiliza productos del mismo medio rural.

Séptima: Reforzar la lucha antidiscriminatoria de la mujer

Consciente de la participación cada vez mayor y más importante de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad y, consecuentemente, en el mundo del trabajo, así como de la injusticia de las prácticas discriminatorias que debe afrontar en asuntos relacionados con el empleo, la CEOSL insiste en **REFORZAR LA LUCHA POR EL RESPETO A LOS DERECHOS DE LA MUJER Y CONTRA SU DISCRIMINACION.**

Particular empeño debe ponerse en alcanzar una consideración igualitaria en materia salarial y de oportunidades de empleo, sin que esto menoscabe las consideraciones que deben respetarse, en beneficio de la mujer, por el papel central que cumple en relación con la familia y el hogar, en virtud de su condición de madre.

Octava: Seguridad social familiar y respeto a las condiciones de trabajo

Si bien es necesario aplicar reformas que agilicen la atención en el IESS, la CEOSL considera como reivindicación prioritaria de la clase trabajadora, la extensión de la seguridad social al conjunto de los trabajadores, su cónyuge o compañera y sus hijos.

Asimismo, debe impulsarse una mayor preocupación, tanto por parte de los propios trabajadores como de los empresarios, por el respeto a las normas de seguridad industrial y las relacionadas con el cuidado del medio ambiente de trabajo.

Para ello, la CEOSL agotará esfuerzos, buscando asesoramiento de instituciones tanto nacionales como extranjeras, de manera que se pueda promover, en forma efectiva, la necesidad del respeto a este tipo de normas de importancia trascendental para toda la sociedad.

10. PROYECTO DE RESOLUCION No.4

EMPLEO, PRECIOS Y SALARIOS

El XII Congreso de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, reunido en la Ciudad de Quito, los días 25, 26 y 27 de noviembre de 1993:

CONSIDERANDO

que ante el embate de las políticas de ajuste, una importante parte de la economía se ha "informalizado", se ha salido del marco regular y legal y, con ella también el mercado de trabajo, en una franca demostración de retroceso capitalista que está perjudicando significativamente a los trabajadores.

RATIFICANDO

que dichas políticas han sido nefastas para el pueblo ecuatoriano, especialmente para la clase trabajadora,

se aumenta el desempleo y el subempleo, así como el trabajo por cuenta propia; los salarios se han estancado, su valor no corresponde, ni al precio de una canasta básica, ni a la inflación, por lo tanto los trabajadores, hemos perdido nuestro poder de compra.

PREOCUPADOS

por la gravedad de los costos sociales, que arrastra la estrategia neoliberal de ajuste, sometiendo al país en la pobreza, y que los gobiernos de turno, incluyendo el actual, no han tomado medidas concretas para aplicar políticas sociales eficaces.

RATIFICAMOS

el trabajo y un salario digno, son derechos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, y en la Constitución Política del Estado.

COMPARTIMOS

la lucha contra la inflación, pero es necesario complementarla con políticas concretas para incentivar la inversión; desarrollar programas de empleo de emergencia; capacitar la mano de obra en función de las nuevas condiciones socio-económicas.

PROPONEMOS

la formalización del conjunto de la fuerza laboral, es decir, hacer extensivos los beneficios de la legalidad al total de los trabajadores.

RECLAMAMOS

la urgente necesidad de crear Programas de Empleo de Emergencia, orientados a los sectores más pobres, y desarrollar actividades que ayuden a resolver otras necesidades de los sectores populares. (ejemplo: vivienda, educación). Estos programas deben ser financiados con recursos propios y externos. (ejemplo: con la compra de deuda externa).

PROPONEMOS

en materia salarial, el establecimiento de un Plan de Recuperación Salarial que, mediante incrementos semestrales -para utilizar la periodización que determina la Ley-, establezca aumentos graduales que, en un plazo determinado, dos o tres años cuando mucho, permita que el salario mínimo vital recupere el deterioro causado por la inflación desde 1982 y se identifique con el nivel de la canasta familiar básica.

EXIGIMOS

eleva el nivel de capacitación de los trabajadores ecuatorianos, estimular la "inversión en capital humano", pues este tipo de inversión es conveniente tanto para la empresa como para los trabajadores y el Estado, para ello de manera oficial, a través del Estado, y en forma privada, mediante la contratación colectiva, debe impulsarse Programas Formativos que establezcan mecanismos compartidos de promoción; que estimulen la capacitación técnica en forma sistemática y permanente; que forme a los trabajadores para afrontar los cambios tecnológicos y de gestión y que los estimulen para alcanzar mayores niveles de participación en todos los aspectos que tiene que ver con el destino de la empresa y con la equitativa distribución de los resultados del trabajo.

CONVENCIDOS

de establecer en el sector informal mecanismos de cooperación para la adquisición de insumos que requieren para sus actividades productivas; formas de vinculación con los productores agropecuarios y luchar por conseguir la ampliación del sistema de crédito al sector comercial informal.

RECOMENDAMOS

la necesidad urgente de diversificar la capacitación de los trabajadores rurales, de manera que se proporcione la posibilidad de que los potenciales trabajadores se capaciten para laborar en actividades conexas con la producción agropecuaria y vinculadas en general en el medio rural, como por ejemplo actividades comerciales, de la artesanía, en especial la que utiliza productos del mismo medio rural.

INSISTE

en reforzar la lucha por el respeto a los derechos de la mujer y contra las prácticas discriminatorias en asuntos relacionados con el empleo, salarios.

PROPONEMOS

como alternativa en el trabajo infantil por no poder exigir la prohibición del mismo, la creación de unidades de capacitación, trabajo que permitan al menos obtener los ingresos que él debe aportar a su familia y, especialmente, mejorar los ingresos generales de los trabajadores para evitar que se vean obligados a hacer participar prematuramente a sus hijos en actividades productivas.

REAFIRMANDO

como reivindicación prioritaria del sector laboral, es la extensión de la cobertura de la seguridad social al conjunto de los trabajadores, su cónyuge o compañera(o) y sus hijos, ésto es a su familia.

EXIGIMOS

impulsar programas de vivienda populares, abriendo líneas de crédito y otorgando subsidios a las familias de menores recursos para acceder a la vivienda, con la participación de representantes de la CEOSL en la administración de estos programas.

TEMA 5

DERECHOS HUMANOS Y SINDICALES

1. INTRODUCCION

El problema de los derechos humanos y sindicales se encuentra ligado a las condiciones económicas, sociales y políticas en las que desarrollamos nuestra actividad los individuos y las organizaciones de las que formamos parte.

Consecuentemente, no es posible tratar el problema del hambre, de la pobreza, de la represión de los derechos y unidad del movimiento sindical sin referirnos a la realidad concreta en la que van a ser tratados estos temas.

El Ecuador forma parte del conjunto de países latinoamericanos con quienes, en mayor o menor proporción, mantiene condiciones similares y, todos en su conjunto, formamos parte del hasta hace poco tiempo denominado tercer mundo que nos ubica dentro de una identificación de países atrasados, subdesarrollados o periféricos, según sea la connotación que quiera darse al análisis de las condiciones de estos países.

Lo fundamental de nuestra realidad, está caracterizada en el documento introductorio encontrándose ahí la explicación de nuestro subdesarrollo o de nuestra condición de países capitalistas atrasados y dependientes.

Las dos últimas décadas, caracterizadas por un inusitado desarrollo del capital financiero internacional, han aportado un nuevo elemento que configura aún más la condición anteriormente descrita. En efecto, durante este lapso, fuimos objeto de la más irresponsable apertura de la banca internacional hacia procesos de endeudamiento indiscriminado que, al momento nos tiene sumidos en un verdadero flagelo que lo identificamos como deuda externa.

Dentro de este marco, la voracidad de los centros monopólicos ha venido izando las banderas de un neoliberalismo que, supuestamente, pretende acunar en las hamacas del mercado la solución a los problemas económicos y sociales. Para ello se han enarbolado las tesis de la internacionalización de la economía, de la modernización de los estados, de la flexibilización laboral, entre otras falacias, todo esto, claro está, dentro de un espectro de apertura al capital extranjero, de garantías para el pago de la deuda externa, de un supuesto libre comercio, de la entrega de recursos estratégicos a las transnacionales, en fin, bajo el resurgimiento de una economía liberal que durante décadas y centurias ha demostrado la incapacidad de solucionar los problemas de los pueblos.

Hacia este propósito han coadyuvado los grandes monopolios de la prensa hablada, escrita y televisada, la mayoría de ellos vinculados también a los grandes capitales transnacionales.

Las consecuencias de una realidad como la descrita son obvias: aumento de la pobreza, elevación de los índices de desempleo, enajenación de la soberanía de los Estados, profundización de la dependencia; ensanchamiento de la brecha entre países pobres y países ricos.

La aplicación de una política neoliberal a ultranza y como consecuencia del dominio monopolístico; la desesperación de los países pobres que para sobrevivir han debido ceder en mayor o menor grado a las presiones de los centros hegemónicos, en materia de políticas de ajuste, en la profundización de los esquemas de explotación y sobreexplotación capitalista, el dismantelamiento de la institucionalidad organizativa de los sectores populares, la adaptación de las legislaciones a los requerimientos de las metrópolis, han ido gestando, a no dudarlo, sentimientos reprimidos o exteriorizados de reacción popular, acciones ordenadas o desordenadas de lucha, manifestaciones individuales o colectivas de rechazo a una realidad injusta.

La pobreza, el desempleo, el daño moral causado por la enajenación de la soberanía y las consecuencias de una brecha cada vez más distante y profunda entre los centros monopolísticos y nuestros países han generado, en definitiva, manifestaciones de desorden social que encuentran su cauce en la delincuencia, en la mendicidad, en la prostitución, en el narcotráfico, en la subversión, manifestaciones éstas que, en mayor o menor grado, forman parte ya de la realidad latinoamericana y tercermundista.

Estas manifestaciones han pretendido ser identificadas como deformaciones de la conducta individual o colectiva; han pretendido ser ubicadas en el marco de la irracionalidad política, sindical o popular, cuando no han tratado de ser ubicadas en el orden de la más burda delincuencia. Consecuentemente, para los neoliberales, el mejor antídoto constituye la represión, la persecución, el encarcelamiento, la limitación de los derechos de asociación, el conculcamiento de los derechos de petición, el amordazamiento a los sectores organizados del pueblo para dar paso al paraíso del libre mercado, a la panacea de la competencia y al mundo feliz del "dejar hacer y dejar pasar" que no es otra cosa que el dejar hacer de las suyas al gran capital y el dejar pasar el atropello a la humanidad.

En definitiva, neoliberalismo y derechos humanos y sindicales son términos antagónicos y, por tanto, luchar por estos derechos es luchar contra el neoliberalismo, contra el libre mercado, contra las transnacionales y contra los gobiernos títeres de nuestros países, incapaces de presentar un frente común para impedir el desarrollo de este nuevo holocausto de la humanidad.

2. DERECHOS HUMANOS Y SINDICALES

Si bien en su más amplia acepción, los derechos humanos y los derechos sindicales podrían tener su origen en el propio surgimiento de la especie humana y en las primeras formas de organización del hombre, respectivamente, el reconocimiento de tales derechos es el resultado de un largo proceso histórico en el que se observan el afianzamiento parcial de varios de estos derechos, fundamentalmente a partir del siglo XVII, para concluir en su reconocimiento universal a fines de la década de los años 40 del presente siglo.

En efecto, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, a instancias de las Naciones Unidas, aprobó bajo la forma de convenio la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, con fecha 9 de julio de 1948, convenio cuyos principios fueron recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Organización de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; posteriormente, esto es el 1° de julio de 1949, igualmente, bajo la forma de convenio, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adopta el convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva.

2.1 Derechos humanos: Estrategia frente al hombre y la pobreza

La historia de las sociedades de clases nos ha demostrado, a través de los siglos, que el hambre y la pobreza se hallan circunscritas a los sectores desposeídos de la población, llámense estos esclavos,

campesinos o artesanos siervos, operarios, obreros o los actualmente llamados sectores marginales, éstos últimos, en el caso de los países capitalistas atrasados y dependientes, conformando grandes masas de población dedicadas a labores improductivas y segregadas de toda forma de protección social.

La historia reciente del mundo capitalista, nos ha demostrado la incapacidad de esta forma de organización de la economía para dar solución a los graves problemas que afrontan los trabajadores y las masas empobrecidas de la población. Más aún, la economía liberal, basada en la propiedad capitalista, en la acumulación de capital y en la explotación de la mano de obra asalariada, cuya distribución se efectúa a través de los mecanismos de mercado, ha mantenido sin solución la problemática expuesta, de manera especial en el caso de los países dependientes.

Consecuentemente, los problemas del hambre y la pobreza devienen consustanciales a este tipo de economías, aún bajo la remozada denominación de economías neoliberales.

En los propios centros hegemónicos de la economía capitalista y más concretamente en la Europa Occidental y en los Estados Unidos, la aplicación de las políticas neoliberales ha incrementado los índices de desocupación y de pobreza, a tal punto que, el propio presidente Clinton declara que la aplicación del neoliberalismo en 12 años ha aumentado el índice de pobreza en los Estados Unidos en más de un 10%.

Es evidente que la realidad de los países subdesarrollados presenta una situación verdaderamente dramática que, en el caso del Ecuador, se refleja en los datos proporcionados por el propio CONADE:

AÑO	PORCENTAJE DE POBREZA
1975	47%
1988	57%
1992	65%

Igualmente, la indigencia se ha ido incrementando en proporciones alarmantes, a tal punto de que un porcentaje de indigentes del 24% para 1975, esta proporción se eleva al 30% en nuestros días. Conviene tomar en cuenta que el deterioro se produce precisamente durante el período en el que se aplica con mayor rigor la política neoliberal.

Ante tal realidad, proveniente de la propia estructura socioeconómica y política, resulta desfasada la formulación de un recetario contra el hambre y la pobreza; pues, como queda dicho, la esencia del problema se halla radicada en la estructura de la sociedad neoliberal.

No pretendemos caer en el simplismo de señalar que la única alternativa es el cambio de estructuras, circunstancia que, por otra parte, se la vislumbra lejana si partimos de la consolidación evidente del capitalismo a nivel mundial; sin embargo, se podría intentar determinadas recomendaciones que, en mayor o menor medida, determinarían de los lineamientos de una economía de mercado que pretende imponerse a ultranza.

En definitiva, la estrategia contra el hambre y la pobreza, dentro de las condiciones de una estructura neoliberal aplicada a rajatabla, es una fantasía.

Sin embargo, como tampoco es posible asumir una posición de dejar hacer y dejar pasar y, ante la imposibilidad de un cambio inmediato del esquema vigente, la única estrategia viable es la de consolidar la mayor parte de fuerzas sociales afectadas por este flagelo para imponer a costa de una lucha firme y tenaz, la rectificación de los lineamientos económicos que se pretende consolidar en nuestros países, en términos de rescatar lo que fuera posible para los sectores poblacionales hambreados y empobrecidos.

2.2 Derechos humanos: Cese a la represión

Es también indudable que una estructura económica, social y política obsesionada por el lucro, cuyas consecuencias se resumen en el hambre, la desocupación, la miseria, no puede lograr un control social orientado a una convivencia armónica; por tanto, la persuasión, la admonición o la aplicación de las normas legales en el estricto esquema jurisdiccional, resultarán siempre insuficientes.

Las necesidades, la angustia, la indignación, la desesperación por la supervivencia, desbordan estos blandos causes morales y legales. La perspectiva de este desborde ha ido generando una filosofía represiva por parte del Estado y el desborde en sí la ha profundizado hasta términos inhumanos y de crueldad.

Dentro de un esquema de estas características se hace imprescindible la deformación de la realidad, la distorsión de los hechos, el falseamiento de las luchas sociales y la apología de la represión.

En igual forma, la política represiva, no podrá dar paso a la vigencia de los derechos humanos si previamente no se ha encontrado solución a los fundamentales problemas económicos y sociales de los pueblos, lo que no significa que mientras pueda lograrse una modificación del esquema económico vigente, debamos mirar impasibles el atropello a los derechos humanos y, en este orden, es también importante formular recomendaciones y orientaciones que permitan enfrentar de manera inmediata la problemática de la represión.

2.3 Derechos sindicales: Organización, contratación colectiva y huelga

De manera similar, el deterioro de los derechos sindicales y, especialmente, de los de organización, contratación colectiva y huelga, es parte de la estrategia neoliberal que, en el caso de nuestro país, tuvo como artífices al sector empresarial y al gobierno de la izquierda democrática.

En efecto, luego de una insolente campaña antisindical emprendida por el gobierno de Borja, por los grandes medios de comunicación colectiva y por las cámaras de la producción, se propició el resquebrajamiento de una estructura de derechos sindicales alcanzada por los trabajadores ecuatorianos a lo largo de varias décadas de lucha.

Este proceso concluyó con una vergonzosa sesión del parlamento ecuatoriano en la que atropellando procedimientos, se aprobó la Ley reformativa al Código del Trabajo, estableciendo condiciones más rígidas para la constitución de organizaciones sindicales, desvirtuando la naturaleza de la contratación colectiva y limitando, en unos casos o, anulando, en otros, el derecho de huelga.

A la aprobación de las reformas antiobreras en el Parlamento ecuatoriano confluyeron las denominadas fuerzas de centroizquierda y de centroderecha, las que no solamente admitieron todas las propuestas del proyecto empresarial-gubernamental, sino que aprovechando el caos existente introdujeron reformas de última hora, como aquella que revive el nefasto decreto 064 expedido por la dictadura militar.

Las limitaciones al derecho de organización no solo se reducen al incremento del número de trabajadores requerido para constituirlos, sino a la utilización de vericuetos legales que permiten la existencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo o la contratación de mano de obra a través de empresas proveedoras de fuerza laboral, con el claro propósito de evitar que el número de trabajadores exceda del previsto por la ley para constituir organizaciones sindicales; todo esto bajo la impasible posición de las autoridades del trabajo, llamadas supuestamente a velar por los derechos de los trabajadores.

La distorsión a la contratación colectiva radica esencialmente en la posibilidad de que los aspectos no negociados de manera directa puedan ser definidos en una sola y definitiva instancia por parte de un

tribunal de conciliación y arbitraje cuya decisión corresponde, prácticamente, al Director General del Trabajo. Es obvio suponer que son precisamente los problemas esenciales de la contratación los que se llevan al arbitraje de este tribunal; de esta manera, la voluntad de patronos y trabajadores, que es la esencia de la contratación colectiva, tiene la perspectiva de ser sustituida por la imposición de una autoridad del trabajo. Lo más grave de la reforma es haber privado a los trabajadores del derecho de petición y, consecuentemente, del derecho de huelga, sobre aspectos relacionados con la negociación del contrato colectivo, rompiéndose, de esta manera, de equiparar fuerzas entre los intereses empresariales y laborales.

En cuanto al derecho de huelga, la ley reformativa al Código del Trabajo ha limitado su ejecución a la mayor parte de actividades económicas y de servicios, al establecer un plazo de 20 días entre la notificación con la declaratoria de huelga al empleador y la ejecución de la misma, plazo en el que, virtualmente, puede concluir la tramitación de un pliego de peticiones por cuanto estos procesos fueron reducidos en la primera y segunda instancia, eliminando importantes periodos de prueba; y, prácticamente, es irrealizable en los casos de reclamación por contratación colectiva, salvo que se presentaren causales al inicio del trámite, las cuales, en lo fundamental dependen de la voluntad del empleador. En este caso se encuentran las organizaciones del sector público, Banco Central, Banco Nacional de Fomento, empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas, de combustibles, hotelorías, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda, entidades financieras, clínicas, asilos y en general servicios de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias, etc.

A lo señalado anteriormente, se añade lo dispuesto por el Art. 69 de la ley reformativa que, en los casos a los que nos hemos referido, obliga a la prestación de servicios mínimos por parte del 20% del personal, durante el período de realización de la huelga, disminuyendo de esta manera los efectos de esta medida.

La expedición de las reformas laborales que, como queda señalado, conculcan fundamentales derechos de los trabajadores, ha tenido como corolario el aumento de la soberbia y prepotencia patronal, cuya práctica actual se manifiesta en la imposición de contratos colectivos, en despidos masivos de trabajadores, en la liquidación ficticia de empresas, todo esto dentro de un marco de aplicación parcializada y propatronal de las reformas legales por parte de las autoridades del trabajo.

2.4 Unidad y solidaridad del movimiento sindical y popular

Es indudable que una situación como la descrita en el orden de los derechos humanos y sindicales no puede menos que concitar a la unidad y solidaridad de todos quienes somos víctimas de un esquema económico, político y social que ha hecho tabla rasa de los más importantes derechos individuales y colectivos.

No se puede negar los esfuerzos que por más de una década han venido realizando las centrales sindicales integrantes del FUT y, de manera especial, la CEOSL, para consolidar un frente que pudiera responder de manera unitaria y firme a los atropellos que permanentemente se cometen en contra de los trabajadores y del pueblo.

Tampoco se puede desmerecer los esfuerzos de otros sectores organizados que, de una u otra manera, han buscado la forma de confluir a este esfuerzo de unidad y solidaridad del movimiento sindical y popular.

Sin embargo, conviene señalar que no se han adoptado las medidas adecuadas para limar las diferencias entre el movimiento sindical y otros sectores organizados de la población, diferencias que, en unos casos, responden a la naturaleza misma y al origen de cada una de estas fuerzas sociales y, en otros, a corrientes de orientación y, por que no decirlo, a intereses personales de liderazgo.

El duro embate que nos encontramos soportando debe llevarnos a asumir la responsabilidad de allanar

el camino hacia la unidad.

3. CONCLUSIONES

El análisis efectuado en los temas anteriores puede resumirse en las siguientes conclusiones:

La conculcación de derechos del hombre, de las colectividades, de las organizaciones, ha estado generalmente ligada a los excesos del poder económico y político.

Desde esta perspectiva, hemos visto las consecuencias económicas, sociales y políticas derivadas del sistema neoliberal, en el que la voracidad de la acumulación y la concentración del poder económico ha dado como resultado el incremento de la desocupación, el hambre y la pobreza.

Las condiciones de empobrecimiento señaladas, al desbordar los límites de lo soportable, han generado, a su vez, manifestaciones racionales e irracionales, legales e ilegales de descontento social.

La experiencia histórica se repite y el exceso del poder económico ha llevado a los excesos represivos del poder político que, al amparo de una cobertura publicitaria pretende dar connotaciones delictivas a todo tipo de protesta popular.

No creemos que la acumulación de riqueza en pocas manos, conforme lo propicia una ortodoxa sociedad de mercado merezca el inmenso sacrificio social que demanda y tenemos serias dudas respecto a que, en un momento dado de este procesos, los beneficios puedan desbordar al cabo de dos o más generaciones, en favor de aquellos que aportaron la cuota de sacrificio.

Consideramos que la solución de los problemas es actual, inmediata. La redistribución de la riqueza no puede esperar fórmulas de mediano o largo plazo y se hace indispensable una rectificación del esquema neoliberal.

Por todo lo expuesto propugnamos aportar todos los esfuerzos en pro de la unidad y el fortalecimiento de los sectores mayoritarios del pueblo, con miras a obtener tales rectificaciones.

4. RECOMENDACIONES:

En base al análisis de los derechos humanos y sindicales ubicados en el contexto socio-económico imperante, consideramos indispensable formular las siguientes recomendaciones:

4.1 Recomendaciones generales:

- Difusión exhaustiva entre las bases del movimiento obrero, sobre naturaleza, características y consecuencias de un régimen de libre mercado y de la teoría neoliberal.
- Lucha por la redefinición de la política de los países pobre su relación con los países ricos, con miras a la constitución de grupos regionales o continentales dispuestos a enfrentar las imposiciones comerciales y financieras de los países monopólicos.

4.2 Recomendaciones frente al hambre y la pobreza

- Incorporación a nuestras plataformas de lucha de planteamientos relacionados con el desarrollo de la producción agrícola para el consumo interno de la población.
- Impulso a la creación de microempresas demandando el apoyo técnico y financiero del Estado.
- Demanda para la creación de centros de acopio para lograr la distribución de la pequeña y mediana producción agrícola de manera directa hacia el consumidor.
- Oposición al encarecimiento de los servicios públicos.
- Lucha por el establecimiento de fuentes de trabajo por parte de la empresa privada, como condición básica para el otorgamiento de cualquier beneficio en su favor.
- Demanda de ampliación de los servicios de asistencia social por parte del estado.
- Oposición radical al ofensivo y paternalista bono de la pobreza.

4.3 Recomendaciones contra la represión

- Creación de organismos regionales o provinciales para receptor las denuncias de violación a los derechos humanos y sindicales.
- Denuncia permanente sobre la violación de derechos humanos, colectivos y sindicales, a través de las instituciones del estado y de las organizaciones no gubernamentales.
- Establecimiento de nexos entre organizaciones nacionales e internacionales para la denuncia de las violaciones a los derechos humanos y sindicales.

4.4 Recomendaciones para la defensa de los derechos de organización, contratación colectiva y huelga

- Lucha indeclinable por la derogatoria de las reformas laborales antiobreras.
- Formulación de un estudio sobre las consecuencias sociales, económicas y laborales derivadas de la aplicación de las reformas laborales.
- Denuncia permanente de las disposiciones constitucionales, legales y contractuales en materia laboral cometidas por patronos, funcionarios y jueces del trabajo.
- Difusión, a nivel nacional, de la nómina de los legisladores responsables de las reformas laborales antiobreras, aprobadas por el Congreso en noviembre de 1991.
- Unificación de estrategias de orden jurídico para enfrentar los contenidos y la aplicación de las reformas laborales.

4.5 Recomendaciones relativas a la unidad y solidaridad del movimiento sindical y popular

- Fortalecimiento de la CEOSL en base a la lucha por las reivindicaciones actuales de sus organizaciones filiales, con miras a la consolidación de un proceso unitario del movimiento obrero.

- Formulación de planes, programas y plataformas de lucha que permitan articular los intereses de la clase obrera organizada con los intereses de los demás sectores organizados del pueblo.
- Establecimiento de programas y campañas de organización de sectores sindicales no organizados y de sectores populares en general.
- Organización de certámenes de información, análisis y formulación de programas conjuntos con los más amplios sectores organizados del pueblo.
- Organización y mantenimiento de campañas de solidaridad efectiva con sectores y organizaciones que deban soportar mayor deterioro en sus condiciones de vida y de trabajo.
- Apoyo efectivo a las campañas de solidaridad que desarrollen otros sectores populares.

5. PROYECTO DE RESOLUCION No.5

DERECHOS HUMANOS Y SINDICALES

El XII Congreso de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, reunido en la Ciudad de Quito, los días 25, 26 y 27 de noviembre de 1993:

CONSIDERANDO

la conculcación de los derechos del hombre, de las colectividades, de las organizaciones, ha estado generalmente ligada a los excesos del poder económico y político.

TOMANDO EN CUENTA

las consecuencias económicas, sociales y políticas derivadas del sistema neoliberal, en el que la voracidad de la acumulación y la concentración del poder económico ha dado como resultado el incremento de la desocupación, el hambre y la pobreza.

CONSIDERANDO

las condiciones de empobrecimiento, al desbordar los límites de lo soportable, han generado, a su vez, manifestaciones racionales e irracionales, legales e ilegales de descontento social.

ALERTANDO

que el exceso del poder económico ha llevado a los excesos represivos del poder político que, al amparo de una cobertura publicitaria, pretende dar connotaciones delictivas a todo tipo de protesta popular.

EXHORTANDO

propugnamos aportar todos los esfuerzos en pro de la unidad y el fortalecimiento de los sectores mayoritarios del pueblo, con miras a obtener rectificaciones.

RECOMENDANDO

la difusión exhaustiva entre las bases del movimiento obrero, sobre la naturaleza, características y

consecuencias de un régimen de libre mercado y de la teoría neoliberal,

lucha por la redefinición de la política de los países pobres en su relación con los países ricos, con miras a la constitución de grupos regionales o continentales dispuestos a enfrentar las imposiciones comerciales y financieras de los países monopolios.

DECIDE

incorporar a nuestras plataformas de lucha de planteamientos relacionados con el desarrollo de la producción agrícola para el consumo interno de la población,

impulsar la creación de micro empresas demandando el apoyo técnico y financiero del Estado,

demandar al gobierno la creación de centros de acopio para lograr la distribución de la pequeña y mediana producción agrícola de manera directa hacia el consumidor,

oponemos al encarecimiento de los servicios públicos,

luchar por el establecimiento de fuentes de trabajo por parte de la empresa privada, como condición básica para el otorgamiento de cualquier beneficio en su favor,

demandar la aplicación de los servicios de asistencia social por parte del Estado,

oposición total al ofensivo y paternalista bono de la pobreza.

RECOMENDANDO

la creación de organismos regionales o provinciales para receptor las denuncias de violación a los derechos humanos y sindicales,

denunciar permanentemente sobre la violación de derechos humanos colectivos y sindicales, a través de las instituciones del Estado y de las organizaciones no gubernamentales,

establecer nexos entre organizaciones nacionales e internacionales para las denuncias de las violaciones de los derechos humanos y sindicales,

EXHORTANDO

luchar indeclinablemente por la derogatoria de las reformas laborales antiobreras,

formular un estudio sobre las consecuencias sociales, económicas y laborales derivadas de la aplicación de las reformas laborales,

denunciar permanentemente las violaciones constitucionales, legales y contractuales en materia laboral cometidas por patronos, funcionarios y jueces del trabajo,

difundir, a nivel nacional la nómina de los legisladores responsables de las reformas laborales antiobreras, aprobadas por el Congreso en noviembre de 1991,

la unificación de estrategias de orden jurídico para enfrentar los contenidos y la aplicación de las reformas laborales.

INSTANDO

al fortalecimiento de la CEOSL en base a la lucha por las reivindicaciones actuales de sus organizaciones filiales, con miras a la consolidación de un proceso unitario del movimiento obrero,

a formular planes, programas y plataformas de lucha que permitan articular los intereses de la clase obrera organizada con los intereses de los demás sectores organizados del pueblo,

al establecimiento de programas y campañas de organización de sectores sindicales no organizados y de sectores populares en general,

a la organización de certámenes de información, análisis y formulación de programas conjuntos con los más amplios sectores organizados del pueblo,

a la organización y mantenimiento de campañas de solidaridad efectiva con sectores y organizaciones que deban soportar mayor deterioro en sus condiciones de vida y de trabajo,

el apoyo efectivo a las campañas de solidaridad que desarrollen otros sectores populares.

TEMA 6

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 constituyamos 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.

En ese sentido, representa nuevas opciones en la forma de encarar la lucha por la salud de los trabajadores, empataada 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. El caso de DURAGAS es notorio, la organización sindical está presionada por la empresa a defender su presencia en el barrio y eso deja a los trabajadores opuestos a los derechos de la población.

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 sustituitiva 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. 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. GLOSARIO

Ajuste estructural.- Política económica propuesta por el Fondo Monetario Internacional que busca reducir la participación del Estado en la economía y, prácticamente, elimina las políticas de atención social en las áreas de salud, educación, vivienda y alimentación.

Ambiente.- Conjunto de elementos y fenómenos como el clima, el suelo, el agua, otros organismos, etc., que condicionan la vida, el crecimiento y la actividad de los organismos vivos.

Ambientalmente sostenible.- Se refiere a cualquier actividad que en su desarrollo no comprometa la existencia del conjunto de elementos y fenómenos que hacen posible la vida en el planeta.

Calidad de vida.- Conjunto de elementos materiales y culturales que permiten el desarrollo pleno del ser humano.

Conservación/Conservación del ambiente/Conservación de la naturaleza.- Las políticas y medidas para hacer un uso racional de aquella parte del medio ambiente que está constituida por componentes naturales (aire, agua, suelo y organismos), de modo que su potencial sea mantenido para que sea utilizado en el presente y en el futuro, por las generaciones humanas.

Crisis ambiental/Deterioro ambiental.- Situación o conjunto de acciones en las que el uso de los recursos naturales y el ambiente se ha llevado a su límite y donde la muerte reemplaza a la vida.

Desarrollo sustentable.- Política de desarrollo donde el crecimiento económico es compatible con la conservación de la naturaleza y se mantiene un estándar creciente de objetivos sociales.

Pesticidas.- Productos químicos utilizados en la agricultura con el fin de combatir plagas o infecciones sobre las plantas, sin embargo, tienen un alto riesgo de contaminación para la salud humana y animal.

Residuos tóxicos.- Residuos, generalmente de tipo industrial (agua de las baterías, ácidos de fotografía, etc.) o sanitario (basura de hospitales), con altos niveles de concentración de elementos contaminantes.

6. PROYECTO DE RESOLUCION No. 6

MEDIO AMBIENTE, ECOLOGIA Y SALUD OCUPACIONAL

El XII Congreso de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, reunido en la Ciudad de Quito, los días 25, 26 y 27 de noviembre de 1993:

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 (CDCS) 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).

ALARMANDO

al año 6'000.000 de metros de suelo productivo se transforman en desierto por la deforestación y por la aplicación de modelos de explotación agrícola inadecuados,

más de 11'000.000 de hectáreas de bosques son anualmente destruidas, provocando la desaparición de miles de especies vegetales y animales,

entre 325 y 375 millones de toneladas de desechos peligrosos (tóxicos y radioactivos) se producen cada año,

entre 8 y 25.000 kilómetros cuadrados de bosques tropicales desaparecen anualmente debido a programas de colonización caóticos, cultivos ilegales, haciendas ganaderas de grandes extensiones,

que la explotación maderera, minera y petrolera contribuyen significativamente al deterioro del medio ambiente en la región.

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

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 cultivos por uso de pesticidas y la disposición de desechos, entre otros problemas.

RECORDANDO

que 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.

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 los sindicatos de la actividad maderera y palmicultora a demandar a sus patronos el uso de tecnologías limpias y la necesidad de reforestación,

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 y a 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 como el Observatorio Socio Ambiental de la Amazonía,

a consolidar las conquistas sindicales referidas al ambiente en el derecho; así como el establecimiento de una aseoría 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,

formular acuerdos internacionales con organizaciones sindicales, populares, ecologistas y demás para el desarrollo de esfuerzos y acciones conjuntas,

al OSSA establecer programas de monitoreo a cargo de las organizaciones que participemos en el desarrollo de acuerdos y 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 e 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.

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,
al CESSHI coordinar la capacitación con el INEL/CEOSL,
al CESSHI definir nuevas formas de relación con los sindicatos,
empresa, 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,
al 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,
al 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.

AUTORIZA

al CESSHI definir una política de autofinanciamiento a través de proyectos convenios con instituciones nacionales e internacionales, realizando acciones conjuntas con el IESS, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Recursos Naturales, convenios con empresas.

TEMA 7

NUEVO ORDEN INTERNACIONAL Y SU IMPACTO 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 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 comunismo 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; 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.

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.
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 sucres, 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);
- 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;
- 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.

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.

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, indició 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 exigirá 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

a) Si la crisis conduce a la pobreza entonces la 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.

b) Ante los planteamientos de la apertura económica, la CEOSL recuperará su capacidad de organización internacional sobre la base del criterio de crear regulaciones laborales que impidan el desconocimiento de su derechos sociales.

c) En materia salarial propone que se fije mecanismos 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.

d) La CEOSL 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 CEOSL se asesorará por expertos en la materia. Posiblemente, puede crearse una empresa de asesoramiento.

e) La CEOSL 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 CEOSL se compromete a cooperar con las autoridades en la recaudación de impuestos de las maneras que se acuerden en organismos ad-hoc.

f) La CEOSL 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.

g) En materia de salud ocupacional la CEOSL, 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 inspeccione estas empresas y se apliquen las sanciones correspondientes.

h) 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.

i) En materia de medio ambiente la CEOSL 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.

j) La CEOSL para modernizar su presencia en la sociedad requiere formar departamentos técnicos en las materias señaladas. Considerando las deficiencias presupuestarias, no ajenas a los malos salarios de los trabajadores, se solicitará en el próximo presupuesto general que se asigne una partida para el funcionamiento de los equipos técnicos que se requieren, lo cual asegura una participación pluralista en los problemas nacionales.

k) En cuanto a las privatizaciones 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.

l) 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.

m) La eficiencia del Estado es también una exigencia de la CEOSL. 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 CORRUPCION y esta es la primera ineficiencia del Estado. En consecuencia, la CEOSL propone que se dicte a la brevedad una ley estricta contra la corrupción y que se amplíen los instrumentos legales para combatir el enriquecimiento ilícito o sin justificación fiscal. Por nuestra parte, aplicaremos medidas e intensificaremos la educación entre nuestros afiliados para colaborar en la superación de este problema nacional.

n) 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.

ñ) La CEOSL 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.

o) 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.

8. PROYECTO DE RESOLUCION No.7

NUEVO ORDEN INTERNACIONAL Y SU IMPACTO EN EL PAIS

El XII Congreso de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, reunido en la Ciudad de Quito, los días 25, 26 y 27 de noviembre de 1993:

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 a las empresas transnacionales para que ingresen al país, confianza en el mercado como el mejor mecanismo asignados de precios, ingresos, inversiones, reducción drástica y significativa del ámbito de acción del Estado, consecución y mantenimiento de los "equilibrios macroeconómicos" en materia de balanza de pagos, finanzas públicas, de estabilización 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,

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

REVINIENDO

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 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 la CEOSL,

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 de basura.

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.

ANEXOS

XII CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

QUITO, NOVIEMBRE 25, 26, 27 DE 1993

ESTATUTO VIGENTE DE LA CONFEDERACION ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES, CEOSL

(Reformado en el XI Congreso Ordinario, noviembre 30, 1990)

Artículo 1. Con domicilio en la ciudad de Quito, capital de la República del Ecuador y con el carácter de Matriz Nacional, el 1ro. de mayo de 1962, se constituyó una Organización Sindical con la denominación de Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, cuya sigla es CEOSL, integrada por las organizaciones sindicales de trabajadores asistentes a su Congreso Constituyente, reunido en Quito los días 28, 29, 30 de abril y 1ro. de mayo de 1962, cuyas personerías están reconocidas 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 Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, 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.

Su estatuto original fue reformado mediante Acuerdo Ministerial No. 11621, de 25 de julio de 1968 e inscrito en la Oficina Central de Estadística de la Dirección General de Trabajo en el Libro 03, folio No. 56, con el número 1037; su segunda reforma fue aprobada por el Ministerio de Previsión Social y Trabajo y registrada en la Oficina Central de Estadística de la Dirección General del Trabajo en el Libro 03, folio 81, con el número 1431, el 6 de abril de 1972; la tercera reforma fue inscrita en el Registro 03, folio 129, con el número 2427, el 27 de julio de 1979 y la cuarta, previa a la presente, fue inscrita en el Registro 03, Folio 152, número 3161, de 13 de febrero de 1986.

CAPITULO II

DECLARACION DE PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

Artículo 3. La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, declara:

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

SEGUNDO: Que constituye una Matriz Sindical clasista que agrupa a los trabajadores organizados de la industria, de la agricultura, del comercio, de los servicios, de la artesanía, y, en general a todos los trabajadores que con relación de dependencia o en calidad de trabajadores autónomos consumen su fuerza 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 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, más 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 menoscaban 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, y 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 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; acogemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos;

Libertad, entendida como el derecho de la especie humana para desarrollar sin obstáculos su vida y su pensamiento;

El desarrollo integral de la sociedad, que a más de 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;

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

OBJETIVOS DE LA CONFEDERACION

Artículo 4. En la aplicación de estos principios, la CEOSL, luchará por los siguientes objetivos mediatos e inmediatos:

- a) Por la defensa de la soberanía nacional, por la integridad territorial de nuestro país y por el derecho de autodeterminación de nuestro pueblo;
- b) Por el rescate de todos los recursos naturales, a fin de que su utilización se la efectúe en beneficio de nuestro país;
- c) Por el imperio de la democracia real y participativa 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 CEOSL se compromete a luchar contra toda 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 nacionales;
- d) Por el respeto a la Constitución Política, en general, y, especialmente por el respeto a las garantías constitucionales, así como por la estricta aplicación de las disposiciones legales vigentes 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;
- e) Por el rescate y desarrollo de los valores culturales históricos de nuestra Patria y el reconocimiento de la característica multicultural y plurinacional del Estado Ecuatoriano;
- f) Contra la dependencia económica, tecnológica, política y cultural, con el fin de evitar el sometimiento de nuestro pueblo a los intereses de los países desarrollados o de los grandes monopolios transnacionales;
- g) Contra toda intervención de fuerzas militares externas, tanto en épocas de paz como en épocas de conflicto;
- h) Contra toda forma de explotación, especulación o extorsión que puede menoscabar los intereses de nuestro país o de sus habitantes;
- i) 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;
- j) Contra las desviaciones burocráticas y obstruccionistas en la administración pública y especialmente en la administración de justicia;
- k) Contra la corrupción en las instituciones públicas, semipúblicas y privadas;
- l) Contra toda forma de segregación y discriminación política, económica, racial, cultural, religiosa, de nacionalidad o de sexo;

- m) Contra la desocupación, la subocupación y toda forma de trabajo improductivo;
- n) Por la participación de los trabajadores y de las organizaciones populares en todos los organismos del Estado en los que exista representación de varios sectores;
- ñ) Por el mejoramiento en las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores del país;
- o) Por el desarrollo de programas de educación, de salubridad, y, de asistencia social en general, en favor de las grandes mayorías nacionales;
- p) Por la ejecución de un plan de Reforma Agraria integral, que permita el desarrollo de la productividad agropecuaria y del mejoramiento en las condiciones de vida de los campesinos;
- q) Por el establecimiento de programas que permitan el desarrollo industrial del país; con miras a la ampliación de la productividad y al mejoramiento económico, social, cultural y profesional de los trabajadores de la industria, el comercio y más sectores de la economía;
- r) Por la formulación de programas de defensa al sector artesanal, a los trabajadores autónomos, a los trabajadores precarios, a los subocupados y a los trabajadores que se hallan en la desocupación;
- s) Por la plena incorporación de la mujer a las actividades económicas, políticas, culturales y demás actividades sociales;
- t) Por la protección de la niñez y la vejez;
- u) Por una activa participación de nuestro país en todos los organismos internacionales en defensa de la democracia, la libertad y la justicia, especialmente en los organismos de integración subregional;
- v) Por el fomento de las organizaciones populares;
- w) 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;
- x) Por la capacitación técnica, profesional y sindical de los trabajadores; y,
- y) Por una concepción sindical que abarque todas las corrientes del pensamiento universal, basada en la justicia, la libertad y la democracia.

Artículo 5. Para la aplicación de sus principios y fundamentos así como para el cumplimiento de sus objetivos mediatos e inmediatos, la CEOSL desarrollará todas las actividades lícitas y enmarcadas en las leyes vigentes, propiciando el fortalecimiento democrático de su estructura orgánica y la más amplia acción sindical.

Artículo 6. Todas aquellas federaciones u organizaciones de trabajadores con relación de dependencia o autónomas constituidas al tenor de lo que establecen las Leyes respectivas del país tendrán cabida en el seno de la CEOSL, siempre y cuando profesen su misma ideología y practiquen el Sindicalismo sustentando en los principios de Justicia, Libertad y Democracia. Toda organización sindical que desee afiliarse a la CEOSL, manifestará su decisión de hacerlo mediante nota escrita a la que acompañará los siguientes documentos:

- a) Un ejemplar del Estatuto que certifique su personería jurídica;

- b) Certificación del Acta de Sesión de Asamblea o Junta General, en que siguiendo los procedimientos legales y estatutarios pertinentes, la Organización interesada haya acordado afiliarse a la CEOSL;
- c) Nómina completa de todos los miembros de la organización solicitante en que consten nombres y apellidos de los mismos; y,
- d) Nómina de su cuerpo directivo para acreditar la autenticidad de la tramitación que las organizaciones hagan a la CEOSL;

Artículo 7. Las organizaciones que sean admitidas se obligan expresamente a cumplir y hacer cumplir los principios, objetivos, tácticas, estatutos, procedimientos, mandamientos y resoluciones de la CEOSL.

Artículo 8. Son obligaciones de las organizaciones afiliadas:

- a) Pertenecer a la Federación Regional o Federación Provincial o Cantonal respectiva; o a la Profesional correspondiente;
- b) Pagar a la Confederación y a la Federación respectiva la cotización mensual que determine los Congresos de dichas matrices;
- c) Mantener constantemente informada a la CEOSL y a la respectiva Federación, sobre el curso de sus principales problemas y aspiraciones;
- d) Cumplir disciplinadamente las resoluciones del Congreso, de la Junta Ejecutiva y del Comité Ejecutivo;
- e) Prestar una efectiva ayuda moral y económica a las demás organizaciones sindicales afiliadas que se hallaren en conflicto frente a sus patronos, y de acuerdo a las directivas que al respecto imparta la CEOSL;
- f) Acreditar representantes al Congreso, en la proporción de delegados que establecen los presentes Estatutos;
- g) Intervenir en paros, huelgas o movilizaciones clasistas, cuando éstas hayan sido resueltas por el Comité Ejecutivo de la CEOSL; y,
- h) Permitir en todo momento la intervención de los miembros del Comité Ejecutivo y de la Junta Ejecutiva Nacional en los conflictos laborales o institucionales que confrontaren, así como en otros problemas de carácter interno, si estos últimos comprometieren la estabilidad y efectividad de la organización de base.

Artículo 9. Son derechos de las organizaciones afiliadas:

- a) Recibir de la Confederación todos los servicios que ella contemple en sus programas de trabajo y en los que se invierte la cuota sindical;
- b) Solicitar y obtener el respaldo y solidaridad moral y económica de las demás organizaciones confederadas, en caso de huelga legalmente declarada o de conflicto;
- c) Tener voz y voto en el Congreso de la Confederación, por intermedio de sus delegados, siempre y cuando estén al día en el pago de sus cuotas sindicales; y,

d) Exigir al Comité Ejecutivo por el órgano regular de su respectiva Federación, el cumplimiento de los programas de trabajo y de las resoluciones adoptadas por el Congreso y la Junta Ejecutiva, así como de los presentes Estatutos y Reglamentos.

CAPITULO IV

ORGANISMOS DE LA CONFEDERACION

Artículo 10. La estructura de la Confederación es una sola y se compone de los siguientes organismos:

- a) El Congreso;
- b) La Junta Ejecutiva Nacional;
- c) El Comité Ejecutivo;
- d) Las Federaciones Nacionales y Profesionales, las Provinciales y las Cantonales; y,
- e) Las Organizaciones Sindicales y de base.

DEL CONGRESO

Artículo 11. EL Congreso es la autoridad máxima de la Confederación y estará constituido por las representaciones siguientes:

- a) Los miembros del Comité Ejecutivo, con voz y voto, excepto en las cuestiones materia de enjuiciamiento de sus actuaciones en donde solo tendrán voz pero no voto;
- b) Los Delegados de las Federaciones filiales en número de cuatro por cada una de ellas;
- c) Los Delegados de las Organizaciones de base afiliadas, en la siguiente proporción:

Hasta	25 miembros	1 delegado
De 26 hasta	50 miembros	2 delegados
De 51 hasta	100 miembros	4 delegados
De 101 hasta	300 miembros	5 delegados
De 301 hasta	500 miembros	6 delegados
De 501 miembros	en adelante	7 delegados

Artículo 12. Para ser elegidos delegados al Congreso, en representación de cualquier organización filial, debe llenarse los siguientes requisitos:

- a) Ser miembros activo de la Institución;
- b) Estar ejerciendo normalmente en el momento de la elección la actividad, profesión u ocupación característicos de su organización sindical y haberla ejercido ininterrumpidamente un mínimo de seis meses antes de tal elección; y,
- c) Que su organización sindical este al día en el pago de las cuotas a su Federación y a la Confederación

y que el Delegado lo esté respecto de su organización, todo lo cual se comprobará con la exhibición de los recibos correspondientes, firmados y sellados por los Tesoreros respectivos.

Bajo ningún concepto existirán Delegados indirectos, de ninguna clase, ante el Congreso.

Artículo 13. El Congreso se reunirá ordinariamente cada tres años, en la fecha y lugar acordados por el mismo, extraordinariamente por resolución de la Junta Ejecutiva o a petición razonada de diez o más Federaciones afiliadas. El Comité Ejecutivo de la CEOSL anunciará con un mínimo de sesenta días de anticipación las reuniones ordinarias y con treinta días las reuniones extraordinarias, adjuntando el Proyecto de Agenda.

En las reuniones extraordinarias solo se considerarán los asuntos materia de la convocatoria.

Artículo 14. Tanto para las sesiones ordinarias, como para las extraordinarias, el Comité Ejecutivo está obligado a notificar por escrito a cada organización la fecha y lugar de la reunión del Congreso y los asuntos que consulte la Agenda. Además se publicará el texto de la convocatoria y la Agenda en los órganos de prensa escrita y hablada de la Confederación y de las organizaciones filiales.

Artículo 15. Para celebrar las sesiones del Congreso, constituirá quórum legal la mayoría absoluta de los congresistas. En ningún caso podrá sesionar el Congreso sin la mitad más uno de sus miembros acreditados.

Artículo 16. De todas las actuaciones del Congreso se dejará constancia en un libro de Actas, las que serán firmadas por el Presidente y los Secretarios respectivos, debiendo remitirse copias certificadas de las mismas a las organizaciones filiales dentro de sesenta días de clausurado el Congreso.

Artículo 17. El Congreso tendrá principalmente las siguientes atribuciones:

- a) Elegir su Mesa Directiva;
- b) Decretar y fijar la cuantía de las cuotas ordinarias y extraordinarias que deben pagar las organizaciones;
- c) Estudiar los informes presentados por el Comité Ejecutivo y la Junta Ejecutiva, pronunciarse sobre los mismos, dictar todas las medidas necesarias para el buen gobierno de la Confederación y preocuparse por corregir las irregularidades que se observen en su funcionamiento;
- d) Conocer y resolver sobre el Informe de la Comisión Permanente de Fiscalización designada en el Congreso anterior e integrada por cinco miembros principales y sus respectivos suplentes;
- e) Fijar la política, tácticas y procedimientos de lucha, de acuerdo con las leyes aplicables y los Estatutos y tomar los acuerdos y resoluciones que se orienten al buen funcionamiento de la Confederación, de conformidad con los Estatutos vigentes;
- f) Reformar los presentes Estatutos con los votos de las dos terceras partes de los Delegados calificados asistentes a las reuniones del Congreso;
- g) Decretar la disolución de la Confederación, previa la aprobación de las tres cuartas partes de sus miembros y nombrar liquidadores de su seno, llegado el caso;
- h) Definir la política referente a los pactos o acuerdos de unidad sindical con organizaciones sindicales de orientación democrática; cuyos objetivos armonicen con los de la CEOSL;
- i) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, del Tribunal de Disciplina, de la Comisión Permanente de Fiscalización y de la Comisión Electoral, mediante votación directa y secreta y removerlos de haber causa justificada para ello;
- j) En general, ejercer todas aquellas atribuciones y funciones que le correspondan como organismo máximo de la Confederación.

Artículo 18. El Congreso Nacional ordinario o extraordinario tendrá los siguientes dignatarios:

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

DE LA JUNTA EJECUTIVA NACIONAL

Artículo 19. La Junta Ejecutiva será la más alta autoridad de la CEOSL en el período comprendido entre un Congreso Nacional y otro, y estará sometida a la política establecida por el Congreso de CEOSL.

Artículo 20. La Junta Ejecutiva Nacional estará integrada por los miembros del Comité Ejecutivo de CEOSL y los Presidentes o Secretarios Generales de las Federaciones Profesionales por Ramas de Trabajo, de las Federaciones Provinciales y Cantonales y organizaciones nacionales de base, o con quienes los sustituyan estatutariamente.

Artículo 21. La Junta Ejecutiva Nacional se reunirá ordinariamente cada cuatro meses y extraordinariamente cuando sea convocada por el Comité Ejecutivo, o por la mayoría de sus miembros.

Artículo 22. Constituirá quórum para las reuniones de la Junta Ejecutiva la mayoría absoluta de sus miembros. Las decisiones se adoptarán por la mayoría de los asistentes.

Artículo 23. De las deliberaciones, acuerdos y resoluciones de la Junta Ejecutiva Nacional se dejará constancia en un libro de actas, las cuales serán suscritas al final por el Presidente y Secretario de Actas, debiendo remitirse copias de los acuerdos y resoluciones a las organizaciones filiales de CEOSL, dentro de la primera semana de concluidas las labores de cada sesión de la Junta.

Artículo 24. La Junta Ejecutiva Nacional la presidirá el Presidente de la CEOSL, y elegirá de su seno, para cada período de sesiones los siguientes dignatarios:

1. Un Primer Vicepresidente;
2. Un Segundo Vicepresidente;
3. Un Prosecretario; y,
4. Un Secretario de Prensa y Relaciones Públicas.

Además serán miembros natos de la Directiva el Secretario General y el Secretario de Actas del Comité Ejecutivo de la CEOSL.

Artículo 25. Son atribuciones de la Junta Ejecutiva Nacional las siguientes:

- a) Conocer y pronunciarse sobre el informe que presente el Presidente a nombre del Comité Ejecutivo;
- b) Reformar, de creérselo estrictamente necesario, la línea de política sindical de la Confederación;
- c) Expedir acuerdos y resoluciones sobre los problemas que afronte la Confederación, sus organizaciones filiales, sus dirigentes y sus Matrices Internacionales;
- d) Remover a los miembros del Comité Ejecutivo, si enjuiciada su conducta se estableciere que no han

sabido cumplir con sus responsabilidades sindicales e institucionales y elegir a sus sustitutos por el resto del período respectivo; y,
e) En general, considerar, deliberar y resolver sobre cualquier problema, asunto o situación que fuere puesto a su estudio y cuya atención o solución fuere necesaria dentro de las actividades normales de la Confederación.

Artículo 26. La Junta Ejecutiva informará sumariamente al Congreso sobre las decisiones adoptadas en cada una de sus reuniones, acompañando a tales informes los documentos que juzgue convenientes exhibir o presentar.

Este requisito lo cumplirá por intermedio del Presidente de la CEOSL.

DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL

Artículo 27. El Comité Ejecutivo Nacional, es la autoridad máxima permanente de la CEOSL mientras no se encuentre reunido el Congreso o la Junta Ejecutiva Nacional. 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 28. Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional serán elegidos mediante votación directa y secreta, en las reuniones ordinarias del Congreso y una vez posesionados entrarán inmediatamente en funciones para un período de tres años, hasta ser estatutariamente reemplazados. Durarán el período indicado, pudiendo ser reelegidos solo por un período adicional.

El Comité Ejecutivo Nacional estará compuesto de los siguientes miembros:

1. Presidente;
2. Secretario General;
3. Secretario de Organización y Estadística;
4. Secretario de Educación, Cultura y Deportes;
5. Secretario de Asuntos Internacionales;
6. Secretario de Actas y Comunicaciones;
7. Secretario de Defensa Jurídica;
8. Secretario de Finanzas;
9. Secretario de Asuntos Agrarios y Cooperativas;
10. Secretario(a) de la Mujer, del Menor y de la Juventud;
11. Secretario de Asuntos Industriales, Científicos y Tecnológicos;
12. Secretario de Integración, Comercio, Hoteles y Turismo;
13. Secretario de Servicios Públicos y Comunicaciones;
14. Secretario de Prensa, Propaganda y Relaciones Sociales; y,
15. Secretario de Promoción Popular.

Todos los miembros del Comité Ejecutivo Nacional tendrán su respectivo suplente, con excepción del Presidente, a quien subrogarán los Secretarios en el orden que antecede.

Funcionará una Comisión Electoral designada por el Congreso anterior, compuesta de tres miembros principales con sus respectivos suplentes, la misma que controlará el proceso de elección de las autoridades nacionales de la CEOSL, bajo los principios de democracia, pluralismo y representación de

las minorías, de acuerdo al reglamento que será aprobado por la Junta Ejecutiva Nacional.

Artículo 29. Para ser elegido miembro del Comité Ejecutivo Nacional son necesarios los siguientes requisitos:

- a) Ser ecuatoriano de nacimiento;
- b) Ser miembro activo de una organización sindical de base de la CEOSL;
- c) Tener un mínimo de cinco años ininterrumpidos de vida sindical activa;
- d) Estar ejerciendo normalmente al momento de la elección una actividad, profesión u ocupación, características de su organización, y haberla ejercido por más de un año; y,
- e) No haber sido llamado a juicio plenario en el momento de su participación ni haber sido condenado judicialmente por delitos comunes, a menos que haya sido rehabilitado legalmente.

La falta de cualquiera de los requisitos puntualizados anteriormente invalida la elección y solo podrá exonerarse del requisito previsto en el literal d) al dirigente que, en cumplimiento de específicas funciones sindicales haya perdido aquellas condiciones previstas, la misma que solo podrá autorizarla el Congreso.

Artículo 30. El Comité Ejecutivo se reunirá ordinariamente una vez cada mes y extraordinariamente cuando sea convocado por el presidente o a pedido de diez de sus miembros.

Artículo 31. Las decisiones del Comité Ejecutivo se adoptarán por el voto de la mayoría absoluta de sus miembros asistentes.

Artículo 32. Son atribuciones y deberes del Comité Ejecutivo:

- a) Ejecutar las resoluciones y acuerdos adoptados por el Congreso y la Junta Ejecutiva Nacional;
 - b) Decidir sobre la admisión de nuevas organizaciones;
 - c) Aprobar programas de apoyo y solidaridad a las organizaciones afiliadas en conflicto;
 - d) Designar los representantes de la Confederación que deben cumplir misiones fuera del país;
 - e) Fomentar e impulsar la fundación de nuevas organizaciones donde no existieren;
 - f) Decidir sobre programas, con entidades oficiales y particulares en campañas orientadas al bienestar común y al progreso del país;
 - g) Intervenir en los conflictos obrero-patronales y laborales de las organizaciones afiliadas;
 - h) Excluir o suspender las organizaciones afiliadas que violen los presentes Estatutos.
- Estas resoluciones podrán ser apelables ante la Junta Ejecutiva Nacional o ante el Congreso Nacional;
- i) Orientar las relaciones con organizaciones sindicales nacionales e internacionales;
 - j) Autorizar gastos no presupuestados hasta por la cantidad de diez salarios mínimos vitales generales, estudiar y pronunciarse sobre los balances que deben presentar obligatoriamente el Secretario de Finanzas;
 - k) Presentar cada cuatro meses a la Junta Ejecutiva Nacional y en todos los Congresos ordinarios y extraordinarios un Informe detallado de sus labores por intermedio del Presidente;
 - l) Nombrar los empleados y funcionarios que sean necesarios para el buen funcionamiento de la Confederación y fijarles remuneración;
 - m) Nombrar las comisiones permanentes que crea necesarias para la buena marcha de la Confederación;
 - n) Aprobar el presupuesto anual, cuya proforma será presentada por el Secretario de Finanzas;
 - ñ) Juzgar a aquellas organizaciones o miembros acusados de violar el Estatuto y más preceptos legales de la CEOSL, de conformidad con lo resuelto por la Comisión de Disciplina, mediante una información sumaria, en la cual se garantice el derecho de defensa;
 - o) Impulsar y defender la Contratación Colectiva;
 - p) 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;

- q) Designar los representantes de CEOSL ante los organismos del Estado;
- r) Publicar el órgano de prensa de CEOSL; y,
- s) Cumplir y hacer cumplir los presentes Estatutos.

CAPITULO V

DE LOS MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO DE CEOSL

1. DEL PRESIDENTE

Artículo 33. El Presidente es el representante legal de CEOSL y por consiguiente es el que ejerce la representación de la misma, en todos los asuntos relacionados con la política sindical de la Confederación y el desarrollo de sus actividades.

En caso de ausencia le sustituirá el Secretario General y en ausencia de este los Secretarios del Comité Ejecutivo en el orden en que se mencionan en el Artículo 28 de los presentes Estatutos.

Artículo 34. Sus deberes y atribuciones son:

- a) Representar judicial y extrajudicialmente a la Confederación obrando de conformidad con las disposiciones estatutarias, reglamentarias y con las resoluciones del Congreso, de la Junta Ejecutiva Nacional o del Comité Ejecutivo Nacional, según el caso;
- b) Planificar, coordinar y supervigilar el desarrollo de las actividades de la CEOSL y sus filiales;
- c) Coordinar, orientar y supervigilar el trabajo de las diferentes Secretarías;
- d) Presentar el informe de labores del Comité Ejecutivo Nacional ante el Congreso y la Junta Ejecutiva Nacional;
- e) Emitir declaraciones de prensa en representación de la Confederación como su vocero oficial, en armonía con la línea política sindical de la CEOSL;
- f) Presidir, dar receso y clausurar las sesiones del Comité Ejecutivo y las sesiones de la Junta Ejecutiva y de instalación de los Congresos, en estos últimos hasta tanto sea nombrada y tome posesión la Directiva del mismo;
- g) Designar comisiones ocasionales integradas por uno o más miembros del Comité Ejecutivo Nacional o de las Federaciones filiales o bases;
- h) Suscribir acuerdos, resoluciones y en general las comunicaciones de la Confederación;
- i) Autorizar conjuntamente con el Secretario de Finanzas los egresos que deba efectuar la Confederación de conformidad con el presupuesto anual que será aprobado por el Comité Ejecutivo;
- j) Participar en representación de la CEOSL en toda clase de reuniones nacionales y en las de carácter internacional cuando la Confederación tuviere en ellas interés directo o indirecto;
- k) Decidir con voz y 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, Junta Ejecutiva Nacional y Comité Ejecutivo en unión del Secretario de Actas;
- m) Disponer las convocatorias a sesiones del Congreso, la Junta Ejecutiva Nacional y del Comité Ejecutivo; y,
- n) Cuando presidiere reuniones de la Junta Ejecutiva o del Comité Ejecutivo no podrá hacer mociones ni participar en el debate; si deseara hacerlo, previamente deberá encargar la Presidencia al Secretario General o a los Secretarios en el orden de su elección constante en el Artículo 28.

2. DEL SECRETARIO GENERAL

Artículo 35. El Secretario General es el coordinador de la CEOSL para todas sus actividades internas relativas a la organización y ejecución de los programas de acción.

Artículo 36. Sus deberes y atribuciones son:

- a) Asumir las obligaciones y derechos del Presidente en caso de ausencia temporal o definitiva de este. En caso de ausencia temporal del Secretario General, asumirá sus funciones el respectivo suplente; en caso de ausencia definitiva, la Junta Ejecutiva Nacional principalizará al suplente y elegirá a este último hasta completar el período del CEN;
- b) Coordinar, orientar y supervigilar por encargo del Presidente el trabajo de las diferentes Secretarías, armonizando sus actividades con los criterios de cada uno de los Secretarios;
- c) Procurar el buen entendimiento entre los organismos, las organizaciones y sus miembros; y,
- d) Cumplir con las demás atribuciones, encargos o funciones delegadas por los organismos de dirección y las demás atribuciones que señala el presente Estatuto y los Reglamentos.

3. DEL SECRETARIO DE ORGANIZACION Y ESTADISTICA

Artículo 37. Son deberes del Secretario de Organización y Estadística:

- a) Lograr la sindicalización de los trabajadores no organizados;
- b) Realizar campañas permanentes de divulgación de los principios de la CEOSL entre las diversas organizaciones sindicales para incorporarlas a la Confederación;
- c) Visitar periódicamente y asistir a las Federaciones afiliadas, a las organizaciones de base, así como a las organizaciones cantonales, provinciales y por ramas de trabajo, para comprobar y apoyar su estado organizativo;
- d) Llevar un registro actualizado de todas las Federaciones afiliadas con los siguientes datos, entre otros: fecha de constitución, fecha y número de Acuerdo Ministerial de Aprobación y de Reformas de los Estatutos si las hay; número de organizaciones de base afiliadas; número total de afiliados individuales; y, nómina de la Directiva vigente;
- e) Expedir y controlar el respectivo "Certificado de Afiliación" a las Organizaciones del País, previo el cumplimiento de los requisitos para su afiliación;
- f) Llevar, en general, todos los datos estadísticos necesarios en cuanto a las organizaciones afiliadas; y,
- g) Las demás que señalen este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

4. DEL SECRETARIO DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTES

Artículo 38. Son atribuciones y deberes del Secretario de Educación, Cultura y Deportes:

- a) Dirigir y coordinar las actividades de educación sindical y laboral, a través del INEL -Instituto Nacional de Educación Laboral- contempladas en el plan aprobado por el CEN, cuya formulación corre a su cargo;
- b) Establecer relaciones y conseguir apoyo con y de las entidades u organismos especializados en educación sindical y laboral, nacionales o extranjeros;
- c) Elaborar programas culturales y colaborar con las filiales en la organización de los mismos;
- d) Fomentar la actividad deportiva y recreacional; y,
- e) Las demás señaladas en este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

5. DEL SECRETARIO DE ASUNTOS INTERNACIONALES

Artículo 39. Son deberes del Secretario de Asuntos Internacionales:

- a) Mantener la política de relaciones internacionales, de conformidad con los lineamientos que establezca el Comité Ejecutivo Nacional;
- b) Formular los planes de trabajo para el desarrollo de las relaciones internacionales con las matrices regionales y mundiales y someterlos a aprobación del Comité Ejecutivo Nacional;
- c) Organizar la recepción y atención de las delegaciones internacionales;
- d) Elaborar conjuntamente con el Presidente los proyectos de pronunciamientos solidarios que la CEOSL deba efectuar en favor de los movimientos sindicales de otros países, así como en favor de sus luchas y la de sus pueblos respectivos;
- e) Adoptar las medidas adecuadas para ampliar las relaciones internacionales de la CEOSL;
- f) Responsabilizarse de la correspondencia internacional;
- g) Informar mensualmente de las actividades de la Secretaría al Comité Ejecutivo Nacional;
- h) Obtener la asistencia de Organismos Internacionales como el INTAL, la OIT, etc. en la capacitación e intercambio de los trabajadores de la CEOSL y del país;
- i) Los demás que le corresponda de acuerdo al presente Estatuto, los Reglamentos y Resoluciones de los Organismos Directivos

6. DEL SECRETARIO DE ACTAS Y COMUNICACIONES

Artículo 40. Son atribuciones y deberes del Secretario de Actas y Comunicaciones:

- a) Actuar en tal calidad en las sesiones del Comité Ejecutivo Nacional y la Junta Ejecutiva Nacional;
- b) Redactar las respectivas actas para su aprobación y suscribirlas conjuntamente con el Presidente;
- c) Realizar las convocatorias dispuestas por el Presidente o los organismos directivos;
- d) Redactar y suscribir con el Presidente las comunicaciones y demás documentos oficiales;
- e) Llevar el archivo debidamente ordenado;
- f) Conferir copias certificadas de los documentos oficiales o del archivo y todas aquellas certificaciones que se soliciten, previa autorización del Presidente; y,
- g) Las demás contempladas en este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

7. DEL SECRETARIO DE DEFENSA JURIDICA

Artículo 41. Son deberes del Secretario de Defensa Jurídica:

- a) Responsabilizarse de la Sección Legal del Departamento Técnico de la CEOSL;
- b) Tramitar las solicitudes de asesoramiento y/o consultoría legal formuladas a través de las organizaciones afiliadas;
- c) Intervenir en la orientación y solución de los conflictos laborales de las organizaciones afiliadas, cuando éstas lo soliciten o por indicación de los organismos directivos o del Presidente de la Confederación;
- d) Denunciar ante el Comité Ejecutivo y por intermedio de este a la opinión pública, las violaciones que se cometan en contra de la Legislación Laboral y Social vigente;
- e) Preparar proyectos de leyes laborales y sociales y promover su expedición utilizando los medios que estime más convenientes para los intereses de la CEOSL;

- f) Formular las denuncias sobre violaciones legales y las propuestas de reformas legales, previo informe de la Sección Legal del Departamento Técnico de la CEOSL, para el conocimiento del Comité Ejecutivo Nacional; y,
- g) Las demás señaladas en este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

8. DEL SECRETARIO DE FINANZAS

Artículo 42. Son atribuciones y deberes del Secretario de Finanzas:

- a) Responsabilizarse de la Sección Financiera y de Contabilidad del Departamento Técnico de la CEOSL;
- b) Manejar los Libros y las Cuentas de los Fondos de la Confederación;
- c) Firmar conjuntamente con el Presidente las órdenes de giro, depósito, retiro y cancelación de los fondos de la CEOSL;
- d) Informar semestralmente al CEN sobre sus actividades, incluyendo los planes de financiamiento e inversiones para su aprobación, o cuando sea requerido;
- e) Suscribir conjuntamente con el Presidente todos los documentos inherentes a su función, como inventarios, balances y otros;
- f) Las demás señaladas en este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

9. DEL SECRETARIO DE ASUNTOS AGRARIOS Y COOPERATIVAS

Artículo 43. Son deberes del Secretario de Asuntos Agrarios y Cooperativas:

- a) Desarrollar campañas que tiendan a la organización de los sectores campesinos, con el propósito de que estos se fortalezcan y canalicen sus esfuerzos hacia su propio mejoramiento económico y social;
- b) Luchar porque el campesinado se incorpore definitivamente a la economía nacional, ofreciéndole todo el asesoramiento técnico y económico que la CEOSL esté en capacidad de proporcionar;
- 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 gestiones 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;
- 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.

10. DEL SECRETARIO (A) DE LA MUJER, DEL MENOR Y DE LA JUVENTUD

Artículo 44. Son atribuciones del Secretario (a) de la Mujer, del menor y de la juventud:

- a) Vigilar la aplicación de la Legislación Laboral protectora de la mujer y del menor de edad, así como propiciar la ampliación de los beneficios para ellos;
- b) Coordinar con las Secretarías afines de las organizaciones afiliadas actividades formativas, informativas, de relación, culturales y sociales sobre los derechos de la mujer y el niño, especialmente

en el ámbito laboral;

c) Organizar los respectivos departamentos de la Mujer y de la Juventud trabajadora, auspiciar sus eventos e impulsar sus iniciativas;

d) 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;

e) Representar a la CEOSL ante las instituciones nacionales e internacionales que tengan por finalidad la protección de los derechos de la mujer y de los menores; y,

f) Las demás contempladas en este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

11. DEL SECRETARIO DE ASUNTOS INDUSTRIALES, CIENTIFICOS Y TECNOLOGICOS

Artículo 45. El Secretario de Asuntos Industriales, Científicos y Tecnológicos tiene las siguientes atribuciones:

a) Responsabilizarse de la Sección Científica y Tecnológica del Departamento Técnico de la CEOSL;

b) Relacionarse con los organismos nacionales e internacionales de la Ciencia y la Tecnología aplicada al desarrollo industrial y laboral, con el propósito de recoger y actualizar la información intercambiar experiencias y transmitir esos conocimientos a los organismos afiliados; y,

c) Las demás constantes en este Estatuto, en los reglamentos y en las resoluciones de los organismos directivos.

12. DEL SECRETARIO DE INTEGRACION, COMERCIO, TRANSPORTE, HOTELES Y TURISMO

Artículo 46. Son sus deberes y atribuciones:

a) Impulsar con todos los medios necesarios la divulgación de los principios más elementales del programa integracionista de la Subregión entre las bases sindicales, complementando con la información sobre integración latinoamericana en general;

b) Representar a la CEOSL en el movimiento de integración económico y social de América Latina de manera particular en el Pacto de Cartagena al tenor de lo dispuesto en el artículo 22 del Acuerdo de Integración Subregional Andino;

c) Organizar seminarios a diferentes niveles, para el estudio e integración de América Latina y en particular sobre el Pacto de Integración Subregional Andino;

d) Organizar la recopilación y estudios de antecedentes acerca de la Legislación vigente en cada país, regímenes de Seguridad Social, problemas de empleo y subempleo, Censo Industrial y productividad, regímenes de remuneraciones, movilidad de mano de obra, etc. a fin de reclamar al Gobierno la revisión urgente de diferentes normas con respecto al Pacto de Cartagena;

e) Obtener la asistencia técnica de partes de Organismos como el INTAL, CEPAL, OIT, UNESCO, y otras de índole internacional para la capacitación de los trabajadores ecuatorianos;

f) Participar activamente en el Comité Intersindical coordinador para la Integración Subregional Andina;

g) Luchar por la superación del nivel técnico, cultural y profesional de todos los trabajadores de transporte liviano y pesado, así como de los Ferroviarios del país. Defender y mejorar sus intereses económicos y sociales de acuerdo con las Leyes vigentes; y,

h) Propugnar el mejoramiento económico, social y profesional de la clase trabajadora de Hoteles, Bares,

Restaurantes, etc. del país organizando a la vida sindical activa para ser estructura del movimiento sindical libre y democrático. Para ello utilizará todos los medios y recursos constantes en las Leyes Laborales y sociales vigentes.

13. DEL SECRETARIO DE SERVICIOS PUBLICOS Y COMUNICACIONES

Artículo 47. Las obligaciones de esta Secretaría son:

- a) Luchar por la defensa de clase de los sectores afiliados de los Correos Nacionales, Cables, Telégrafos y Teléfonos del país, a la vez que proporcionar por medio de seminarios la superación de sus conocimientos profesionales, técnicos y de educación obrera;
- b) Responsabilizarse de la Sección de Salud Ocupacional y Medio Ambiente del Departamento Técnico de la CEOSL;
- c) Llevar adelante programas de salud ocupacional y protección del medio ambiente en colaboración con los organismos nacionales y extranjeros, dedicados a tales objetivos y, principalmente, con el CEST; - Centro de Estudio de Salud de los Trabajadores-; y,
- d) Los demás señalados en este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

14. DEL SECRETARIO DE PRENSA, PROPAGANDA Y RELACIONES SOCIALES

Artículo 48. Son atribuciones del Secretario de Prensa, Propaganda y Relaciones Sociales:

- a) Responsabilizarse de la Sección de Información y Comunicación Social del Departamento Técnico de la CEOSL;
- b) Redactar el plan anual de propaganda y difusión, someterlo a la aprobación del CEN y ejecutarlo;
- c) Dirigir el Consejo Editorial de la CEOSL, que lo integrarán además cuatro miembros del CEN, entre los cuales estará el Presidente;
- d) Dirigir el periódico de la CEOSL;
- e) Mantener y promover las mejores relaciones con las demás organizaciones y centrales sindicales del país, destacando a quienes pertenecen al FUT;
- f) Organizar actividades de carácter social con el CEN y las organizaciones afiliadas; y,
- g) Las demás señaladas en este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

15. DEL SECRETARIO DE PROMOCION POPULAR

Artículo 49. Son atribuciones del Secretario de Promoción Popular:

- a) Llevar adelante la política de promoción popular delineada por el CEN;
- b) Elaborar programas de organización y promoción popular principalmente en la rama de la vivienda; en el control de precios y calidad de los productos y servicios de primera necesidad, y otros, buscando la colaboración de entidades especializadas del país y del exterior; y,
- c) Las demás señaladas en este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

CAPITULO VI

DE LOS FONDOS, BIENES Y DEL PRESUPUESTO

Artículo 50. Son fondos y bienes de la Confederación:

- a) Las cuotas ordinarias y extraordinarias; incluyendo la contribución del 0.5%;
- b) Las propiedades inmobiliarias y los bienes muebles adquiridos;
- c) Las rentas que producen los bienes de la Confederación;
- d) Las herencias, legados y donaciones que reciba; y,
- e) Los demás que a cualquier título reciba.

Artículo 51. Las cuotas extraordinarias solo podrán establecerse mediante resolución del CEN o de la Junta Ejecutiva Nacional.

Artículo 52. Los fondos de la Confederación se manejarán por medio de cuentas bancarias a nombre de la "Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres", CEOSL, y los cheques que se giren sobre dichas cuentas deberán llevar las firmas del Presidente y del Secretario de Finanzas.

Artículo 53. El movimiento de ingresos y egresos de la Confederación se sujetará a un Presupuesto que anualmente discutirá y aprobará el Comité Ejecutivo, previa proforma que elaborará el Secretario de Finanzas.

Artículo 54. 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 fondo de solidaridad sindical para cubrir ayudas en casos de conflictos colectivos y huelgas;
- c) Para educación obrera;
- d) Para fondo de reserva o capitalización para la sede social de la CEOSL;
- e) Para inversión en programas de desarrollo de la CEOSL; y,
- f) Para programas de organización.

CAPITULO VII

TRIBUNAL DE DISCIPLINA

Artículo 55. El Tribunal de Disciplina se constituye para conocer y juzgar sobre las quejas, reclamos y denuncias que se presenten en contra de las organizaciones sindicales afiliada y de sus dirigentes, de los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, sea por incumplimiento a las normas internas de las respectivas organizaciones afiliadas, a los Estatutos y disposiciones y acuerdos emanados del Comité Ejecutivo Nacional o Junta Ejecutiva Nacional, o por la comisión de graves faltas de orden sindical y clasista.

Funcionará con un Reglamento aprobado por la Junta Ejecutiva Nacional.

Artículo 56. El Tribunal de Disciplina se integra con cinco miembros elegidos por el Congreso que no

podrán ser los dirigentes de los organismos nacionales, provinciales, cantonales o por ramas con sus respectivos suplentes y durarán en sus funciones por igual período del CEN; y para ser elegidos deberán reunir los mismos requisitos que exigen para los miembros del Comité Ejecutivo Nacional.

Artículo 57. El Tribunal de Disciplina se constituirá inmediatamente después de su elección por parte del Congreso Nacional y estará presidido por uno de los miembros, en forma rotativa, con una periodicidad trimestral.

Las sesiones ordinarias del Tribunal se celebrarán con ocasión de las sesiones ordinarias de la Junta Ejecutiva Nacional; y las extraordinarias, cuantas veces sean necesarias para la mejor y oportuna atención de los problemas que deban tratarse, previa convocatoria del Presidente.

Artículo 58. Las quejas, reclamaciones y denuncias, se presentarán por escrito, con la identificación suficiente del accionante y acompañando las pruebas que se tengan. Inmediatamente, quien actúe de presidente notificará a la o las personas implicadas y ordenará la práctica de todas las diligencias investigativas o las pruebas de cargo o descargo.

Cuando estimare oportuno el Presidente convocará a las partes involucradas a una o más audiencias de conciliación, proponiendo fórmulas al respecto, de las cuales se llevarán actas.

En caso de no obtener resultados mediante este mecanismo, con el expediente elaborado convocará al Tribunal para estudiarlo y dictaminar lo conveniente.

Artículo 59. Los fallos o resoluciones del Tribunal son apelables para ante el organismo de la Confederación que corresponda: si los acusados son dirigentes cantonales, ante el organismo provincial; si son dirigentes provinciales ante el CEN; si son miembros de este organismo, ante la Junta Ejecutiva Nacional.

Artículo 60. Los interesados podrán apelar dentro del término de siete días luego de la notificación respectiva.

Artículo 61. Los fallos serán ejecutados por el Tribunal o por los organismos de segunda instancia, en su caso.

Artículo 62. Las sanciones, de acuerdo a la gravedad, pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita;
- b) Suspensión del cargo que desempeñe;
- c) Expulsión temporal; y,
- d) Expulsión definitiva.

Artículo 63. Son faltas que dan lugar a sanciones disciplinarias todas aquellas que se cometan en contra de los principios que sustenta la Confederación, especialmente los siguientes:

- a) La observancia de una conducta contraria a los principios que orientan a la Confederación 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 CEOSL, de las organizaciones sindicales afiliadas y de las personas de los dirigentes sindicales miembros del Comité Ejecutivo Nacional y demás organismos de Gobierno de la CEOSL y en general de los trabajadores organizados;

- c) El incumplimiento o violación parcial o total de los Estatutos de la CEOSL, así como de los acuerdos y resoluciones legalmente aceptados, que emanen de la Junta Ejecutiva Nacional, del Comité Ejecutivo Nacional y del Tribunal de Disciplina y Sanciones;
- d) La desobediencia sistemática y reiterada a los mandatos de los organismos de gobierno de la Confederación;
- e) La indisciplina y provocación de conflictos o dificultades intergremiales que pongan en peligro la vida de la Confederación;
- f) El desfaldo de los fondos sindicales y el abuso o extralimitación de autoridad en el desempeño de los cargos de dirigencia, 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 por tres veces consecutivas y cinco no consecutivas a las sesiones del 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 en la entidad;
- j) La divulgación de informaciones confidenciales sobre los asuntos tratados en Congreso Nacional, Junta Ejecutiva Nacional, Comité Ejecutivo y demás órganos de Gobierno de la CEOSL;
- k) La comisión de actos indecorosos, amorales o dolosos que perjudiquen a la Confederación, 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 Confederación;
- ll) La obstaculización del pago de las cotizaciones ordinarias, extraordinarias y eventuales que las organizaciones afiliadas están obligadas a pagar a la Confederación. Actos de esta naturaleza serán considerados como actitud de boicot a la CEOSL;
- m) 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;
- n) La complicidad o lenidad ante la intervención de agentes nacionales o extranjeros que representen intereses opuestos a los de los trabajadores y la Nación, en los asuntos internos de la CEOSL y de sus organizaciones afiliadas, cuando la acción de tales agentes o representantes perjudique o pueda perjudicar a la CEOSL, sus objetivos y principios.

CAPITULO VIII

DE LA ASESORIA TECNICA LABORAL

PARAGRAFO I: DEL COMITE NACIONAL DE ASESORIA TECNICA LABORAL DE LA CEOSL.

Artículo 64. Créase con sede en Quito el Comité Nacional de Asesoría Técnica Laboral de la CEOSL, cuyo Presidente nato será el titular de la Confederación e integrado por seis miembros adicionales designados por la Junta Ejecutiva Nacional, de entre los más destacados ex-dirigentes nacionales y de los Asesores de la CEOSL, los cuales durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Artículo 65. El Director General del Departamento Técnico actuará como Secretario.

Artículo 66. El Comité sesionará ordinariamente cada seis meses y, extraordinariamente, cuando lo convoque el Presidente.

Artículo 67. El Comité tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Determinar la política de asesoría técnica-laboral de la Confederación, de acuerdo a los requerimientos del movimiento sindical, representado en los organismos directivos;
- b) Formular el reglamento orgánico funcional del Departamento Técnico de la CEOSL y someterlo a la aprobación del CEN;
- c) Elaborar la terna para la designación del Director General del Departamento Técnico;
- d) Pronunciarse sobre las consultas generales que realiza el CEN o la Junta Ejecutiva Nacional o el Congreso; y,
- e) Las demás que señale este Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos directivos.

PARAGRAFO 2: DEL DEPARTAMENTO TECNICO

Artículo 68. Como dependencia del CEN y con sede principal en Quito funcionará el Departamento Técnico de la CEOSL, con las siguientes finalidades:

- a) Prestar asesoría técnica en las diversas especializaciones a los organismos directivos de la CEOSL y a las organizaciones afiliadas;
- b) Ejecutar labores de consultoría interna y de investigación;
- c) Preparar los informes técnicos que las diversas secretarías del CEN requieran; y,
- d) Las demás que le asignen los organismos directivos de la Confederación.

Artículo 69. El Departamento Técnico se organizará de la siguiente manera:

- a) Un Director General;
- b) Los Directores seccionales; y,
- c) El personal administrativo y de servicio indispensable.

Artículo 70. El Departamento contará con las siguientes secciones:

- a) Legal;
- b) Económico-Financiera y de Contabilidad;
- c) De Información y Comunicación Social;
- d) Científica y Tecnológica;
- e) De Salud Ocupacional y Medio Ambiente; y,
- f) De estudios de la Realidad Nacional e Internacional.

Artículo 71. El Departamento Técnico contará con un Reglamento Orgánico-Funcional aprobado por el CEN.

CAPITULO IX

DE LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS

Artículo 72. Cualquier proyecto de reforma parcial o total de los presentes Estatutos podrá ser presentado ante el Congreso Ordinario de la Confederación. Para la aprobación de las reformas se requerirá las dos

terceras partes de votos de los asistentes, debiendo someterse posteriormente a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.

CAPITULO X

DISOLUCION Y LIQUIDACION

Artículo 73. Para decretar la disolución de la Confederación, se requiere que el número de asociaciones afiliadas bajen a menos de cinco.

Artículo 74. Decretada la disolución de la Confederación se nombrarán dos liquidadores, uno de ellos deberá ser miembro de cualquier organización afiliada, y el otro podrá ser una persona extraña a la Confederación, Contador Profesional de reconocida competencia y honorabilidad.

Artículo 75. Terminada la liquidación, los liquidadores convocarán a Congreso Extraordinario con el fin de informar detalladamente sobre 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 que se determinare. Los liquidadores entregarán inmediatamente el saldo, una vez aprobada su destinación.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 76. La CEOSL declara y por lo tanto ratifica su condición de ser afiliada a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, (CIOSL), y, en consecuencia de su Matriz Continental, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, (ORIT).

Artículo 77. La Confederación no persigue actividades de otra índole fuera de las exclusivamente económico-sociales, culturales y profesionales. Por lo tanto, no podrá intervenir en actos colectivos políticos o religiosos.

Artículo 78. Todas las organizaciones sindicales afiliadas a la CEOSL, sean matrices o instituciones de base, deberán obligatoriamente hacer constar en sus pronunciamientos públicos a través de la prensa escrita, radio y televisión, la condición de ser filiales de la CEOSL e imprimirán en todos sus documentos sindicales la expresión o leyenda: "AFILIADOS A CEOSL - CIOSL - ORIT".

Artículo 79. Será estricta obligación del Congreso integrar el Comité Ejecutivo de CEOSL conservando el necesario equilibrio entre las representaciones de las Federaciones Provinciales y de las Nacionales e igualmente tomando en cuenta la ubicación geográfica de las mismas y la importancia sindical de cada una de ellas.

Artículo 80. Por autorización del IX Congreso Ordinario de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, su lema será la expresión: SOLIDARIDAD, JUSTICIA Y LIBERTAD, que será usada en todos los documentos oficiales internos y externos de la Confederación.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 81. Autorízase al Comité Ejecutivo de la CEOSL escoger los emblemas que usará la Institución en todas sus actuaciones.

Artículo 82. Facúltase al Comité Ejecutivo Nacional adoptar las resoluciones que juzgue más convenientes en todo aquello que no estuviere considerado expresamente en los presentes Estatutos o no se encontrare vigente al respecto alguna resolución del Congreso Nacional. De lo actuado obligatoriamente deberá informar el Comité Ejecutivo por intermedio de su Presidente al próximo Congreso y en receso de dicho organismo a la inmediata sesión de la Junta Ejecutiva Nacional.

CERTIFICO: Que las Reformas que anteceden fueron discutidas y aprobadas en el Décimo Primer Congreso Ordinario de la CEOSL, en las sesiones plenarias realizadas en la mañana y tarde del día viernes 30 de noviembre de 1990, para lo cual me remito a las Actas respectivas.

Guayaquil, 1 de diciembre de 1990.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS.- Quito a 5 de junio de 1991, REGISTRESE en la Dirección General del Trabajo el Estatuto Reformado que antecede de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, -CEOSL-, con domicilio en la ciudad de Quito.

f) Dr. Julio Rueda Romero
MINISTRO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
ENCARGADO

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO.- DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES Y ESTADISTICA. Quito a cinco de junio de mil novecientos noventa y uno. CERTIFICO: Que, el Estatuto Reformado de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, -CEOSL-, con domicilio en la ciudad de Quito, fue inscrito en el Registro 03, Folio 12, con el número 3622.

(f) Lcdo. José Jijaba Lemus
JEFE DE ORGANIZACIONES LABORALES Y ESTADISTICA

XII CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

QUITO, NOVIEMBRE 25, 26 , 27 DE 1993

PROYECTO DE REFORMA AL ESTATUTO VIGENTE DE LA CONFEDERACION ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES, CEOSL

(Con las últimas reformas de Esmeraldas, 26 y 27 de agosto de 1993)

Artículo 1. Con domicilio en la ciudad de Quito, capital de la República del Ecuador y con el carácter de Matriz Nacional, el 1ro. de mayo de 1962, se constituyó una Organización Sindical con la denominación de CONFEDERACION ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES, cuya sigla es CEOSL, integrada por las organizaciones sindicales de trabajadores asistentes a su Congreso Constituyente, reunido en Quito los días 28, 29, 30 de abril y 1ro. de mayo de 1962, cuyas personerías están reconocidas 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 Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, regirá sus actos de conformidad a la Constitución Política, el Código del Trabajo y más disposiciones legales pertinentes, el presente Estatuto Reformado y sus Reglamentos.

Su estatuto original fue reformado mediante Acuerdo Ministerial No. 11621, de 25 de julio de 1968 e inscrito en la Oficina Central de Estadística de la Dirección General de Trabajo en el Libro 03, folio No. 56, con el número 1037; su segunda reforma fue aprobada por el Ministerio de Previsión Social y Trabajo y Registrada en la Oficina Central de Estadística de la Dirección General del Trabajo en el Libro 03, folio 81, con el número 1431, el 6 de abril de 1972; la tercera reforma fue inscrita en el Registro 03, folio 129, con el número 2427, el 27 de julio de 1979, la cuarta, fue inscrita en el Registro 03, Folio 152, número 3161, de 13 de febrero de 1986 y la quinta, previa a la presente, fue inscrita en el Registro 03, Folio 12, Número 3622, del 5 de junio de 1991.

CAPITULO II

DECLARACION DE PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

Artículo 3. La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, declara:

PRIMERO: Que es una Confederación a nivel nacional, integrada por organizaciones sindicales y

populares constituidas de conformidad con la Ley, que tienen identidad ideológica con los principios y fines de ella.

SEGUNDO: Que constituye una Matriz Sindical clasista que agrupa a los trabajadores organizados de la industria, de la banca, de la agricultura, del comercio, de los servicios, de la artesanía, de la cultura; y, en general a todos los trabajadores que con relación de dependencia o en calidad de trabajadores autónomos consumen su fuerza de trabajo para crear la riqueza social;

TERCERO: Que, como una entidad sindical y popular, se encuentra comprometida con los intereses nacionales representados por los derechos y aspiraciones de los trabajadores y el pueblo.

CUARTO: Que mantiene un compromiso con la historia y lucha de nuestro pueblo, con miras hacia la consecución de una sociedad más 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 principios:

Independencia de Clase, Que ha de entenderse como la autonomía y libertad de la Confederación para definir su estrategia, acciones de lucha y política sindical en función de los intereses de la clase trabajadora;

Pluralismo, Entendido como una concepción que abarque a todas las corrientes de pensamiento universal basada en la justicia, la libertad y la democracia;

Democracia, Concebida como una forma de participación de las mayorías en la definición de los órdenes económico, social y político de todas las instituciones del Estado y de la sociedad civil;

Defensa de la Paz, Entendida como la convivencia armónica de los pueblos y las naciones a lograrse en base al imperio de la justicia, la democracia, la libertad y la razón;

Unidad de Clase, que representa el establecimiento de una política sindical que permita aglutinar a los más amplios sectores populares del país, y mantener relaciones de fraternidad y solidaridad con organizaciones similares;

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 que se fundamente en principios coincidentes con los establecidos en este estatuto;

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; acogemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos;

Libertad, entendida como el derecho de la especie humana para desarrollar sin obstáculos su vida y su pensamiento.

CAPITULO III

OBJETIVOS DE LA CONFEDERACION

Artículo 4. En la aplicación de estos principios, la CEOSL, luchará por los siguientes objetivos mediatos e inmediatos:

- a) Por la defensa de la soberanía nacional, la integridad territorial de nuestro país y por el derecho a la autodeterminación de nuestro pueblo;
- b) Por la defensa de los recursos naturales en favor del pueblo, cuidando que su explotación no afecte al medio ambiente y al equilibrio ecológico;
- c) Por el ejercicio de una auténtica democracia a nivel de todas las instituciones de la sociedad, propiciando su profundización y ampliación permanente hacia todos los órdenes de la actividad colectiva; y, consecuentemente, contra toda forma de dictadura y segregación;
- d) Por la plena vigencia de las garantías consitucionales, especialmente, aquellas referentes al trabajo, así como de los Convenios Internacionales y las disposiciones legales en materia laboral, buscando su perfeccionamiento, en beneficio de los trabajadores;
- e) Por la preservación y desarrollo de los valores culturales históricos de nuestro pueblo en general y de los grupos étnicos en particular;
- f) Por el establecimiento de un nuevo orden económico internacional que permita el equilibrio de intereses entre todos los países del orbe y por el desarrollo tecnológico nacional con el fomento de la investigación científica y una transferencia de tecnología en función de los intereses del país;
- g) Por la defensa de la soberanía e integridad territorial de los países, por la solución pacífica de los conflictos internacionales y por la eliminación de toda forma de presión externa que lesione la autodeterminación de los pueblos;
- h) Por la defensa de la vida y la salud, por la protección de las facultades mentales del hombre y contra toda forma de enajenación;
- i) Por la eficiencia y honradez en la conducción y administración de las instituciones públicas, semipúblicas y privadas;
- j) Por el establecimiento de políticas que se orienten a eliminar toda forma de segregación y discriminación por razones políticas, económicas, raciales, culturales, religiosas, de nacionalidad o de sexo;
- k) Por la erradicación del desempleo, subempleo y toda actividad que denigre la condición humana;
- l) Por la participación de las organizaciones de trabajadores en las instituciones del Estado, encargadas de la planificación y ejecución de las políticas económico-sociales;
- ll) Por el desarrollo de programas de educación, de salubridad y de asistencia social en general, en favor de la mayoría del pueblo;

- m) Por la ejecución de planes de desarrollo sustentable de los diversos sectores de la economía orientados al incremento de la productividad y al mejoramiento de las condiciones de vida de la población;
- n) Por la ejecución de un plan de Reforma Agraria integral, que permita el desarrollo de la productividad agropecuaria y del mejoramiento en las condiciones de vida de los campesinos;
- ñ) Por la defensa de los derechos de la mujer y su plena incorporación a las actividades económicas, políticas, culturales y sociales, sin discrimen alguno;
- o) Por la protección de la niñez y la vejez;
- p) Por la activa participación de nuestro país en organismos y foros internacionales, en defensa de la democracia, la libertad y la justicia social;
- q) Por la adopción e impulso a programas de rehabilitación de los discapacitados;
- r) Por la ejecución de programas de organización de los trabajadores y los demás sectores populares;
- s) Por el desarrollo de programas de solidaridad con las luchas de los trabajadores y de los pueblos que buscan la instauración de la justicia social, la libertad, la democracia y la paz; y,
- t) Por la capacitación técnica, profesional y sindical de los trabajadores.

Artículo 5. Para la aplicación de sus principios y objetivos, la CEOSL desarrollará sus actividades propiciando el fortalecimiento democrático de su estructura orgánica.

CAPITULO IV

DE LAS ORGANIZACIONES FILIALES

Artículo 6. Toda organización sindical que desee afiliarse a la CEOSL, manifestará su decisión por escrito.

Artículo 7. Las organizaciones que sean admitidas como afiliadas se obligan expresamente a cumplir las normas del presente estatuto, los reglamentos y las resoluciones de los organismos de la CEOSL.

Artículo 8. Son obligaciones de las organizaciones afiliadas:

- a) Pertenecer a la Federación Nacional, Provincial o Cantonal respectiva, y encontrarse agrupadas en su correspondiente organismo regional;
- b) Pagar a la Confederación y a la Federación respectiva la cotización mensual que determinen los organismos competentes de las mismas;
- c) Mantener informada a la CEOSL y a la respectiva Federación sobre sus principales actividades;
- d) Cumplir disciplinadamente las resoluciones de la Confederación y de la Federación provincial, cantonal o nacional a la que se encuentra afiliada;

- e) Prestar efectiva ayuda moral y económica a las demás organizaciones sindicales que se hallaren en conflicto;
- f) Acreditar los representantes al Congreso y a las Asambleas Regionales en la proporción de delegados que establece el presente Estatuto;
- g) Intervenir en paros, huelgas o movilizaciones resueltas por la CEOSL o la federación correspondiente; y,
- h) Respetar el derecho de participación de los miembros del Comité Ejecutivo y de la Junta Ejecutiva Nacional en los conflictos laborales o institucionales que confrontaren, así como en otros problemas de carácter interno, si estos últimos comprometieren la estabilidad y efectividad de la organización de base.

Artículo 9. Son derechos de las organizaciones afiliadas:

- a) Recibir de la Confederación todos los servicios que ella contemple en sus programas de trabajo;
- b) Obtener el respaldo y solidaridad de la Confederación y todas sus organizaciones filiales;
- c) Tener voz y voto en el Congreso de la Confederación o Federación y en las Asambleas Regionales, por intermedio de sus delegados, siempre y cuando estén al día en el pago de sus cuotas sindicales;
- d) Vigilar que el Comité Ejecutivo cumpla con el presente estatuto, los reglamentos correspondientes y las resoluciones de los Congresos y de las Juntas Ejecutivas Nacionales, así como la ejecución de los programas de trabajo adoptados; y,
- e) Los demás contemplados en este Estatuto.

CAPITULO V

DE LOS ORGANISMOS DE LA CONFEDERACION

Artículo 10. La estructura de la Confederación es única y se compone de los siguientes organismos:

- a) El Congreso;
- b) La Junta Ejecutiva Nacional;
- c) El Comité Ejecutivo Nacional, y;
- d) Las Asambleas Regionales.

DEL CONGRESO

Artículo 11. EL Congreso es la autoridad máxima de la Confederación y estará constituido por las representaciones siguientes:

- a) Los miembros del Comité Ejecutivo, con voz y voto, excepto en las cuestiones materia de enjuiciamiento de sus actuaciones en donde solo tendrán voz pero no voto;

b) Los Delegados de las Federaciones filiales en número de cuatro por cada una de ellas; dos de los cuales deberán ser mujeres; y,

c) Los Delegados de las Organizaciones de base afiliadas, en la siguiente proporción:

Hasta	30 miembros	1 delegado
De 31 hasta	50 miembros	2 delegados
De 51 hasta	100 miembros	4 delegados
De 101 hasta	300 miembros	5 delegados
De 301 hasta	500 miembros	6 delegados
De 501 miembros en adelante		7 delegados

Artículo 12. Para ser elegido delegado al Congreso, en representación de cualquier organización filial, debe llenarse los siguientes requisitos:

a) Ser miembro activo de la organización filial respectiva por un tiempo mínimo de seis meses antes de su designación; y,

b) Que su organización sindical este al día en el pago de las cuotas a la Confederación, lo cual se comprobará con el recibo correspondiente.

Bajo ningún concepto existirán Delegados indirectos, de ninguna clase, ante el Congreso.

Artículo 13. El Congreso se reunirá ordinariamente cada tres años en la fecha y lugar acordados por el mismo, extraordinariamente por resolución de la Junta Ejecutiva Nacional o a petición razonada de diez o más Federaciones afiliadas. El Comité Ejecutivo de la CEOSL convocará con un mínimo de sesenta días de anticipación las reuniones ordinarias y de treinta días las reuniones extraordinarias, adjuntando el proyecto de agenda y señalando fecha y lugar.

En las reuniones extraordinarias sólo se considerarán los asuntos materia de la convocatoria.

Artículo 14. Tanto para las reuniones ordinarias como para las extraordinarias el Comité Ejecutivo está obligado a publicar el texto de la convocatoria y la agenda en dos diarios de mayor circulación del país, sin perjuicio de la publicación de dicha convocatoria en los órganos de difusión de la CEOSL.

Artículo 15. Para realizar las sesiones del Congreso, constituirá quórum más del 50% de sus miembros legalmente acreditados.

Artículo 16. De todas las sesiones del Congreso se dejará constancia en Actas, que serán firmadas por el Presidente y el Secretario respectivo. Las resoluciones del Congreso, certificadas por el Secretario respectivo serán remitidas a las bases dentro de sesenta días de clausurado el Congreso.

Artículo 17. El Congreso tendrá principalmente las siguientes atribuciones:

a) Elegir su Mesa Directiva;

b) Elegir al Presidente y al Secretario General mediante votación directa y secreta, de conformidad al reglamento electoral;

c) Elegir en votación directa y secreta al Tribunal de Disciplina que estará integrado por 5 miembros

principales y sus respectivos suplentes, conforme al Reglamento Electoral;

d) Posesionar a los miembros del Comité Ejecutivo y del Tribunal de Disciplina;

e) Decretar y fijar la cuantía de las cuotas ordinarias y extraordinarias que deben pagar las organizaciones;

f) Estudiar los informes presentados por el Comité Ejecutivo y la Junta Ejecutiva, pronunciarse sobre los mismos, dictar todas las medidas necesarias para el buen gobierno de la Confederación y preocuparse por corregir las irregularidades que se observen en su funcionamiento;

g) Conocer y resolver sobre el Informe de los auditores de la Confederación;

h) Fijar la política, tácticas y procedimientos de lucha de la Confederación, adoptar resoluciones y expedir acuerdos encaminados al cumplimiento de sus fines;

i) Reformar el presente Estatuto con los votos de las dos terceras partes de los Delegados calificados asistentes a las reuniones del Congreso;

j) Resolver la disolución de la Confederación, previa la aprobación de las tres cuartas partes de sus miembros y nombrar liquidadores de su seno, llegado el caso;

k) Definir la política de unidad y alianzas con las demás centrales sindicales del país, en base a los principios y objetivos de la Confederación; y,

l) En general, ejercer todas aquellas atribuciones y funciones que le correspondan como organismo máximo de la Confederación.

Artículo 18. El Congreso Nacional ordinario o extraordinario tendrá los siguientes dignatarios:

1. Un Presidente;
2. Un Primer Vicepresidente;
3. Un Segundo Vicepresidente;
4. Un Secretario General-Coordinador;
5. Un Secretario de Actas;
6. Un Prosecretario; y,
7. Un Secretario de Información y Relaciones Públicas.

DE LA JUNTA EJECUTIVA

Artículo 19. La Junta Ejecutiva Nacional será la más alta autoridad de la CEOSL en el período comprendido entre un Congreso Nacional y otro.

Artículo 20. La Junta Ejecutiva Nacional estará integrada por los miembros del Comité Ejecutivo Nacional de CEOSL, los Presidentes y Secretarios Generales de las Federaciones: Nacionales por Ramas de Trabajo, Provinciales, Cantonales y Sindicatos Nacionales afiliados a la Confederación o quienes los sustituyan estatutariamente.

Artículo 21. La Junta Ejecutiva Nacional se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente, cuando las circunstancias lo requieran.

Artículo 22. Constituirá quórum para las reuniones la mayoría de sus miembros. Las decisiones se adoptarán con el voto de más de la mitad de los asistentes.

Artículo 23. De las deliberaciones, acuerdos y resoluciones se dejará constancia en actas foliadas y suscritas por el Presidente y el Secretario General, debiendo remitirse copias de los acuerdos y resoluciones a las organizaciones filiales de CEOSL, dentro de 15 días de concluidas las labores de cada sesión de la Junta.

Artículo 24. La Junta Ejecutiva Nacional la presidirá el Titular de la CEOSL y elegirá de su seno, para cada período de sesiones los siguientes dignatarios:

- Un Primer Vicepresidente; y,
- Un Segundo Vicepresidente,

Además será miembro nato de la Directiva el Secretario General del Comité Ejecutivo de la CEOSL.

Artículo 25. Son atribuciones de la Junta Ejecutiva Nacional las siguientes:

- a) Conocer y pronunciarse sobre los informes que presenten el Presidente a nombre del Comité Ejecutivo y el Director Ejecutivo del Secretariado de Finanzas y los auditores;
- b) Expedir acuerdos y adoptar resoluciones para el cumplimiento de los objetivos de la CEOSL;
- c) Remover al Presidente, Secretario General y demás miembros del Comité Ejecutivo por causas debidamente justificadas y comprobadas. En el caso de los Vicepresidentes comunicar del particular a la respectiva Regional para que proceda a su reemplazo;
- d) Llenar las vacantes que se produjeran en el Comité Ejecutivo Nacional, en el caso de los Vicepresidentes previa designación de la respectiva Regional;
- e) Designar a los Directores Ejecutivos que asumirán la dirección de los Secretariados;
- f) Fijar la remuneración del Presidente, del Secretario General, de los Directores Ejecutivos que tuvieren a su cargo los Secretariados de la Confederación, en base a la propuesta que formule el CEN;
- g) Designar a los miembros del Tribunal Electoral en un número de 5 principales y 5 suplentes en su primera reunión posterior al Congreso; y,
- h) En general, conocer y resolver los asuntos que fueren puestos a su consideración, dentro del marco de las disposiciones estatutarias y reglamentarias.

Artículo 26. La Junta Ejecutiva Nacional informará al Congreso sobre las decisiones adoptadas en cada una de sus reuniones.

Este requisito lo cumplirá por intermedio del Presidente de la CEOSL.

DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL

Artículo 27. El Comité Ejecutivo Nacional, es la autoridad máxima de la CEOSL mientras no se encuentre reunido el Congreso o la Junta Ejecutiva Nacional. Le corresponde administrar y dirigir la Confederación y cumplir las resoluciones adoptadas por los Congresos y las Juntas Ejecutivas Nacionales.

Artículo 28. Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional serán elegidos en la forma que establece el presente estatuto y conforme a las disposiciones del Reglamento Electoral. Durarán tres años en sus funciones a partir de la fecha de conclusión del Congreso Ordinario, hasta ser estatutariamente reemplazados.

Artículo 29. El Comité Ejecutivo Nacional estará compuesto de los siguientes miembros:

1. Presidente;
2. Secretario General; y,
3. Trece Vicepresidentes con sus respectivos suplentes.

Artículo 30. El Presidente, el Secretario General y los Vicepresidentes que asuman la dirección de los Secretariados tendrán la obligación de cumplir sus funciones a tiempo completo, en la ciudad sede de la CEOSL y no podrán desempeñar, a la vez, funciones de dirección en ninguna otra organización sindical de base, cantonal, provincial o nacional.

El incumplimiento de esta disposición dejará vacante el cargo directivo y se principalizará el suplente.

Artículo 31. Para ser elegido miembro del Comité Ejecutivo Nacional son necesarios los siguientes requisitos y condiciones:

- a) Ser ecuatoriano o ser residente legal en el país;
- b) Ser miembro activo de una organización sindical de base de la CEOSL, excepto los miembros del CEN que fueren reelectos;
- c) Tener un mínimo de cinco años ininterrumpidos de vida sindical activa en la CEOSL;
- d) No haber sido llamado a juicio plenario ni haber sido condenado judicialmente por delitos comunes, salvo sentencia absolutoria; y,
- e) No haber sido expulsado por su organización sindical de base, Federación o Confederación.

La falta de cualquiera de los requisitos y condiciones puntualizados anteriormente invalida la elección.

Artículo 32. El Comité Ejecutivo se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando sea convocado por el Presidente o a pedido de ocho de sus miembros.

Artículo 33. Las decisiones del Comité Ejecutivo se adoptarán por el voto de más del 50% de sus miembros asistentes.

Artículo 34. Son atribuciones y deberes del Comité Ejecutivo:

- a) Convocar a Juntas Ejecutivas ordinarias o extraordinarias, por propia iniciativa o a petición de por lo menos 10 federaciones afiliadas;
- b) Ejecutar las resoluciones y acuerdos adoptados por el Congreso y la Junta Ejecutiva Nacional;
- c) Decidir sobre la admisión de nuevas organizaciones;
- d) Establecer programas de apoyo y solidaridad a las organizaciones afiliadas en conflicto;
- e) Designar los representantes de la Confederación que deben cumplir misiones fuera del país, por sí o a través de una Comisión Especial o Permanente;
- f) Fomentar e impulsar la formación de nuevas organizaciones donde no existieren;
- g) Decidir sobre el establecimiento de programas, con entidades oficiales y particulares en campañas orientadas al bienestar común y al progreso del país;
- h) Intervenir en los conflictos laborales de las organizaciones sindicales;
- i) Excluir o suspender a las organizaciones afiliadas que violen este estatuto. De estas resoluciones podrá apelarse ante la Junta Ejecutiva Nacional o el Congreso Nacional;
- j) Orientar las relaciones con organizaciones sindicales nacionales e internacionales;
- k) Autorizar gastos no presupuestados hasta por la cantidad de diez salarios mínimos vitales generales; estudiar y pronunciarse sobre los balances que debe presentar obligatoriamente el Secretario de Finanzas adjunto, sin perjuicio de la aprobación que corresponde a la Junta Ejecutiva Nacional;
- l) Presentar a la Junta Ejecutiva Nacional a todos los Congresos ordinarios y extraordinarios un Informe detallado de sus labores por intermedio del Presidente;
- ll) Nombrar los empleados ~~y~~ funcionarios que sean necesarios para el buen funcionamiento de la Confederación y fijar su remuneración, salvo el caso de los directores ejecutivos de los secretariados, que compete a la Junta Ejecutiva;
- m) Nombrar las comisiones que considere necesarias;
- n) Aprobar el presupuesto anual, cuya proforma será presentada por el Director Ejecutivo del Secretariado de Finanzas;
- o) Juzgar a aquellas organizaciones o miembros acusados de violar el Estatuto y más preceptos legales de la CEOSL, de conformidad con lo resuelto por el Tribunal de Disciplina, mediante una información sumaria, en la cual se garantice el derecho de defensa;
- p) Impulsar y defender la Contratación Colectiva de trabajo;
- q) 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;
- r) Designar los representantes de CEOSL ante los organismos e Instituciones del Estado;

- s) Definir los lineamientos y orientación de los órganos de Comunicación de la CEOSL, y;
- t) Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto.

CAPITULO VI

DE LOS MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL

1. DEL PRESIDENTE

Artículo 35. El Presidente es el representante legal de CEOSL y, por consiguiente, es quien ejerce la representación de la misma en todos los asuntos relacionados con la política sindical de la Confederación y el desarrollo de sus actividades.

En caso de ausencia le sustituirá el Secretario General y a falta de éste uno de los Vicepresidentes manteniendo un estricto orden alfabético de sucesión para cada uno de los períodos de reemplazo, cuando se trate de ausencias temporales.

En caso de ausencia definitiva del Presidente le reemplazará el Secretario General y, en caso de ausencia definitiva de éste la Junta Ejecutiva Nacional elegirá su reemplazo, por el tiempo que faltare para concluir el período estatutario correspondiente.

Artículo 36. Sus deberes y atribuciones son:

- a) Representar judicial y extrajudicialmente a la Confederación, obrando de conformidad con las disposiciones estatutarias, reglamentarias y con las resoluciones del Congreso, de la Junta Ejecutiva Nacional y del Comité Ejecutivo Nacional, según el caso;
- b) Planificar, coordinar y supervigilar el desarrollo de las actividades de la CEOSL y sus filiales;
- c) Presentar el informe de labores del Comité Ejecutivo Nacional ante el Congreso y la Junta Ejecutiva Nacional;
- d) Efectuar pronunciamientos públicos en representación de la Confederación como su vocero oficial, en armonía de los lineamientos de política sindical de la CEOSL;
- e) Presidir, clausurar y adoptar todas las decisiones pertinentes para la buena marcha de las sesiones del Comité Ejecutivo, de la Junta Ejecutiva Nacional y de instalación del Congreso, hasta tanto sea nombrada y tome posesión la Directiva del mismo;
- f) Designar comisiones ocasionales integradas por uno o más miembros del Comité Ejecutivo Nacional, de la Junta Ejecutiva Nacional o de las Federaciones filiales o de los miembros de base;
- g) Suscribir acuerdos, resoluciones y en general las comunicaciones de la Confederación;
- h) Autorizar los egresos que deba efectuar la Confederación de conformidad con el presupuesto anual que será aprobado por el Comité Ejecutivo;

- i) Decidir mediante voto dirimente los empates que se produzcan en las votaciones en el transcurso de las deliberaciones del Comité Ejecutivo;
- j) Formular el Orden del Día de las sesiones del Comité Ejecutivo;
- k) Disponer las convocatorias a sesiones del Comité Ejecutivo Nacional;
- l) Cuando presidiere reuniones de la Junta Ejecutiva Nacional o del Comité Ejecutivo no podrá hacer mociones ni participar en el debate; si deseara hacerlo, previamente, deberá encargar la Presidencia a quien corresponda de acuerdo al Artículo 30;
- ll) Asumir la conducción de las relaciones internacionales de la Confederación, de conformidad con los lineamientos que establezcan sus organismos; y,
- m) Los demás señalados en el presente Estatuto.

2. DEL SECRETARIO GENERAL

Artículo 37. El Secretario General tiene los siguientes deberes y atribuciones:

- a) Coordinar la ejecución de los programas de acción de la CEOSL;
- b) Asumir la dirección administrativa y de personal de la Confederación;
- c) Reemplazar al Presidente en caso de ausencia temporal o definitiva;
- d) Suscribir los cheques de las cuentas de la Confederación, conjuntamente con el Director Ejecutivo del Secretariado de Finanzas, previa autorización del Presidente; y,
- e) Cumplir con los encargos o delegaciones del Presidente y de los organismos de dirección, así como las demás atribuciones que señala el presente Estatuto y los Reglamentos.

3. DE LOS VICEPRESIDENTES

Artículo 38. Los Vicepresidentes que integran el Comité Ejecutivo Nacional serán elegidos en número de 13 principales y 13 suplentes por las asambleas regionales de la CEOSL, mediante votación directa y secreta, en la siguiente proporción: Un Vicepresidente fijo por cada una de las regiones; los otros Vicepresidentes que faltaren para completar el número de 13 serán elegidos en relación directamente proporcional al número de miembros cotizantes que tenga la región.

Artículo 39. Son atribuciones de los Vicepresidentes:

- a) Integrar el Comité Ejecutivo Nacional;
- b) Convocar las Asambleas Regionales;
- c) Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto;
- d) Cumplir las comisiones que le fueren encomendadas por el Comité Ejecutivo Nacional;

- e) Coordinar la actividad del Comité Ejecutivo con la respectiva región a la que representa;
- f) Presidir las asambleas regionales, en caso de regiones, con más de un Vicepresidente esta función la cumplirán rotativamente, en períodos iguales y en orden alfabético, cada uno de los Vicepresidentes de la Región;
- g) Coordinar las actividades de su región con los Secretariados;
- h) Asumir en orden alfabético la Presidencia o la Secretaría General en caso de ausencia temporal de sus titulares; y,
- i) Las demás que les confieran los presentes estatutos.

Artículo 40. Los Vicepresidentes suplentes reemplazarán a los principales en caso de ausencia temporal o definitiva de estos.

4. DE LAS ASAMBLEAS REGIONALES

Artículo 41. Con el fin de descentralizar la actividad de la Confederación se constituyen las siguientes regionales:

1. REGION NORTE: Carchi, Imbabura, Esmeraldas, con sede en Ibarra;
2. REGIONAL AUSTRO: Azuay, Cañar, Morona Santiago, con sede en Cuenca;
3. REGION SUR: El Oro, Loja, Zamora Chinchipe, con sede en Machala;
4. REGIONAL CENTRO: Tungurahua, Chimborazo, Pastaza, Bolívar con sede en Riobamba;
5. REGION LITORAL: Guayas, Los Ríos, Manabí y Galápagos con sede en Guayaquil;
6. REGIONAL CENTRO-ORIENTE: Pichincha, Cotopaxi, Napo, Sucumbíos, con sede en Quito.

Artículo 42. Las circunscripciones regionales a las que se refiere el artículo anterior estarán integradas por todos los organismos de base existentes en cada una de ellas y su actividad se sujetará al presente estatuto y a los reglamentos respectivos.

Artículo 43. Las Asambleas Regionales estarán conformadas por el o los Vicepresidentes de la Región, los Presidentes o Secretarios Generales de las Federaciones Provinciales y Cantonales en calidad de miembros natos y por los representantes de cada una de las organizaciones de base de la Región, elegidos de conformidad a lo que dispone el artículo 11, literal c), del presente Estatuto;

Artículo 44. Las Asambleas Regionales ordinarias se realizarán semestralmente y, las extraordinarias cuando las convoque el Vicepresidente responsable por propia iniciativa o a pedido de la mayoría de las Federaciones que la integran.

Artículo 45. Son atribuciones de las regionales:

- a) Coordinar las actividades de la Regional con el CEN;

- b) Elaborar programas para el desarrollo sindical de la región y, evaluarlos periódicamente;
- c) Analizar y formular propuestas sobre los temas a tratarse en los Congresos y Juntas Ejecutivas Nacionales;
- d) Conocer y resolver sobre el Informe del Vicepresidente responsable de la Región; y,
- e) Elegir al o a los Vicepresidentes de conformidad al presente estatuto.

CAPITULO VII

DE LOS FONDOS, BIENES Y DEL PRESUPUESTO

Artículo 46. Son fondos y bienes de la Confederación:

- a) Las cuotas ordinarias equivalentes al 0.5% de la remuneración de los trabajadores con relación de dependencia y, el 0.1% del salario mínimo vital general vigente de los trabajadores sin relación de dependencia;
- b) Las propiedades inmobiliarias y los bienes muebles adquiridos;
- c) Los beneficios que producen los bienes de la Confederación;
- d) Las herencias, legados con el respectivo beneficio de inventario y donaciones con la correspondiente insinuación judicial; y,
- e) Los demás que a cualquier título adquiriere.

Artículo 47. Las cuotas extraordinarias solo podrán establecerse mediante resolución del CEN o de la Junta Ejecutiva Nacional.

Artículo 48. Los fondos de la Confederación se administrarán por medio de cuentas bancarias a nombre de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, y los cheques que se giren sobre dichas cuentas deberán llevar las firmas del Secretario General y del Director Ejecutivo del Secretariado de Finanzas.

Artículo 49. El movimiento de ingresos y egresos de la Confederación se sujetará a un presupuesto que anualmente discutirá y aprobará el Comité Ejecutivo, previa proforma que elaborará el Secretariado de Finanzas.

Artículo 50. El presupuesto de la Confederación comprenderá fundamentalmente los siguientes rubros:

- a) Gastos de Administración;
- b) Conflictos colectivos y solidaridad sindical;
- c) Educación Sindical;

d) Programas de organización;

e) Inversiones; y,

f) Fondo de capitalización para obligaciones de la CEOSL, relativas al retiro de su personal, conforme al reglamento que expedirá el CEN.

CAPITULO VIII

DE LOS TRIBUNALES ELECTORAL Y DE DISCIPLINA

Artículo 51. El Tribunal Electoral, designado conforme al presente Estatuto, elegirá de su seno un Presidente y un Secretario y tendrá a su cargo la organización y ejecución del proceso electoral para conformar el Comité Ejecutivo Nacional; proclamará los resultados y extenderá las credenciales respectivas a los dirigentes elegidos.

Las atribuciones y deberes del Tribunal Electoral, así como el desarrollo del proceso electoral constarán en el reglamento respectivo que será aprobado por la Junta Ejecutiva Nacional.

Artículo 52. El Tribunal de Disciplina se integra con cinco miembros principales y sus respectivos suplentes elegidos por el Congreso, quienes no podrán ser miembros del Comité Ejecutivo Nacional. Se constituye para conocer y juzgar sobre las quejas, reclamos y denuncias que se presenten en contra de las organizaciones afiliadas y de sus dirigentes, de los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, sea por incumplimiento a las normas internas de las respectivas organizaciones afiliadas, a los Estatutos y disposiciones y acuerdos emanados del Comité Ejecutivo Nacional o de la Junta Ejecutiva Nacional o por la Comisión de graves faltas de orden sindical y clasista.

La organización y funciones del Tribunal de Disciplina constarán en el reglamento aprobado por la Junta Ejecutiva Nacional.

CAPITULO IX

DE LOS SECRETARIADOS PERMANENTES

Artículo 53. Para la ejecución de las actividades de la Confederación se establecen los siguientes Secretariados Permanentes:

a) De Organización, Estadística y Comunicación, que tendrá a su cargo las tareas de fortalecimiento interno de la Confederación y de publicidad de sus actividades;

b) De Educación, Medio Ambiente, Seguridad y Salud de los Trabajadores, encargada de la investigación y ejecución de los programas relacionados con la educación sindical, el medio ambiente y la salud de los trabajadores;

c) De Finanzas, Contabilidad y Auditoría, encargado de la administración de los fondos y bienes de la Confederación y del control y protección de los mismos;

d) De Defensa Jurídica encargado de orientar la defensa individual y colectiva de los trabajadores, de defender la contratación colectiva y de organizar el más adecuado sistema de protección de los trabajadores y sus organizaciones;

e) De Asuntos Internacionales a cuya responsabilidad corresponderá la relación con los organismos sindicales, clasistas y de solidaridad internacional con los cuales mantenga vínculo la Confederación; y,

f) De la Mujer, la Juventud y la Niñez encargada de la planificación y ejecución de los programas relacionados con las mujeres, los jóvenes y los niños.

Artículo 54. La Junta Ejecutiva Nacional podrá establecer la creación de nuevos secretariados o de organizar los previstos en el presente estatuto, de acuerdo con las necesidades de la Confederación y contando con el presupuesto respectivo.

Artículo 55. Cada uno de los Secretariados estará a cargo de un Director Ejecutivo, que podrá ser un Vicepresidente del CEN. Los Directores Ejecutivos responderán administrativamente ante el Comité Ejecutivo Nacional sobre los Secretariados a su cargo.

Artículo 56. La designación de los Directores Ejecutivos la efectuará la Junta Ejecutiva Nacional en base a las ternas que presente el Comité Ejecutivo Nacional.

Artículo 57. Los Directores Ejecutivos desempeñarán sus labores a tiempo completo, residirán en la ciudad de Quito y percibirán la remuneración fijada por la Junta Ejecutiva Nacional y establecida en el Presupuesto de la Confederación.

Artículo 58. Las atribuciones, funciones e integración de cada uno de estos Secretariados se sujetarán a lo que disponga el Reglamento que para el efecto expida el CEN.

CAPITULO X

DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION

Artículo 59. La disolución de la Confederación solo podrá darse por resolución de las tres cuartas partes de sus miembros reunidos en Congreso.

Artículo 60. Resuelta la disolución de la Confederación se nombrarán dos liquidadores, uno de ellos será miembro de una de las organizaciones afiliadas y otro, un Contador Profesional de reconocida competencia y honorabilidad.

Artículo 61. Concluida la liquidación, los liquidadores convocarán a Congreso Extraordinario para informar detalladamente el resultado de sus funciones, a fin de que este Congreso resuelva sobre el destino de los bienes de la CEOSL.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 62. Este estatuto podrá reformarse con el voto de las dos terceras partes de los asistentes al Congreso, debiendo someterse posteriormente a la inscripción del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Artículo 63. La CEOSL ratifica su afiliación a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, (CIOSL) y, a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, (ORIT).

Artículo 64. La Confederación como tal no podrá intervenir en actos político-partidistas ni religiosos, en tanto persista esta restricción legal, que es contraria al Convenio 87 de la OIT, ratificado por el Ecuador.

Artículo 65. Todas las organizaciones sindicales afiliadas a la CEOSL, harán constar en sus pronunciamientos públicos, a través de los medios de comunicación social, la condición de ser filiales de la CEOSL e imprimirán en todos sus documentos oficiales la expresión o leyenda: "AFILIADOS A CEOSL - ORIT - CIOSL".

Artículo 66. El lema de la CEOSL será: "SOLIDARIDAD, JUSTICIA Y LIBERTAD", que será utilizado en todos los documentos oficiales de la Confederación.

Artículo 67. La Confederación tendrá como uno de sus emblemas una antorcha sostenida por la mano izquierda; los demás serán definidos por el Comité Ejecutivo Nacional.

CAPITULO XII

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA: Por esta sola vez los Vicepresidentes serán elegidos por el Congreso Nacional conforme al correspondiente Reglamento, aprobado por el Congreso.

Documento discutido y aprobado en:

1. Comité Ejecutivo Ampliado, Puenbo 10 y 11/jul/92
2. Junta Ejec. Nac. Extraordinaria, Riobamba, 18 y 19 sep/92
3. Junta Ejec. Nac. Extraordinaria, Cuenca, 5 y 6 feb/93
4. Junta Ejec. Nac. Extraordinaria, Riobamba, 25 y 26 jun/93
5. Comité Ejecutivo Nacional Ampliado, Ibarra, 30 y 31 jul/93

6. Comité Ejecutivo Nacional, Esmeraldas, 27 y 28 ago/93

ELABORADO POR LA COMISION DE REFORMAS AL ESTATUTO,

**Compañeros José Chávez, Dr. Fabián Villamar,
Dr. Galo Chiriboga y, Vjekoslav Darlic**

INCLUYE TODAS LAS REFORMAS

Atentamente,

**José A. Chávez Chávez
PRESIDENTE DE LA CEOSL**

