



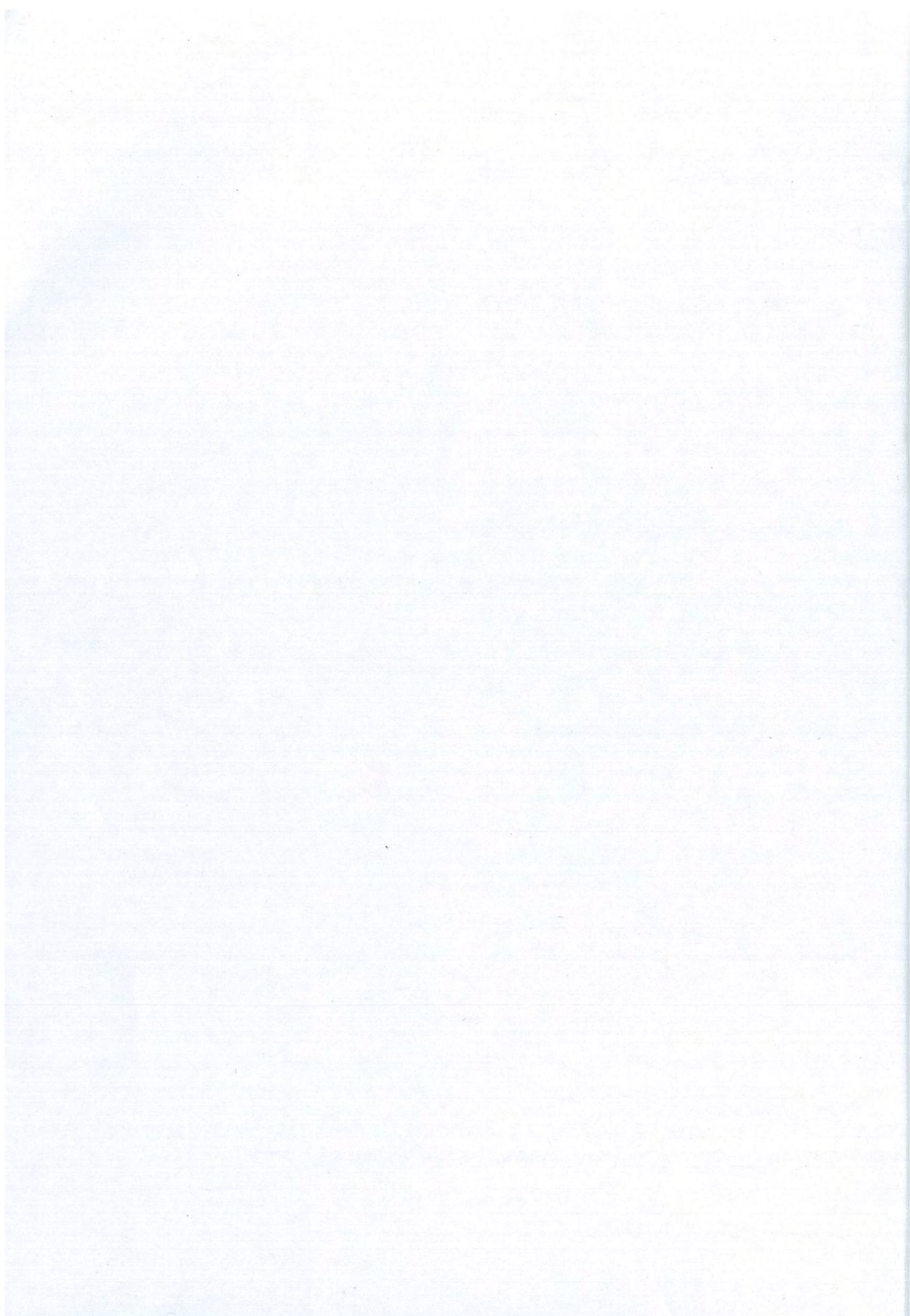
XV CONGRESO NACIONAL ORDINARIO

C.E.O.S.L.



DOCUMENTOS DE APOYO

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003





XV CONGRESO NACIONAL

DE

C.E.O.S.L.

Quito, 16 y 17 de mayo del 2003

"Por un Sindicalismo Moderno, Fuerte y Solidario"

CONTENIDO

Convocatoria al Décimo Quinto Congreso Ordinario De la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres -CEOSL-	1.1
Horario de Trabajo	2.1
Proyecto de Reglamento de instalación desarrollo y Debates del Congreso	3.1
Proyecto de Agenda	4.1
Reglamento Electoral	5.1
Documentos de Apoyo:	
➤ PROCESOS DE INTEGRACIÓN:	Tema 1
❑ ALCA	
❑ CAN	
❑ Competitividad	
❑ Formación y Capacitación Profesional	
➤ FORTALECIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL:	Tema 2
❑ Organización del Sector Formal	
❑ Organización del Sector Informal	
❑ Contratación Colectiva	
❑ Alianzas con Fuerzas Sociales y Políticas	
❑ Frentes de Lucha: MJE - FNMT - REDHS	
➤ POSICIÓN DE LA CEOSL CON RESPECTO AL ESTADO Y GOBIERNO:	Tema 3
❑ Reducción del número de Diputados	
❑ Reducción del número de Partidos Políticos	
❑ Reorganización de la Función Judicial	
❑ Adopción de mecanismos para la ejecución del Acuerdo entre la CEOSL y el Gobierno	
❑ Temas para las Mesas de Dialogo	
➤ EDUCACIÓN:	Tema 4
❑ Política Educativa	
❑ Escuela Sindical Permanente	
➤ PROYECTO DE REFORMA AL ESTATUTO VIGENTE DE CEOSL.....	Tema 5
Anexo: Estatuto vigente de la CEOSL.....	6.1

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres **C.E.O.S.L.**

XV CONGRESO NACIONAL ORDINARIO DE C.E.O.S.L.

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003

PROYECTO DE AGENDA

PROCESOS DE INTEGRACION

- ☐ ALCA
- ☐ CAN
- ☐ COMPETITIVIDAD
- ☐ FORMACIÓN Y CAPACITACION PROFESIONAL

FORTALECIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

- ☐ ORGANIZACIÓN DEL SECTOR FORMAL
- ☐ ORGANIZACIÓN DEL SECTOR INFORMAL
- ☐ CONTRATACIÓN COLECTIVA
- ☐ ALIANZAS CON FUERZAS SOCIALES Y POLÍTICAS
- ☐ FRENTE DE LUCHA: MJE – FNMT – REDHS

POSICIÓN DE LA CEOSL CON RESPECTO AL ESTADO Y GOBIERNO

- ☐ REDUCCIÓN DEL NUMERO DE DIPUTADOS
- ☐ REDUCCIÓN DEL NUMERO DE PARTIDOS
- ☐ REORGANIZACIÓN DE LA FUNCION JUDICIAL
- ☐ ADOPCIÓN DE MECANISMOS PARA LA EJECUCIÓN DEL ACUERDO ENTRE LA CEOSL Y EL GOBIERNO
- ☐ TEMAS PARA LAS MESAS DE DIALOGO

EDUCACION

- ☐ POLÍTICA EDUCATIVA
- ☐ ESCUELA SINDICAL PERMANENTE

REFORMA DE ESTATUTOS

XV CONGRESO NACIONAL ORDINARIO DE CEOSL

Quito 16 y 17 de Mayo del 2003

HORARIO DE TRABAJO

VIERNES 16 DE MAYO

08H00 ENTREGA DE MATERIALES

SESION PREPARATORIA

09H00 INFORME DE LA COMISIÓN CALIFICADORA DE CREDENCIALES

09H30 INSTALACION DEL CONGRESO POR EL PRESIDENTE DE CEOSL

09H45 APROBACION DE: HORARIO DE TRABAJO, AGENDA, REGLAMENTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL CONGRESO Y DE ELECCIONES.

11H45 ELECCION Y POSESION DE LOS DIGNATARIOS DEL CONGRESO

12H30 CONFORMACION DE COMISIONES DE TRABAJO

13H00 RECESO.

PRIMERA SESION PLENARIA

14H00 INFORME DEL CEN DE CEOSL A TRAVES DEL C. PRESIDENTE

 INFORME ECONÓMICO DE CEOSL.

 LECTURA Y APROBACION EN PRIMERA DE LAS REFORMAS AL ESTATUTO DE CEOSL.

 ELECCION DEL TRIBUNAL ELECTORAL

 DESIGNACIÓN DEL/A ORADOR/A EN REPRESENTACION DE LOS/AS DELEGADOS/AS.

 TRABAJO DE COMISIONES

17H30 RECESO

18H30 SESION SOLEMNE DE INAUGURACION - PROGRAMA ESPECIAL-

SABADO 17 DE MAYO

SEGUNDA SESION PLENARIA

08H00 LECTURA Y APROBACION DE LAS ACTAS DE LA SESIÓN PREPARATORIA Y PRIMERA SESIÓN PLENARIA.

08H30 INFORME Y APROBACION DE LOS TRABAJOS DE COMISIONES, APROBACION EN SEGUNDA Y DEFINITIVA DE LAS REFORMAS AL ESTATUTO DE CEOSL

13H00 RECESO

TERCERA SESION PLENARIA

13H30 INSTALACION DEL PROCESO ELECTORAL PARA LA ELECCION DE PRESIDENTE, SECRETARIO GENERAL Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE DISCIPLINA.

17H30 PROCLAMACION DE RESULTADOS

18H00 TOMA DE JURAMENTO Y POSESION DE LOS MIEMBROS DEL NUEVO COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DE CEOSL Y TRIBUNAL DE DISCIPLINA.

18H30 CLAUSURA

XV CONGRESO NACIONAL ORDINARIO DE CEOSL

QUITO 16 Y 17 DE MAYO DEL 2003

PROYECTO DE REGLAMENTO QUE REGIRA LA INSTALACION, DESARROLLO Y DEBATES DEL DECIMO QUINTO CONGRESO NACIONAL ORDINARIO DE LA CONFEDERACION ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES, CEOSL

CAPITULO PRIMERO

DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SU INTEGRIDAD

Artículo 1. El Décimo Quinto Congreso Nacional Ordinario de CEOSL, estará integrado en la forma que estipula el artículo 11 del Estatuto en vigencia y que dice:

“Artículo 11. El Congreso es la autoridad máxima de la Confederación y estará constituida 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; salvo que la Federación no tenga afiliadas mujeres;
- c) Los Delegados de la Organizaciones de base afiliadas, en la siguiente proporción:

De	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

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

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;

- b) Que su organización sindical esté al día en el pago de las cuotas a la Confederación, lo cual se comprobará con el recibo correspondiente, cumpliéndose además, con lo que determina el Art. 8, literal b) del Estatuto, y;
- c) Justificar documentadamente el cumplimiento de la obligación constante en el Art. 8, literal c) del Presente Estatuto.

Artículo 2. Se considera cumplida la obligación determinada en el artículo anterior, siempre y cuando las organizaciones filiales hayan pagado las cuotas sindicales hasta el mes de marzo del 2003 y que cancelaron hasta el 31 de abril del 2003

Artículo 3. Pasada la fecha para el pago de cuotas sindicales, señalada por el Comité Ejecutivo Nacional, 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 4. Todos y cada uno de los Delegados Principales legalmente acreditados tendrán derecho a voz y voto en las distintas reuniones que se realicen.

Artículo 5. No podrán ser acreditados como Delegados a este Décimo Quinto Congreso quienes hubieren sido expulsados de su organización de base, por la Federación filial o por la CEOSL, mientras tal medida no se haya levantado estatutariamente.

Artículo 6. 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, los miembros de los Frentes de Lucha: Movimiento Juvenil Ecuatoriano, MJE, Frente de la Mujer Trabajadora FNMT, Red Ecuatoriana de Derechos Humanos y Sindicales, REDHS-CEOSL; los delegados invitados de los Secretariados Internacionales, los Organismos Internacionales, las Organizaciones Clasistas nacionales igualmente invitadas y colaboradores/as de CEOSL.

CAPITULO SEGUNDO

DE LA SESION PREPARATORIA

Artículo 7. El Presidente de la Confederación, como estipula el literal e) del Artículo 36 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 Ad-hoc el compañero o compañera que fuera designado para esta Sesión.

Artículo 8. Una vez instalada la Sesión Preparatoria se procederá a conocer el informe de la Comisión de Inscripción y Calificación de Credenciales designada por el Comité Ejecutivo Nacional.

Artículo 9. Aprobado el informe de la Comisión de Inscripción y Calificación de Credenciales y verificado el Quórum reglamentario el Presidente procederá a Instalar el Décimo Quinto Congreso Nacional Ordinario de CEOSL. A continuación se procederá

a aprobar el Horario de Trabajo, Agenda, Reglamento de funcionamiento del Congreso y se conocerá el Reglamento de Elecciones.

Artículo 10. En cumplimiento al Artículo 18 del Estatuto de entre los delegados principales legalmente acreditados 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 información y Relaciones Públicas.

Artículo 11. Para la elección de dignatarios del Congreso se nombrará 5 escrutadores, 3 por los delegados y 2 por la Mesa Directiva

Artículo 12. No podrán ser elegidos para integrar la Mesa Directiva del Congreso los miembros de Comité Ejecutivo Nacional de la CEOSL, sean principales o suplentes.

Artículo 13. 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 14. 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.

CAPITULO TERCERO

DE LA SESION INAUGURAL

Artículo 15. La Sesión Inaugural del Décimo Quinto Congreso Ordinario de CEOSL, se desarrollará de acuerdo al Programa Especial que al respecto preparará las Mesa Directiva del Congreso.

CAPITULO CUARTO

DE LAS SESIONES DEL CONGRESO

Artículo 16. Las sesiones del Congreso serán de dos clases:

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

Artículo 17. En la Primera Sesión Plenaria se conocerá: el Informe de Labores desarrolladas por el Comité Ejecutivo Nacional a través del compañero Presidente, el

Informe económico a través de la responsable de esta área; la lectura en primera instancia de las Reformas del Estatuto de CEOSL, la elección del Tribunal Electoral y la designación del o la oradora como representante de los delegados a la Sesión Solemne de Inauguración.

En la Segunda Sesión Plenaria se leerá y aprobará las Actas de la Sesión Preparatoria y Primera Sesión Plenaria; 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 Tercera Sesión Plenaria se elegirá el nuevo Comité Ejecutivo de CEOSL y a los Miembros del Tribunal de Disciplina.

Artículo 18. Las Sesiones de Comisiones deberán realizarse con el Quórum 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 19. El Quórum requerido para las sesiones plenarias y de las Comisiones será de mas del 50% de sus integrantes de los delegados legalmente acreditados en cada una de ellas.

Artículo 20. 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 21. El Orden del Día no podrá alterarse ni interrumpirse a menos que así lo resolviera el Congreso, y solo con el voto de las dos terceras partes de los delegados principales 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 22. Ningún Delegado podrá retirarse de las Sesiones sin el permiso de Presidencia.

Artículo 23. 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 ocho minutos y la segunda no más de cinco.

Artículo 24. La Presidencia otorgará el uso de la palabra en el orden en que cada miembro se haya inscrito en la Secretaría del Congreso.

Artículo 25. 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 intervenciones claras, con altura y respeto, considerando la majestad del Congreso y la dignidad de compañeros/as. La Presidencia por ningún motivo permitirá ofensas y otras

actitudes reñidas con el orden, armonía y espíritu de compañerismo que deben primar en el transcurso de este certamen.

Artículo 26. Los miembros del Congreso tienen la obligación de concurrir a la hora exacta, a todas las sesiones contempladas en el 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 27. Durante las reuniones de las Comisiones o en las Sesiones del Congreso, los delegados prestarán la mayor atención a los asuntos que se están deliberando. Queda prohibida la atención a otros asuntos dentro de la sala donde se realicen las reuniones.

CAPITULO QUINTO DE LOS INFORMES DE LAS COMISIONES

Artículo 28. El Congreso deliberará en base a los documentos relativos a los puntos de la Agenda, los informes de las comisiones serán debidamente respaldadas.

Artículo 29. Los informes de las Comisiones que podrán ser de mayoría o de minoría, deben estar suscritos por los integrantes de las mismas y serán presentados a la Plenaria por el Presidente de la Comisión y a falta de este por el Vicepresidente o Secretario de la Comisión.

CAPITULO SEXTO DE LAS COMISIONES DE TRABAJO

Artículo 30. Se conformará Comisiones de Trabajo:

- a) Para cada uno de los temas contenidos en la agenda, en un número mínimo de 30 delegados.
- b) Para la elaboración de ponencias, acuerdos y Resoluciones Especiales, la comisión estará integrada por 7 delegados y el Vicepresidente del Congreso.
- c) Para el estudio del informe presentado por el Presidente de CEOSL, de las actividades desarrolladas por el Comité Ejecutivo, integrada por 20 delegados;
- d) Para el análisis del informe económico, la Comisión estará integrada por 15 delegados;
- e) Cada Comisión designará una directiva compuesta por:
1 Presidente,
1 Vicepresidente, y
1 Secretario

Artículo 31. Los Miembros de la Mesa Directiva del Congreso, los del Comité Ejecutivo Nacional, así como los Delegados Fraternos podrán intervenir y asesorar a las Comisiones de Trabajo en los asuntos materia de sus deliberaciones y estudio.

Artículo 32. Las Comisiones se reunirán en el lugar, día y hora señalados por ellas mismas y emitirán sus informes con la oportunidad que el caso amerita.

CAPITULO SEPTIMO DE LAS VOTACIONES

Artículo 33. Las votaciones en las Sesiones Plenarias o en las Comisiones se realizarán a brazo alzado o nominalmente, excepto la elección del Comité Ejecutivo Nacional y el Tribunal de Disciplina.

Artículo 34. Discutido suficientemente un asunto y aunque existieran discrepancias entre los miembros del Congreso, la Presidencia podrá declarar concluido el debate y someter el asunto a votación. En caso de empate, la Presidencia decidirá, pues como tal, solo tiene voto dirimente.

CAPITULO OCTAVO DE LAS ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LOS DIGNATARIOS DEL CONGRESO.

Artículo 35. Son atribuciones del Presidente del Congreso:

- 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 señalen en este Reglamento y el Estatuto.

Artículo 36. 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 37. Del Secretario de Actas:

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

Artículo 38. Del Secretario de Información y Relaciones Públicas:

- a) Emitir boletines diarios de 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 COMITÉ EJECUTIVO

Artículo 39. El Presidente, El Secretario General y los miembros del Tribunal de Disciplina de CEOSL para el período 2003 - 2006, serán elegidos de conformidad con el Estatuto y Reglamento de Elecciones.

Artículo 40. Las nóminas de las candidaturas para Presidente, Secretario General y Miembros del Tribunal de Disciplina de CEOSL deberán presentarse al Tribunal Electoral, debidamente firmados.

CAPITULO DECIMO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 41. Cualquier asunto concerniente a las actividades del Congreso que no constaren en el Presente Reglamento será resuelto según los casos, tanto por el Congreso o por el presidente del Mismo, teniendo en cuenta las normas Parlamentarias generales, los Estatutos y los Principios de Derecho.

Artículo 42. Así mismo, en cuanto al Quórum para las Sesiones del Congreso, Actas y otros aspectos no contemplados en este Reglamento se aplicara lo estipulado en el Estatuto de CEOSL.

La Comisión Organizadora

Mayo 2003

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

QUITO, MAYO 16, 17 DEL 2003

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 2003-2006;
- 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 ELECCIÓN DE LAS DIGNIDADES DEL CONGRESO

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

DE LA ELECCIÓN DEL COMITÉ 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 PADRÓN 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIA

PRIMERA.- Este reglamento, en lo que respecta a la forma de elegir a sus miembros, sólo tendrá vigencia para las elecciones del XV Congreso Ordinario de CEOSL, a realizarse en Quito, los días 16 y 17 de mayo del 2003.

CONFEDERACIÓN ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES

CONVOCATORIA

AL DECIMO QUINTO CONGRESO NACIONAL ORDINARIO DE C.E.O.S.L

A todas las Federaciones Provinciales,
Nacionales por Rama de Trabajo,
Cantones, Comités de Empresa y
Sindicatos Unicos, miembros del
CEN y organizaciones de base
filiales de CEOSL.

Estimado/a compañero/a:

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 13 del estatuto vigente y conforme a lo resuelto por el Comité Ejecutivo Nacional CONVOCAMOS a todas nuestras organizaciones sindicales afiliadas al **Décimo Quinto Congreso Nacional Ordinario de C.E.O.S.L.** que se realizará durante los días 16 y 17 de Mayo del 2003, en la ciudad de Quito.

Los delegados representantes de las organizaciones afiliadas serán designados con sujeción a lo establecido en los artículos 11 y 12 del Estatuto que señalan:

“Art. 11. El Congreso es la autoridad máxima de la Confederación y estará constituida por las representaciones siguientes: a) Los miembros principales del Comité Ejecutivo Nacional, 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; salvo que la federación no tenga afiliadas mujeres; c) Los Delegados de las Organizaciones de base afiliadas, en la siguiente proporción:

De 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

Art. 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 o gremial esté al día en el pago de las cuotas a la Confederación, lo cual se comprobará con el recibo correspondiente, cumpliéndose además, con lo que determina el Art. 8, literal b) de este estatuto (Pagar puntualmente a la Confederación y a las Federaciones respectivas la cotización mensual que determinen los organismos competentes de las mismas. Los casos de incumplimiento serán conocidos y resueltos por el CEN)”.

Las credenciales de los delgados al XV Congreso, deberán remitirse o entregarse a la Comisión Calificadora de Credenciales, que funcionará en las oficinas de CEOSL (Av. Tarqui 785 y Estrada, 6to piso del edificio de CEOSL) hasta el 9 de mayo del 2003.

La Agenda, horario y reglamento del Congreso serán enviados en los próximos días, así como información ampliatoria que se considere necesaria.

Agradeceremos tomar muy en cuenta la fecha límite de entrega de credenciales y enviar éstas con la debida oportunidad.

En la seguridad de que nuestra militancia atenderá favorablemente esta Convocatoria y que con su presencia llevaremos a cabo un Congreso de trascendencia tanto por los temas importantes que trataremos cuanto por la presencia de sus delegados y distinguidos invitados nacionales e internacionales, nos es grato suscribirnos.

Quito, 15 de marzo del 2003

Por el Comité Ejecutivo Nacional
"SOLIDARIDAD, JUSTICIA Y LIBERTAD"

JAIME ARCINIEGA AGUIRRE
PRESIDENTE

GUILLERMO TOUMA GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL

CPT

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres **C.E.O.S.L.**

XV CONGRESO NACIONAL ORDINARIO DE C.E.O.S.L.

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003

PROYECTO DE AGENDA

PROCESOS DE INTEGRACION

- ☐ ALCA
- ☐ CAN
- ☐ COMPETITIVIDAD
- ☐ FORMACIÓN Y CAPACITACION PROFESIONAL

FORTALECIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

- ☐ ORGANIZACIÓN DEL SECTOR FORMAL
- ☐ ORGANIZACIÓN DEL SECTOR INFORMAL
- ☐ CONTRATACIÓN COLECTIVA
- ☐ ALIANZAS CON FUERZAS SOCIALES Y POLÍTICAS
- ☐ FRENTE DE LUCHA: MJE – FNMT – REDHS

POSICIÓN DE LA CEOSL CON RESPECTO AL ESTADO Y GOBIERNO

- ☐ REDUCCIÓN DEL NUMERO DE DIPUTADOS
- ☐ REDUCCIÓN DEL NUMERO DE PARTIDOS
- ☐ REORGANIZACIÓN DE LA FUNCION JUDICIAL
- ☐ ADOPCIÓN DE MECANISMOS PARA LA EJECUCIÓN DEL ACUERDO ENTRE LA CEOSL Y EL GOBIERNO
- ☐ TEMAS PARA LAS MESAS DE DIALOGO

EDUCACION

- ☐ POLÍTICA EDUCATIVA
- ☐ ESCUELA SINDICAL PERMANENTE

REFORMA DE ESTATUTOS

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

Quito, 16 y 17 de mayo del 2003

DECLARANTES

Nosotros y nosotras, representantes de las organizaciones sindicales de las Américas, reunidos en Quito, el 30 de octubre del 2002 para analizar, discutir y tomar resoluciones sobre las implicaciones económicas, sociales y políticas de la implementación del Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (ALCA), queremos manifestar a las personas y gobiernos del continente y al mundo lo siguiente:

INTRODUCCION

Los procesos globalizadores tienen una historia de más de 50 años. América Latina a partir del siglo XV, es incorporada de manera violenta y dramática al proceso de

PROCESOS DE INTEGRACION

DECLARACIÓN DEL FORO SINDICAL

SOBRE EL ALCA

CAN

PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

FORMACION PROFESIONAL

"Por un Sindicalismo Moderno, Fuerte y Solidario"

QUITO – ECUADOR

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSI

Quito, 16 y 17 de mayo del 2003

PROCESOS DE INTEGRACION

DECLARACIÓN DEL FORO SINDICAL
SOBRE EL ALCA
CAN
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD
FORMACIÓN PROFESIONAL

"Por un sindicalismo Moderno, Fuerte y Solidario"
QUITO - ECUADOR

DECLARACIÓN DEL FORO SINDICAL

"EMPLEO Y DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS"

Ecuador-Quito, 30 de octubre del 2002

DECLARANTES

Nosotros y nosotras, representantes de las organizaciones sindicales del Ecuador y de las Américas, reunidos en Quito, el 30 de octubre del 2002, para analizar, discutir y tomar resoluciones sobre las implicaciones económicas, sociales y políticas de la imposición del Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (ALCA), queremos manifestar, a los pueblos y gobiernos del continente y del mundo, lo siguiente:

INTRODUCCIÓN

Los procesos globalizadores tienen una historia de mas de 500 años. América Latina, a partir del siglo XV, es incorporada de manera violenta y dramática al proceso de acumulación originaria del capital y al naciente mercado mundial. El permanente saqueo de sus recursos naturales, el exterminio sistemático de la población indígena y la explotación de mano de obra barata, son los ejes, que a través de más de 500 años, se han impuesto a nuestros pueblos: conquista y colonia primero, independencia y vida republicana luego, no han cambiado sustancialmente la dependencia, la dominación y los objetivos de la explotación: obtener mayor ganancia explotando y sobreexplotando la fuerza de trabajo.

El ALCA, proyecto económico de EEUU y de las grandes empresas transnacionales, es el nuevo rostro que adquiere la dominación y la dependencia en nuestro continente, que va más allá de un acuerdo comercial, es un instrumento del capital que pretende imponer la supremacía de la ley del mercado y que tiene su explicación en la fase actual de acumulación, en la globalización, en el impacto de la ciencia y la tecnología en los instrumentos de trabajo, en la división internacional del trabajo y en la explotación de los/as trabajadores/as.

En su estado actual, el ALCA (Acuerdo de Libre Comercio para las Américas) introduce en el hemisferio Occidental todas las normas disciplinarias del Acuerdo de servicios propuesto por la Organización Mundial del Comercio (OMC) -Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS) - con los poderes del fallido Acuerdo Multilateral sobre Inversiones (AMI), a fin de crear un nuevo poder comercial con una nueva autoridad de amplios poderes que regiría cada aspecto de la vida de nuestros pueblos, sometiendo a los Estados a los intereses de las transnacionales y de los poderes financieros, violando el principio elemental de soberanía y autodeterminación de los pueblos.

Los efectos nocivos de este proyecto, en el mundo del trabajo, se evidencian en los siguientes aspectos:

- Disminución progresiva del empleo
- Mayor precarización del trabajo

- Aumento de la carga de trabajo
- Imposición de formas de subcontratación y tercerización del trabajo
- Imposición de legislaciones antiobreras
- Aumento progresivo de subempleo y del desempleo
- Violación sistemática de los acuerdos internacionales del trabajo: organización, contratación colectiva y huelga
- Disminución del presupuesto para atender áreas sociales
- Reducción del tamaño del Estado, Privatizaciones de las áreas estratégicas y de los servicios públicos, condenando a la desocupación a millones de trabajadores/as del sector público.

Así, la propuesta del ALCA va a profundizar las ya condiciones precarias de los derechos de los/as trabajadores. Pues, el ALCA es la consolidación de un orden Constitucional Mundial que tiene, como criterio de legitimación de cualquier valor, la competencia por encima de criterios sociales, ambientales, de género, de protección del medio ambiente y de los intereses nacionales. Si la competencia se convierte en valor supremo entonces cualquier derecho de los trabajadores será eliminado en la medida en que se convierte en un obstáculo para la competencia. En este marco, la organización de los/as trabajadores/as sólo podrá tener vigencia, al igual que sus derechos, en la medida que no se conviertan en obstáculo para el “libre” funcionamiento del mercado y su principio de “libre” competencia.

NUESTRA POSICION

Siendo el ALCA un proyecto en el que se expresa la voluntad hegemónica y de dominación, y que lejos de crear riqueza, bienestar y una vida digna para los pueblos del continente mas bien aumenta las asimetrías, la exclusión y la pobreza, amenazando la vida misma de cientos de millones de pobladores en el continente.

Manifestamos nuestra posición de rechazo al proyecto ALCA:

- Por sus objetivos y sus contenidos
- Porque se negocia a espaldas y en contra de los pueblos
- Porque prioriza la ganancia, el lucro y el libre comercio sobre la vida, la dignidad y la distribución equitativa de la riqueza
- Porque prioriza la libre circulación de capitales pero impide la circulación de la personas
- Porque prioriza la explotación y sobreexplotación de los recursos naturales ignorando los impactos ecológicos
- Porque convierte a las personas y las formas de experiencia y conocimiento históricas de los pueblos en simples mercancías
- Porque beneficia a una reducida minoría de grandes empresas transnacionales excluyendo a la mayoría
- Porque perpetúa las relaciones de dependencia y dominación de América Latina.

NUESTRAS PROPUESTAS

Las organizaciones sindicales queremos un tipo de integración que:

- Garantice la participación democracia activa de los diferentes sectores sociales, particularmente de las organizaciones sindicales, para que puedan discutir y decidir sobre el tipo de integración que necesitamos los pueblos del continente.
- En la que el comercio y la inversión no sean un fin en sí mismos, sino mecanismos para el desarrollo justo y sustentable, en el marco de relaciones sociales distintas.
- Establezca mecanismos para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los/as trabajadores/as y sus familias.
- Garantice el pleno empleo de todos/as
- Garantice el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores/as
- Garantice la protección y promoción de la cultura de los pueblos
- Garantice el desarrollo económico de los países permitiendo la inversión en proyectos sustentables
- Garantice la subsistencia y el respeto de los derechos de los/as trabajadores/as agrícolas y de sus comunidades
- Garantice la protección de la naturaleza y de los sus recursos
- Incluya tratados migratorios
- Garantice la educación formal, formación profesional y educación sindical para los/as trabajadores/as.

NUESTROS COMPROMISOS

Queremos, a la vez, manifestar nuestro compromiso, como organizaciones sindicales, por la construcción de un mundo justo y solidario.

- Nos comprometemos a fortalecer el movimiento sindical de tal manera que pueda ser una fuerza social capaz de construir el mundo y la integración que queremos.
- Nos comprometemos a estrechar lazos de solidaridad y cooperación entre las organizaciones sindicales y entre los pueblos del continente, para coordinar de mejor manera nuestras luchas.
- Nos comprometemos a presionar a los gobiernos para que se sujeten y respeten la voluntad de los pueblos sin renunciar a la soberanía y autodeterminación de los Estados.
- Nos comprometemos a defender y promover el desarrollo de los servicios públicos y el derecho al desarrollo de los pueblos.
- Nos comprometemos a luchar por la plena vigencia y respeto de los derechos individuales y colectivos de los/as trabajadores/as.

Como resultado y análisis del ALCA en las Asambleas Regionales de la CEOSL, nos comprometemos a:

- Acoger y difundir las resoluciones del Foro Sindical
- Desarrollar una campaña de educación sobre el tema del ALCA en las organizaciones de base, coordinando las acciones con la Campaña Nacional de Lucha contra el ALCA.
- Elaborar hojas volantes sobre el ALCA para difundir en las organizaciones
- Designar a un/a compañero/a Dirigente del CEN para que asista a las reuniones de la Campaña Nacional contra el ALCA

- Participar en las acciones impulsadas por el Foro Social Mundial y la Campaña Nacional contra el ALCA.
- Difundir en las bases las diferentes resoluciones que se toman en torno a la lucha contra el ALCA
- Impulsar en la militancia y en los sectores populares el consumo de productos nacionales y el cuidado del medio ambiente.
- Impulsar la agricultura con abonos orgánicos y desechar los químicos importados que producen daño.
- Impulsar el fomento de créditos a bajo interés para la industrias y agricultores.
- Fomentar el uso de materias primas de calidad.
- Fomentar la inversión en nuestro propio país

QUITO – ECUADOR

CONSIDERANDO QUE:

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003

FORTALECIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

**DIRECCIÓN POLITICA
ORGANIZACIÓN DEL SECTOR FORMAL E INFORMAL
CONTRATACIÓN COLECTIVA
ALIANZAS CON FUERZAS SOCIALES Y POLÍTICAS
FRENTE DE LUCHA: MJE – FNMT – REDHS**

"Por un Sindicalismo Moderno, Fuerte y Solidario"

QUITO – ECUADOR

CONSIDERANDO QUE:

- El contexto internacional y nacional y sus repercusiones en el mundo del trabajo, en las relaciones laborales, en la organización Sindical y en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y sus familias.

La mundialización de la economía es una realidad incuestionable en la que surgen nuevos patrones de competencia internacional, en la que los Estados nacionales se insertan y que afectan a la organización de la empresa y a las relaciones laborales. Las tendencias de los cambios a nivel internacional, podríamos sintetizarlos en los siguientes:

- a. La desaparición del mundo socialista como alternativa;
- b. La incorporación de innumerables países a la economía de mercado;
- c. La desaparición de los modelos de sustitución de importaciones;
- d. Procesos de integración regional;
- e. Desarrollo de la tecnología de las comunicaciones y de la información, que convierten, a muchos servicios en productos de exportación
- f. El aceleramiento de la interdependencia económica. El comercio internacional, los flujos financieros y las inversiones directas internacionales registran altas tasas de crecimiento

La globalización tiende a uniformar los modelos de globalización social, los mecanismos de regulación y sistemas jurídicos, los que son sometidos a las exigencias de la economía de mercado global. La creciente competencia general una variedad de soluciones e innovaciones de distintos estilos económicos y sociales.

Como parte de la política de apertura de las economías, las clases dominantes se plantean controlar los mercados a través de la eficiencia en la competitividad. Este proceso se acentúa a inicios de los años 90, en América Latina y El Caribe, con el apoyo de empresarios locales y organismos financieros internacionales. El principal objetivo bajar los costos de producción y obtener productos de alta calidad a bajos costos. En este contexto, el abaratar la mano de obra e intensificar la producción son las estrategias principales. Bajo esta óptica la flexibilización laboral para los empresarios juega un papel preponderante.

La imposición de un proceso de reformas legales y constitucionales encaminadas a adecuar la estructura jurídica a las nuevas condiciones que exige el modelo neoliberal, en nuestro país, desde 1989, se ha llevado a cabo a través de las siguientes medidas:

LEY DE LA MAQUILA, 1990

LEY DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, 1990

EL DECRETO 2260, 1991

LEY 133 REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, 1997

REFORMAS A LA CONSTITUCIÓN

LEY DE REFORMA A LAS FINANZAS PÚBLICAS, 1999

LEY TROLEBUS, 2000

Conjunto de reformas que ha favorecido la acumulación de capital y enriquecido aún mas a los grupos monopólicos; en mas de 10 años de imposición neoliberal, se ha incrementado aún más la pobreza, la marginación y la exclusión social que afectan a la mayoría de la población ecuatoriana; ha violado los derechos

fundamentales de los/as trabajadores/as, mermando sistemáticamente sus conquistas históricas.

Cambios a nivel de las empresas

El modelo Taylorista-Fordista americano, de producción en masa que caracterizó la producción estandarizada de productos de la misma línea, con escasa consideración de las preferencias del mercado y que determinó que la organización del trabajo, de la producción y de la organización tuviera ciertas características tales como:

- ❑ Separación de la planificación y la ejecución del trabajo;
- ❑ Organización de la empresa en divisiones especializadas, con una estructura jerárquica.-
- ❑ Especialización de funciones y tareas.-

Este modelo tradicional tiende a su desaparición, ya que está seriamente cuestionado, especialmente en tres aspectos esenciales:

- El principio de especialización, tanto de las funciones, como de tareas.
- El principio de la organización y coordinación del trabajo por vía jerárquica.
- El control de las tareas de los/as trabajadores/as y la jerarquía de mandos medios en la supervisión.

La competitividad en el mercado a llevado a producir cambios radicales en el esquema tradicional de la organización del trabajo y de la empresa, se han establecido nuevas formas derivadas del “exitoso modelo japonés”.

Los cambios que se fueron introduciendo responden a la revolución en el consumo, por lo que incorporó los conceptos de mercado y cliente como prioridad, frente al tradicional sistema de producción en masa.

Desde mediados de la década del 80 el aumento de la competencia en los mercados con el surgimiento de nuevos países que compiten con los líderes tradicionales, obligó a poner énfasis en los conceptos de calidad. Por tanto, la competitividad se centra en “alta calidad, con bajo costo” e innovaciones permanentes para responder a la demanda. A manera de ejemplo, en el Ecuador apenas entre el 12% y 15% representa el costo de mano de obra en el producto final, a efecto de evitar que estos conceptos de calidad y bajo costo se encaminen a deteriorar las remuneraciones y en consecuencia la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Los elementos básicos que están presentes en los nuevos paradigmas, son básicamente los siguientes:

- ❑ La división del trabajo: en los nuevos modelos la ejecución del trabajo incluye una serie de tareas diferenciadas que apuntan al concepto de proceso.
- ❑ El trabajador especializado deja paso al polivalente y multifuncional, apuntando a la rotación de tareas y enriquecimiento de las mismas. Diversas formas de trabajo en equipo (círculos de control de calidad, herramientas de mejora, etc.) responden a esta nueva concepción del trabajo.
- ❑ Coordinación horizontal.- en la nueva concepción, la organización de la empresa tiende a eliminar la vía jerárquica.
- ❑ De la supervisión al auto control.- el concepto de trabajador polivalente que introduce el nuevo paradigma en todos los niveles de la empresa, implica

capacidades para coordinar actividades horizontalmente, para monitorear y mejorar procesos, y para tomar decisiones en cuanto a los cambios necesarios. La cantidad de niveles jerárquicos tienden a disminuir, ya que el control es ejercido por el/a propio trabajador/a, por el equipo involucrado en el proceso y por las exigencias del cliente interno.

- Proceso de externalización o tercerización.- para hacer frente a las exigencias del mercado las empresas tienden a concentrarse en aquellas actividades en las que pueden obtener mayores ventajas competitivas y a externalizar las partes de los procesos y de los servicios que antes se concentraban en la misma empresa con personal de planta. Esta situación ha llevado a los empresarios a la constitución de cadenas de subcontratación.

En varios países de América Latina y el Ecuador no es la excepción, bajo estos nuevos paradigmas, la mayoría de las empresas han optado por los despidos masivos de los trabajadores, con el claro propósito de liquidar los sindicatos y consecuentemente la contratación colectiva.

- Estos cambios económicos, políticos, ideológicos y en la organización de la empresa afectan negativamente al movimiento sindical, específicamente a los derechos de organización, contratación colectiva, estabilidad y huelga.
- En el XIV Congreso de la CEOSL, realizado en abril del 2002, se analizaron y aprobaron un conjunto de resoluciones en los temas de: Situación interna: dirección política, organización, educación y política educativa, frentes de lucha, comunicación, asesoría, contratación colectiva, política para trabajadores autónomos, política para los sectores campesino, indígena y negro, alianzas; y Situación externa: política y estrategia internacional articulada. Conjunto de resoluciones que constituyeron los principios, políticas y estrategias del movimiento sindical de la CEOSL para enfrentar los problemas nacionales, el fortalecimiento interno y la profundización de la democracia en la CEOSL. 13 áreas de trabajo, bajo la responsabilidad de los/as 13 vicepresidentes/as de CEOSL.

Del análisis del conjunto de resoluciones, de las áreas de responsabilidad asignadas estatutariamente, de los informes presentados a las Juntas Ejecutivas y de las posiciones y prácticas asumidas en este período, podemos identificar dos eslabones más débiles de la CEOSL: esto son los de dirección política y organización. Eslabones que se producen por, entre las razones más importantes: falta de una mejor formación política de la mayoría de dirigentes/as, falta de cumplimiento de la mayoría de resoluciones del Congreso, falta de ejecución del plan estratégico de la CEOSL, falta de coordinación y comunicación entre las diferentes áreas, predominio activismo, reproducción inconsciente de prácticas y actitudes de poder dominantes, La estructura sindical por empresa ya no responde a los momentos actuales de cambios económicos, políticos y de organización del trabajo a nivel mundial, estructura orgánica mantiene un carácter jerárquico-vertical, no se han ejecutado programas de organización de manera sistemática. La clase dominante, en la lucha de clases, ataca los eslabones más débiles de la otra clase, para materializar sus intereses y objetivos. La estrategia política es la constitución de una organización sin eslabones débiles para enfrentar el poder de las clases dominantes.

A estas dificultades se añaden las siguientes:

- El embate de las transnacionales con su campaña de desprestigio a los dirigentes y organización sindical.
- Al interior del Movimiento Sindical nosotros mismos, nos hemos encargado de desvalorizar y desprestigios a nuestros propios compañeros/as.
- Solo nos vemos preocupado de la contratación colectiva y no de los problemas sociales.
- No tenemos un sindicalismo solidario.
- Hablamos de las alianzas pero no la impulsamos.
- Los trabajadores desempleados no ven como sus enemigos
- Las prácticas en el manejo del sindicalismo son insuficientes.
- La participación de algunos compañeros/as en las asamblea es por la multas.
- Muchas de las resoluciones que se toman no se ejecutan y no se rinde cuentas de la ejecución de las resoluciones
- La información no es fluida entre dirigentes y miembros de base: a nivel de sindicatos, federaciones, regionales y confederación.
- Los/as dirigentes/as van a las asambleas de los sindicatos por lo que dirán y no por nuestro propio convencimiento.

RESUELVE:

EN DIRECCIÓN POLITICA:

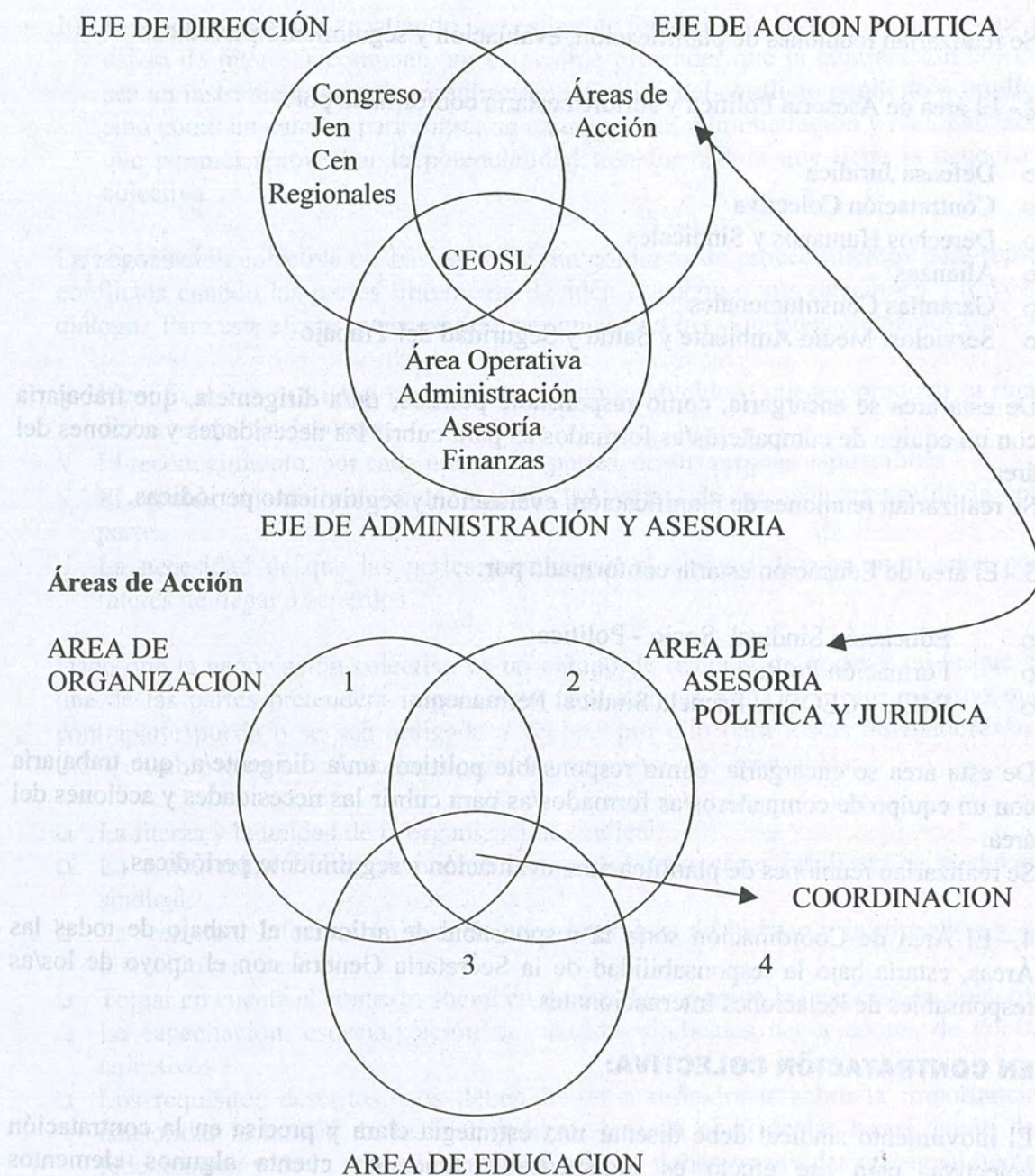
- Concebir la dirección y conducción política del movimiento sindical, como el eje central de su vida, tiene que ver con la construcción colectiva de referentes y horizontes que sean guías para la toma de decisiones y acciones, en función de materializar el proyecto político de la clase trabajadora para construir una nueva sociedad derrumbando el orden social vigente. En esta medida, la dimensión de la dirección no solo es política sino también ética.
- Profundizar el debate teórico-político-ideológico al interior de la CEOSL para construir colectivamente los referentes y horizonte políticos.
- Fortalecer la participación democrática en todas las instancias orgánicas de la CEOSL: organizaciones de base, federaciones, sindicatos nacionales, Juntas Ejecutivas, Congresos que permitan afianzar una dirección colectiva para reafirmar el rol histórico de la clase obrera y sus alianzas con el movimiento popular y consolidar un proyecto político distinto al de la burguesía.
- Fortalecer las relaciones con la CIOSL, ORIT, SPI'S y organizaciones sindicales internacionales fraternas para potenciar el internacionalismo de la clase obrera, y consolidar la lucha articulada subregional, continental y mundial.
- Estructurar una agenda sindical que involucre las necesidades de los diferentes sectores de trabajadores del campo y de la ciudad. Para el sector formal, público y privado, algunos temas de agenda podrían girar alrededor de: condiciones de trabajo, estabilidad, contratación colectiva, salarios, salud y seguridad, medio ambiente de trabajo, organización del trabajo, tecnología, organización por rama, respeto de los derechos y conquistas laborales, trabajo infantil privatizaciones, calidad y costos de los servicios, seguridad social, corrupción, relaciones sociales campo-ciudad Para el sector campesino e indígena, algunos temas de agenda podrían girar alrededor de: reforma agraria y propiedad de la tierra, agua, desarrollo agrario, medio ambiente, transferencia tecnológica, propiedad intelectual, vialidad, impuestos, servicios, créditos, producción

y comercialización, microempresas, precios, seguridad social, cultura, trabajo infantil, relaciones sociales campo-ciudad. En el sector informal, algunos temas de agenda podrían girar alrededor de: organización, lugares de trabajo, comercialización, créditos, seguridad social, trabajo infantil, servicios.

- Impulsar la construcción de una fuerza sindical y popular para la construcción de una nueva sociedad, proceso que debe implicar un fortalecimiento de la CEOSL y de sus organizaciones de base, provinciales y nacionales y la constitución de la CUT.
- Identificar el momento histórico actual del sistema capitalista y su modelo neoliberal, así como también las etapas, escenarios, estrategias y armas de lucha necesarias como la movilización, la huelga y otras que consoliden los objetivos históricos de la clase trabajadora.
- Profundizar la dirección como construcción colectiva para fortalecer la dirección democrática en la CEOSL y la democracia obrera en todas las instancias orgánicas de la CEOSL: Congresos, Comités Ejecutivos, Juntas Ejecutivas, Asambleas Regionales, Asambleas de las organizaciones Provinciales, por Rama, sindicatos nacionales y de base.
- Fortalecer la identidad de clase y de pertenencia a la CEOSL dentro de todos los niveles orgánicos.
- Profundizar el proceso de descentralización de la CEOSL, consolidando las estructuras regionales y diseñando una estrategia viable para su funcionamiento planificado y coordinado.
- Promover una concepción y una práctica distinta del poder de las clases dominantes: democrática, clasista, solidaria, etc., que implique la construcción del contrapoder, del poder popular.
- Concientizar y promover la práctica de los valores de la clase trabajadora: unidad, solidaridad, democracia, libertad, justicia, equidad, y otros que afiancen el proyecto de “ser humano nuevo”.
- Impulsar en las asambleas y demás espacios de resolución, la crítica y autocrítica como mecanismo de evaluación y determinación de decisiones y acciones, así como la permanente rendición de cuentas sobre los planes, programas, impactos y resultados de la dirección y de las acciones.
- Crear espacios de análisis y reflexión con las bases, sobre los resultados de representación, participación y delegación de dirigentes/as, en cada una de las estructuras a la cual pertenece, a fin de socializar la información y definir acciones.
- Desarrollar una escuela permanente de formación política de cuadros al interior del INEL-CEOSL, para llevar adelante la promoción de militantes comprometidos/as con el horizonte político propuesto.
- Establecer, para la elección de dirigentes/as, tanto a nivel nacional y en todas las organizaciones de base, Federaciones, Sindicatos Nacionales, como requisito necesario, que los/as compañeros/as hayan pasado por un proceso de formación nacional o regional en la Escuela Sindical Permanente del INEL-CEOSL. Esta disposición debe constar en las reformas estatutarias de todas las organizaciones.
- Promover una mayor participación de jóvenes y mujeres en las instancias de dirección.
- Definir estrategias de fortalecimiento de área financiera de la Confederación a fin de atender los requerimientos de las regionales.

EN ORGANIZACIÓN:

- Establecer, como prioridad de la CEOSL, la organización de sindicatos por industria a nivel nacional que permita la afiliación individual o grupal, para el efecto se recuperará los resultados de los programas de formación en Organizadores/as, de Estrategia de Fortalecimiento de la Organización Sindical, y asumir como estrategia inmediata, la afiliación individual a la CEOSL para la constitución de los sindicatos nacionales.
- Fortalecer los equipos de organizadores/as y activistas a nivel nacional y regional para la ejecución de planes, programas y proyectos de organización, organizados con criterio de campaña
- Fortalecer el equipo de asesores/as para la dirección y ejecución de planes y programas de organización.
- Priorizar la organización y afiliación de trabajadores/as del sector formal: textiles, construcción, flores, hotelería y turismo, bancarios, sector público, agroindustria y otros.
- Priorizar la organización y afiliación de trabajadores del sector informal: indígenas, campesinos, artesanos, pequeños comerciantes y otros. Para lo cual, es necesario diseñar una estrategia nacional, provincial y regional.
- Diseñar una estrategia nacional, regional, provincial y local para la organización de estos sectores.
- Organizar una campaña nacional de organización y afiliación para fortalecer la CEOSL
- Recuperar la historia de lucha de la CEOSL para desarrollar la identidad y conciencia de clase.
- Establecer programas, planes y acciones coordinadas entre las diferentes áreas de acción de la CEOSL.
- Impulsar la realización de Congresos para los diferentes Frentes de Lucha de la CEOSL, en los que se discuta su situación y la relación orgánica con la CEOSL.
- Generar, en la Confederación, Federaciones y organizaciones de base, espacios de participación activa de compañeras trabajadoras y de la juventud en la dirección y en las acciones sindicales.
- Diseñar planes, programas y proyectos coordinados de organización para fortalecer y crecer orgánicamente
- Establecer una política de vinculación con instituciones y organismos de cooperación nacionales e internacionales para que apoyen los programas y/o proyectos de organización
- Mejorar la estructura orgánica de la CEOSL, impulsando un trabajo político estructurado y coordinado que le permita una mejor dirección, gestión, operatividad y servicios hacia la militancia y que articule la dirección política con la acción política y la administración y asesoría:



1.- El área de Organización estaría conformada por:

- Fortalecimiento de la organización
- Organización por rama
- Formación de organizaciones
- Estadística
- Participación de la Mujer
- Participación de la Juventud
- Informal
- Indígenas
- Campesinos

De esta área se encargaría, como responsable político, un/a dirigente/a, que trabajaría con un equipo de compañeros/as formados/as para cubrir las necesidades y acciones del área.

Se realizarían reuniones de planificación, evaluación y seguimiento periódicas.

2.- El área de Asesoría Política y Jurídica estaría conformada por:

- Defensa Jurídica
- Contratación Colectiva
- Derechos Humanos y Sindicales
- Alianzas
- Garantías Constitucionales
- Servicios: Medio Ambiente y Salud y Seguridad del Trabajo

De esta área se encargaría, como responsable político, un/a dirigente/a, que trabajaría con un equipo de compañeros/as formados/as para cubrir las necesidades y acciones del área.

Se realizarían reuniones de planificación, evaluación y seguimiento periódicas.

3.- El área de Educación estaría conformada por:

- Educación Sindical Socio - Política
- Formación Política
- INEL – CEOSL / Escuela Sindical Permanente

De esta área se encargaría, como responsable político, un/a dirigente/a, que trabajaría con un equipo de compañeros/as formados/as para cubrir las necesidades y acciones del área.

Se realizarían reuniones de planificación, evaluación y seguimiento periódicas.

4.- El Área de Coordinación sería la responsable de articular el trabajo de todas las Áreas, estaría bajo la responsabilidad de la Secretaría General con el apoyo de los/as responsables de Relaciones Internacionales.

EN CONTRATACIÓN COLECTIVA:

El movimiento sindical debe diseñar una estrategia clara y precisa en la contratación colectiva, para ese efecto es indispensable tener en cuenta algunos elementos fundamentales:

- a) Reconocer que en el campo de las relaciones laborales existe puede identificarse intereses comunes relacionados con el éxito de la empresa, sin desconocer los intereses específicos opuestos entre empresarios y trabajadores:
 - Para las empresas su objetivo esencial consiste en que el esfuerzo productivo resulte rentable y asegure beneficios, su interés es esencialmente económico y tiende a evitar reparto del poder.
 - Por su parte la lógica de los trabajadores se orienta a mejorar su nivel de vida, las condiciones de trabajo y la seguridad de su empleo. Procura intervenir en las instancias de la empresa, conforme a su desarrollo cualitativo y organizacional. Sus acciones se encaminan a mejorar la calidad de vida como un medio apto para el desarrollo individual y colectivo.

- b) Debe admitirse que, existiendo una esfera de intereses divergentes, a la vez que una esfera de intereses comunes, no es posible pretender que la contratación colectiva sea un instrumento para la eliminación definitiva del conflicto explícito o implícito, sino como un camino para lograr su canalización, administración y racionalización, que permita aprovechar la potencialidad transformadora que tiene la negociación colectiva.

La negociación colectiva es, básicamente, un conjunto de procedimientos para resolver conflictos cuando las partes libremente deciden estructurar sus relaciones a través del diálogo. Para este efecto es necesario tener en cuenta los siguientes elementos básicos:

- ✓ Identificar con precisión las causas que han producido o pueden producir la ruptura de las relaciones laborales.
- ✓ El reconocimiento, por cada una de las partes, de sus propias aspiraciones.
- ✓ El reconocimiento, por cada una de las partes, de las aspiraciones de la otra parte.
- ✓ La necesidad de que las partes promuevan el diálogo directo, motivados por el interés de llegar a acuerdos.

Dado que la negociación colectiva es un campo de relación de poderes en la que cada una de las partes pretenderá imponer sus aspiraciones hasta el límite máximo que la contraparte pueda o se vea obligada a aceptar por ello para los/as trabajadores/as, es indispensable tener en cuenta los siguientes requisitos indispensables:

- La fuerza y la unidad de la organización sindical.
- La articulación fluida, democrática y coordinada entre las bases y la dirección sindical.
- La relación, información y decisiones orgánicas de la base a la dirección y de la dirección a la base.
- Tomar en cuenta el contexto social en que se desenvuelve la negociación colectiva.
- La capacitación, especialización de cuadros sindicales negociadores de contratos colectivos
- Los requisitos descritos, nos deben llevar a reflexionar sobre la importancia de consolidar la unidad de los trabajadores, tanto a nivel de las bases, como de las federaciones y de la propia Confederación, no debemos olvidar que igualmente los empresarios tienen sus federaciones y sus cámaras con enorme poder económico y político, por lo que, incrementar la fuerza del movimiento sindical, adquirir niveles de la más alta capacitación y reafirmar la unidad interna de nuestras organizaciones privilegiando los intereses colectivos sobre los individuales y desterrando las confrontaciones personalistas, es fundamental para estar en condiciones de equilibrar y aún superar el poder empresarial.

Todos los/as trabajadores/as que tienen relación de dependencia, integrantes de las organizaciones sindicales afiliadas a CEOSL, están protegidos por contratos colectivos, por lo que es indispensable que en cada una de las federaciones se tenga en cuenta estos elementos para diseñar estrategias oportunas, eficaces y coherentes en los procesos de negociación colectiva, instruyendo incluso a nuestros asesores sobre las políticas que ha este respecto se debe aplicar y evitar que cada profesional haga su propia política individual.

Para actuar en el contexto que hemos descrito, la CEOSL en sus últimos congresos, en relación a la Contratación Colectiva, ha adoptando las siguientes **estrategias y políticas**, que las consideramos válidas y debemos ratificarles en Congreso de CEOSL:

Área Organizativa:

- Fortalecer a los sindicatos existentes, incorporando a los/as trabajadores/as no vinculados a la organización en las respectivas empresas,
- Impulsar un nuevo sistema organizacional; creando sindicatos nacionales por rama de actividad
- Transformar las estructuras internas de cada sindicato, en estructuras ágiles con capacidad de dar respuestas a las necesidades de sus militantes y enfrentar la arremetida de la patronal y de los gobiernos de turno;
- Crear espacios de encuentro entre militantes de los diferentes sindicatos con el objetivo de analizar las relaciones laborales en el mundo del trabajo e impulsar la formación de cuadros con capacidad de atención de conflictos y negociación
- Crear condiciones favorables para negociar contratos colectivos por rama de actividad o industria
- **Responsabilizar** a la Presidencia de las Federaciones Provinciales, Cantonales y Nacionales por Rama de Actividad, la **creación** de Equipos de Trabajo, en el Área de Contratación Colectiva con capacidad de: decidir, investigar, planificar, negociar, administrar los contratos colectivos y asesorar a las organizaciones de base.
- **Responsabilizar** al Comité Ejecutivo como organismo de dirección política de las Federaciones por Rama, la realización de encuentros cantonales, provinciales y nacionales, para el fortalecimiento de las políticas, tácticas y estrategias de fortalecimiento de la organización y una mejor incidencia en las relaciones laborales y la contratación colectiva.
- Recomendar a los dirigentes sindicales que cuando se formen nuevas organizaciones sindicales se presenten pliego de peticiones, exigiendo la firma del Contrato Colectivo para que de esta manera superar la no obligatoriedad.
- Recomendar a los dirigentes de CEOSL en todas sus estructuras que estos documentos sean distribuidos y analizados en las bases a fin de apropiarse de su contenido y ponerla en práctica, como política de la CEOSL.
- Recomendar al Comité Ejecutivo Nacional de la CEOSL, para que defina estrategias frente a la actitud del Ministerio de Finanzas que pone trabas en el contenido del Contrato Colectivo y respete el acuerdo de las partes.
- Informar permanentemente a las bases sobre los contenidos y el proceso de contratación y negociación colectiva.

Área Educativa y Capacitación:

- Participar en los programas de capacitación sobre Contratación Colectiva, que el Instituto Nacional de Educación Laboral INEL/CEOSL viene implementando a nivel provincial, Regional y Nacional
- Encargar al INEL - CEOSL la implementación de programas educativos para formar cuadros especializados en Contratación y negociación colectiva.
- Impulsar un espacio de análisis y reflexión entre dirigentes/as, asesores/as, activistas, instructores/as en el tema de contratación colectiva

- Perfeccionar los sistemas de Planificación tomando en cuenta que la contratación colectiva es un sistema y un proceso permanente que exige una preparación integral
- Reflexionar periódicamente sobre la **VISIÓN** del Sindicato en materia de contratación colectiva y la **MISIÓN** de la Comisión Negociadora (Directiva Sindical), para que de continuidad a la acción y gestión sindical en su conjunto y adecuarlas a los últimos cambios en el mundo del trabajo y las relaciones laborales.

Área de Comunicación e imagen

- Mejorar el sistema de comunicación entre dirigentes y bases, realizando reuniones periódicas por departamentos o secciones en la empresa o institución, para identificar las condiciones reales en que desarrollan las actividades los/as trabajadores/as y definir estrategias de solución a los problemas e inquietudes.
- Conquistar el derecho a la información y participación sindical, como base para la democratización de las relaciones laborales

La Contratación Colectiva debe:

- Convertir al proceso de negociación colectiva como el espacio de legitimación de la dirigencia y el fortalecimiento de la organización sindical, para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los/as trabajadores/as y sus familias.
- Tener presente que el contrato colectivo es de tiempo indefinido, por lo que es conveniente presentar la revisión del mismo, solo en las cláusulas o artículos que deben ser modificados y después de las negociaciones; para la firma, se debe incorporar las cláusulas que siguen vigentes.
- Redactar el proyecto de contrato colectivo distinguiendo entre los objetivos principales y secundarios, entre las demandas imprescindibles y los aspectos transables, que sea realista y responda a las necesidades de los/as trabajadores/as como a las condiciones y posibilidades de la empresa o del sector.
- Incorporar nuevos contenidos a los contratos colectivos para garantizar los derechos de las mujeres y favorecer su desempeño en el trabajo.
- Incorporar nuevos contenidos a los contratos colectivos para Erradicar el Trabajo Infantil.
- Vigilar que las nuevas formas flexibles se desarrollen en el marco de las **normas internacionales del trabajo**
- Transformar el personal transitorio y eventual en personal de planta, y sean incluidos en la negociación colectiva, para que obtengan las garantías mínimas de estabilidad, organización, contratación colectiva.
- Evitar toda tendencia a canjear condiciones de trabajo por mejores remuneraciones
- Recopilar la información lo más completa posible y actualizarla permanentemente sobre: la realidad de la empresa o sector, su ambiente interno, gestión económica, niveles de productividad, situación en el mercado, sus proyecciones económicas, la tendencia económica del país; la realidad que viven los/as trabajadores/as en los aspectos económicos y sociales, condiciones de trabajo, higiene y seguridad, jornada laboral, descansos; de la realidad de la organización sindical, nivel de participación de dirigentes/as y miembros/as de base.

Área de Alianzas

- Aprovechar de mejor manera el respaldo y asesoramiento que brindan nuestras Federaciones Cantonales, Provinciales, por Ramas de Trabajo y nuestra Matriz nacional CEOSL
- Aprovechar las experiencias adquiridas por otras organizaciones sindicales en materia de contratación colectiva, organizando encuentros de intercambio con organizaciones de la misma rama de trabajo
- Realizar encuentros entre dirigentes de las Federaciones por Ramas de Trabajo, Federaciones Provinciales y organizaciones de Base, para intercambiar experiencias y definir estrategias de aplicación nacional en materia de Contratación Colectiva
- Iniciar la negociación, estableciendo de común acuerdo entre las partes, las reglas de juego, sobre como se va a desarrollar la negociación, como mínimo se deben acordar: el horario y calendario de reuniones, lugar de reuniones, contenidos de las reuniones y tratamiento de los temas.
- Difundir el contenido del contrato entre las bases y verificar en detalle si la aplicación del contrato es correcta.
- Evaluar el proceso de negociación colectiva en forma sistemática que permita ordenar experiencias y lecciones obtenidas en el desarrollo de la negociación, valorando y reconociendo las capacidades y logros del equipo y de cada integrante, para definir estrategias de afianzar las fortalezas.

ALIANZAS CON SECTORES SOCIALES Y POLÍTICOS:

- Desarrollar un proyecto político, desde el punto de vista de la clase trabajadora, como marco general y horizonte, para el desarrollo de las alianzas.
- Frente al proyecto hegemónico de dominación de la clase dominante es necesario que los/as trabajadores/as y los sectores populares pongan en cuestión el poder político de la burguesía, para ello se requiere de condiciones claves: por un lado la fortaleza de las organizaciones populares, y por otra, la autonomía política e ideológica del bloque popular frente al bloque dominante. Por ello debemos estar claros que la política de alianzas tiene que estar orientada a fortalecer el poder de las organizaciones de los/as trabajadores/as y demás sectores populares.
- Orientar las alianzas a la lucha por el poder y la democracia, como conceptos articulados: el poder que se aspira es democrático, la democracia por la que se lucha reclama de un poder popular. Las alianzas buscan transformar las relaciones imperantes. Esto marca el sentido claro de que una política de Alianzas debe promover una cultura crítica y liberadora.
- Impulsar las alianzas (sin vanguardismo) con los principales sectores populares y las fuerzas progresistas, para consolidar la unidad: trabajadores/as sindicalizados de la misma rama, trabajadores/as de otras centrales sindicales, trabajadores/as del sector energético, frentes y coordinadoras populares, jubilados/as, organizaciones de mujeres de sectores populares, maestros/as, sectores barriales, campesinos/as, indígenas, jóvenes, organizados/as de los sectores populares, informales, choferes, cristianos/as coherentes con un proyecto político liberador organizados/as en Comunidades Eclesiales de base, artesanos/as. Esto significa que la CEOSL debe propiciar y motivar a que se concrete en la práctica las alianzas respetando su autonomía y la autonomía de las demás organizaciones.

Para eso es fundamental:

- Dejar de pensar en organizaciones sectarias
 - Consolidar la Concepción Socio-Política del Movimiento Sindical que permita tener una relación con la sociedad para construir un proyecto político conjunto.
 - Construir un Movimiento Sindical y Popular fuerte, rompiendo las ortodoxias y sectarismo, valorando la diversidad y que impulse el diálogo entre las diversas tendencias y posiciones que genere complementariedades.
- Impulsar la política de alianzas en base a intereses comunes. Contra: el sistema capitalista y su modelo Neoliberal como sistema y modelo excluyentes; es decir, contra las privatizaciones, la opresión, la miseria, la desigualdad, la corrupción, reducción del tamaño del Estado, disminución del presupuesto en áreas sociales, la elevación de tarifas en servicios públicos, aumento del presupuesto para el pago de la deuda externa, salvataje de la banca corrupta; la flexibilización laboral que afecta fundamentalmente derechos de los/as trabajadores/as; las reformas constitucionales encaminadas a adecuar el sistema jurídico constitucional a las necesidades del modelo Neoliberal; incremento del desempleo y subempleo, deterioro del medio ambiente natural y humano. Por una sociedad en la que impere la democracia, la justicia, la dignidad, la solidaridad, la igualdad.
 - Impulsar la participación activa de los/as trabajadores/as en reuniones y asambleas para intercambiar experiencias, definir objetivos comunes, fortalecer el diálogo permanente y concientizar e incentivar a las organizaciones populares y a la población en su conjunto sobre la necesidad de las alianzas.
 - Fortalecer las organizaciones populares
 - Conformar la Centra Unitaria de trabajadores con las organizaciones sindicales, populares, campesinas e indígenas con la finalidad de fortalecer la lucha sindical-popular.

FRENTE S DE LUCHA:

- Realizar una evaluación crítica y autocrítica del funcionamiento, dinámica, acción y vinculación orgánica de los frentes de lucha (FNMT, MJE, REDHS) para consolidar su proyección y sobre todo fortalecerlos como espacios orgánicos vitales para el desarrollo de la Confederación y su presencia nacional e internacional.
- Implementar, dentro de la estrategia política y organizativa de la CEOSL, mecanismos que permitan el desarrollo y crecimiento orgánico de los frentes de lucha.
- Integrar la concepción y acción de los frentes dentro de política organizativa de la Confederación y articularlos con las áreas de acción.
- Fortalecer la organicidad militante de los/as miembros/as de los frentes en base a directrices políticas claras.
- Diseñar una estructura ágil y con autonomía relativa, que posibilite un cambio en las actuales prácticas.
- Diseñar mecanismos de seguimiento y rendición de informes permanentes y orgánicos de los frentes hacia la CEOSL
- Consolidar una cultura militante, presencia de sentidos, identidad, valores, compromisos para activar dentro de los frentes desde una concepción de clase.

- Fortalecer el desarrollo de posiciones propias de los frentes, ante instancias internas de la CEOSL y hacia lo externo, movimiento sindical a nivel nacional e internacional y movimiento popular nacional.
- Consolidar una política de alianzas y acuerdos con otros sectores de mujeres, jóvenes y derechos humanos organizados, observando el principio de autonomía de las organizaciones
- Clarificar las etapas, momentos, formas y armas de lucha sobre la base de una mejor definición de estrategias, producto de mayor claridad en los objetivos específicos de los frentes.
- Desarrollar un programa de formación de cuadros mujeres, jóvenes y promotores en DDHH y SS con capacidad de dirección que permitan un mayor acceso y rotación en los niveles de dirección al interior de los mismos frentes.
- Dotar a los Frentes de una estructura nacional: organizar los respectivos frentes en cada una de las Federaciones Provinciales, cantonales, por rama de trabajo y sindicatos nacionales, elegir una coordinación para cada una de las organizaciones y constituir equipos que permitan realizar un trabajo coordinado.
- Convocar la realización de congresos nacionales para cada frente de lucha, con delegados/as de cada una de las coordinaciones de las federaciones y sindicatos nacionales, que permita reestructurar su funcionamiento, dinámica, objetivos, horizontes y elegir directivas nacionales.
- Ratificar el encargo orgánico al MJE-CEOSL para la representación política en las diferentes instancias, para realización de programas y acciones en torno a la Erradicación del Trabajo Infantil.
- Conformar las secretarías de DDHH en las organizaciones.

INEL – CEOSL

Abril del 2003

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

16 y 17 de Mayo del 2003

POSICION DE LA CEOSL FRENTE AL GOBIERNO

"Por un Sindicalismo Moderno, Fuerte y Solidario"

QUITO – ECUADOR

UNA BREVE LECTURA DE LA COYUNTURA ECUATORIANA

SITUACION ECONOMICA

Para entender a cabalidad la realidad económica del país, debe partirse de una visión general de la economía. Luego de una contracción productiva de -6.3% en 1999, el país tuvo un crecimiento de 2.8% en el 2000 y alcanzó en 2001 un incremento de 5.1%. Para el 2002 el BCE afirma que se habría crecido en un 3.3%. Para el 2003 se estima un crecimiento de entre 2 y 3%. Puede concluirse entonces que luego de la crisis, la economía ecuatoriana no logró despegar del todo, por lo que una nueva recesión parece aproximarse poco a poco¹

SITUACION DEL SISTEMA FINANCIERO EN EL ECUADOR

Desde el sector “oficial” se plantea la supuesta recuperación de confianza en los bancos, complementada por aquel discurso público de firmeza y solidez del sistema financiero. A inicios del 2000 el nivel de colocaciones (inversiones y créditos) es superior al de las captaciones. Esto revela el mal manejo financiero que caracteriza a los bancos durante y después de la crisis. Otro elemento para mostrar esta realidad es el elevado nivel de la cartera vencida de los bancos, que llegó al 27% en 1999. En el período 2001-2002 se expanden tanto las colocaciones como las captaciones. En noviembre del 2002 casi 300 millones no se colocaron. Esto da prueba de una cautela sin precedentes por parte de la banca. En el período 2002 el aumento del crédito es mínimo. ¿Pero si la economía se está reactivando por qué se restringe los créditos?. La Banca mantiene una inversión en el extranjero por aproximadamente 1. 000 millones de dólares. En palabras del superintendente de Bancos, Miguel Dávila, se trata de una prevención ante eventuales problemas financieros. (El Comercio 23/09/2002).

La pregunta que surge inmediatamente es ¿Cuál es la razón para optar por tales prevenciones en un sistema bancario sólido, a menos que se avizoren tales problemas financieros? ¿será que los banqueros desconfían de la dolarización?.

Entre 1998 y 2002 los depósitos a la vista pasan del 47,6% al 66, 6% de las captaciones, los depósitos a plazo van del 42,8% al 31,2% de las captaciones. Hay que tener en cuenta que los depósitos a la vista pueden ser retirados de manera inmediata, mientras los depósitos a plazo están sujetas a ciertas restricciones de tiempo. Se ha observado un estancamiento en los depósitos a plazo y la disminución relativa de la participación en el total de las captaciones del sistema bancario ecuatoriano. Ello indica que los ecuatorianos continúan renuentes a confiarle sus ahorros al sistema financiero nacional.

Pero a más de ser un indicador de la falta de confianza en el sistema financiero, el alto nivel de depósitos a la vista conlleva otro problema. Debido a que existe disponibilidad inmediata, limita las decisiones crediticias de los bancos, imponiéndoles una mayor liquidez. Está sería entonces, una de las causas de las restricciones de crédito antes mencionado. Algunos datos nos permiten visualizar de mejor manera esta realidad. De 1.472.000 créditos concedidos, el 90% se destinó a consumo, el 6% a comercio y el

¹ Cf. Análisis de Coyuntura económica, ILDIS, Ecuador, 2002, p. 7.

resto a vivienda y a microcréditos. Visto por el lado del monto, el 24% se destinó a consumo, el 68% a comercio y el resto a vivienda y microcréditos.

Otro indicador de los problemas de la banca sería el nivel de deuda externa privada, que en menos de dos años se ha duplicado. Lo que demuestra, por un lado, la ineficiencia de la banca nacional, y la desconfianza de los ecuatorianos en la misma.

Según el economista Rafael Correa, la banca habría sacado del país, en inversiones financieras, alrededor de 1.600 millones de dólares. Eso supera todo el nivel de inversión extranjera recibida en el año 2002².

Si la banca tiene acceso a la mejor información, porque está en capacidad de pagarla, cabe preguntarse ¿por qué sacar esa cantidad de capital financiero en un economía de supuesta reactivación, con un aparato financiero consolidado, y con mayores tasas de interés?.

Finalmente debemos hacer referencia a las tasas de interés. Estas han fluctuando en los tres últimos años entre el 15% y el 18%. Por otro lado, si se ha reducido la tasa pasiva. Esto implica que lo que pagan los bancos a sus clientes se ha ido reduciendo cada vez más, mientras que lo que cobran por sus créditos se ha mantenido. Todo esto a implicado un premio a la ineficiencia. El margen de intermediación financiera (diferencia entre tasa activa y pasiva) aumenta en 7.55 puntos en 2000 a 9,98 puntos en 2002. Es decir, el sistema financiero no ha logrado ser más competitivo en dolarización, pues mantiene costos elevados y los seguirá manteniendo también como consecuencia de la necesidad del nuevo endeudamiento interno, necesarios para cubrir el desvalance provocado por la deuda pública interna, generada particularmente por el salvataje bancario.

BALANZA DE PAGOS

La balanza de pagos ordena y sintetiza todas las transacciones económicas de un país con el resto del mundo, y está compuesta por la cuenta corriente; la cuenta de capitales; y la cuenta de errores y omisiones. La cuenta corriente resume toda la operación corriente realizada con el exterior, o sea exportaciones, importaciones, servicios prestados y recibidos, intereses y donaciones. La cuenta de capital contiene sobre todo las cifras de endeudamiento e inversión extranjera. Y errores y omisiones constituye una estimación realizada por el gobierno al respecto de las transacciones no registradas, las sobrefacturaciones y subfacturaciones. A continuación proponemos un pequeño cuadro que nos ayude a comprender lo explicitado.

Hay un progresivo deterioro de las cuentas externas en la época de la dolarización. En el 2002 cerró con el déficit comercial no petrolero (es decir el que se refiere esencialmente al déficit del sector privado) más alto en la última década, ubicándose en 2. 834 millones de dólares. Mientras el déficit comercial total -atenuado por el superávit de la balanza comercial petrolera (1.829 millones)- cierra el año con -1. 006 millones de dólares. Entre 2001 y 2002 las exportaciones subieron de 4. 678 millones a 5. 000 millones. El incremento del déficit se debe entonces, al aumento acelerado de las importaciones que crecen en más de 1. 000 millones en el 2002. Si bien las

² Cf. Análisis de Coyuntura Económica, ILDIS, Ecuador 2002. p.27

exportaciones crecen no significa que se haya empezado una senda sostenida de crecimiento. se concluye por tanto que, si bien las exportaciones no se han contraído, tampoco se han expandido. ¿No es esta una prueba suficiente de los problemas que atraviesa la producción exportable?. Veamos algunos datos:

Exportaciones por sector y por tipo de producto en millones de dólares y en porcentajes					
Por tipo de Producto			Por sector		
millones de dólares FOB					
año	petroleras	no petroleras	TOTAL	Primarios	Industrializados
2000	2.442	2.484	4.927	3.698	1.229
2001	1.900	2.778	4.678	3.432	1.247
2002	2.061	2.939	5.000	3.708	1.291
como porcentaje de las exportaciones					
año	petroleras	no petroleras	TOTAL	Primarios	Industrializados
2000	50%	50%	100%	75%	25%
2001	41%	59%	100%	73%	27%
2002	41%	59%	100%	74%	26%
Fuente: Boletines Mensuales del Banco Central del Ecuador					

Ecuador: importaciones FOB por uso 2000-2002						
millones de dólares FOB						
año	Bienes de consumo	Combustibles	Materias Primas	Bienes de capital	Diversos	TOTAL
2000	762	256	1491	890	2	3401
2001	1322	250	1795	1567	3	4936
2002	1687	232	2113	1920	2	5953
como porcentaje de las importaciones						
2000	22%	8%	44%	26%	0.05%	100%
2001	27%	5%	36%	32%	0.05%	100%
2002	28%	4%	35%	32%	0.03%	100%

Fuente: Boletines Mensuales del Banco Central del Ecuador

Al observar la estructura de las importaciones se observa que ha habido aumentos considerables tanto en la importación de bienes de consumo, como en la de materias primas y bienes de capital. Entre 2000 y 2002, las compras de bienes de consumo y bienes de capital se han duplicado. Esto refleja, para el caso de bienes de consumo, el efecto recesivo de la dolarización en el aparato productivo nacional. En efecto, si las exportaciones han salido más o menos bien libradas o menos libradas, no ha ocurrido lo mismo con la producción nacional, cuya evolución como se observa en el cuadro anterior se ha caracterizado por la inestabilidad. En cuanto a la importación de bienes de capital, la razón del crecimiento está en la construcción del OCP. De hecho, el 60% de la inversión para el nuevo oleoducto está destinada a las importaciones de equipos, maquinarias, repuestos, tuberías.

Los efectos de la dolarización sobre las ventas al exterior también se evidencian analizando la evolución de la estructura de las exportaciones ecuatorianas por destino geográfico. Veamos algunas cifras

Ecuador: Estructura de las exportaciones por destino geográfico. Enero-Noviembre del 2000-2002				
		2000	2001	2002
AMERICA		70%	71%	70%
	EE.UU	38%	38%	41%
	ALADI (Sin CAN)	8%	5%	3%
	CAN	14%	18%	16%
	Resto de América	10%	10%	11%
EUROPA		15%	18%	20%
	Unión Europea	12%	14%	20%
	Resto de Europa	3%	4%	5%
Asia		12%	9%	9%
Resto del Mundo		3%	1%	1%
Total de exportaciones		4.577	4.363	4.126
Fuente: Boletines Mensuales del Banco Central (millones de dólares FOB)				

En el cuadro se puede ver cómo el país pierde mercado en el ALADI, cuya participación en las exportaciones pasa de 8% en 2000 al 3% en 2002. Asimismo, Ecuador pierde mercado en Asia (12% en 2000 y 9% en 2002). Puede verse un aumento sostenido de las exportaciones a Europa (15% en 2000 al 20% en 2002), lo cual es muy positivo ya que según el Banco Central, casi la totalidad de los productos ecuatorianos tienen libre acceso a la Unión Europea, con excepción del banano.

Se observa que la participación en la CAN sube en 2001, de 14% a 18%, pero baja en 2002 a 16%. El comercio con la Comunidad Andina es determinante para el Ecuador, en parte por ser el segundo socio comercial del país. Además, Latinoamérica es el principal comprador de bienes industrializados ecuatorianos, lo que acentúa la necesidad de una mayor integración y el desarrollo de una mejor política comercial.

El Comercio con EEUU se incrementa del 38% en 2000 a 41% en 2002. Tal evolución no debe sorprendernos pues, en dolarización, por la atadura monetaria, los productos ecuatorianos pierden competitividad más rápido que otros países (debido a las devaluaciones que con Estados Unidos).

Debemos evidenciar que estos lazos pueden ser negativos por diversas razones. Primero, porque cualquier tipo de dependencia es perjudicial. Además, está el hecho de que Estados Unidos le compra a Ecuador principalmente productos primarios, con escaso valor agregado y alta volatilidad en los precios. Eso presiona la reprimarización de la economía y mantiene la fragilidad del país ante fluctuaciones de precios. Por último, debe tenerse en mente que Estados Unidos mantiene un mercado parcialmente cerrado. En efecto, a pesar del acuerdo de preferencias arancelarias andinas (ATPA), el Ecuador

enfrenta restricciones (arancelarias y pararancelarias) para la exportación a Estados Unidos de casi 25% de sus productos.

La tendencia de las cuentas externas puede ser analizada, desde un campo más técnico, **mediante el análisis de la competitividad**. Para ello, se recurre al índice de tipo de cambio efectivo real, principal indicador de competitividad de un país. **El tipo de cambio es el precio en moneda doméstica de una moneda extranjera**. Al hablar de tipo de cambio efectivo real se considera el promedio de tipos de cambio entre la moneda local y la de los principales socios comerciales del país, tomando en cuenta la variación en la relación de precios entre el país y cada socio comercial (es decir, la inflación doméstica y la de los socios)³.

De enero del 2000 y enero del 2001, el índice se redujo de 207 a 116. Esta tendencia se mantuvo durante el 2001 y 2002, pues el índice cae a 100 en diciembre del 2001 y llega a 92 en diciembre de 2002. Esto significa que a medida que pasa el tiempo, se requiere una menor cantidad de dólares para adquirir cada moneda de los socios comerciales del Ecuador, o lo que es igual, con el mismo dólar pueden adquirirse más unidades monetarias extranjeras (lo que constituye una apreciación real del dólar).

Esto implica que los socios comerciales del país requieren cada vez de una mayor cantidad de su moneda para adquirir una unidad de moneda local (dólar). En otros términos, la apreciación del tipo de cambio, que se expresa en la disminución del índice efectivo real, equivale a una devaluación por parte de los socios comerciales de Ecuador⁴.

Si con el paso del tiempo, los socios comerciales del país requieren más cantidad de su moneda para adquirir un dólar, asimismo requerirán más cantidad de su moneda para adquirir cada producto del Ecuador valorado en dólares. Esto encarece relativamente los productos nacionales, propiciando una baja de las exportaciones ecuatorianas. En efecto aún no se ha presentado marcadamente, y al momento sólo existe un estancamiento de las exportaciones.

Por otra parte, la apreciación del dólar genera también un abaratamiento relativo de los productos extranjeros, lo que **estimula activamente las importaciones**. Lo que ha llevado a niveles críticos el déficit de la balanza comercial, lo cual además a puesto en peligro el aparato productivo nacional. En efecto, la economía nacional se ha llenado de productos chinos y colombianos. Muchos pequeños productores no han podido resistir la presión y son ahora importadores.

La gravedad de la situación se evidenció cuando algunos sectores productivos pidieron dar marcha atrás en los procesos de integración y un retiro temporal de la CAN. Es más el Ecuador se vio en la necesidad de solicitar a la secretaría de la Comunidad Andina la creación de salvaguardias cambiarias para inicios de Octubre.

La competitividad devaluatoria que se ganó a finales de los 90 ha desaparecido. Al haberse compensado la devaluación con la progresiva apreciación del tipo de cambio,

³ Cf. Análisis de coyuntura económico 2002, ILDIS, p. 36. Subrayado son nuestros.

⁴ Cf. Idem, p. 36.

cualquier apreciación subsiguiente obedecerá a una pérdida real de competitividad, a nuevas devaluaciones de los socios comerciales, o a la persistencia de altos niveles de inflación. Como referente cabe mencionar que el índice fue calculado con base a 1994 (1994=100). Esto significa que en diciembre del 2001 la competitividad era equivalente a la de 1994, y que hoy, con índice de 92, es todavía inferior a la de ese año.

Ahora conviene evidenciar las relaciones entre el índice de cobertura y los términos de intercambio. El índice de cobertura expresa la relación entre el valor de las exportaciones y el de las importaciones e indica qué porcentaje de las importaciones es cubierto (financiado) con exportaciones. El índice de términos de intercambio está dado por la relación entre el índice de precios de las exportaciones y el índice de precios de las importaciones. Todo valor inferior a 100 traduce la insuficiencia de las exportaciones para financiar las importaciones que el país requiere.

Además los términos de intercambio pasa de 90, a finales del 2001 a un promedio de 110 la mayor parte del 2002. Ello implica que la relación de precios entre las exportaciones y las importaciones se ha incrementado. Dicho de otra forma en el 2002, **los productos ecuatorianos han perdido competitividad**⁵. Las condiciones antes descritas podrían agravarse. Lo cual vuelve evidente que el Ecuador no podrá conseguir mejoras en su competitividad sin políticas estructurales que apunten a fomentar la competitividad sistémica del país. Más aún considerando que en el informe global de competitividad del Foro Mundial 2002-2003, el Ecuador aparece en el puesto 73 de 80 países. Es más, los problemas de competitividad irán aumentando a medida que los socios comerciales del país mantengan procesos devaluatorios, que abaratan sus propios productos en relación a los ecuatorianos.

Finalmente debemos decir que entre 2001 y 2002 se registraron déficit de -550 y -1.703 millones de dólares en la cuenta corriente. Históricamente, este déficit se ha producido por el excesivo peso de los intereses de la deuda externa, que ha superado el superávit comercial. Pero en años recientes el peso se revitalizó gracias a los ingresos provenientes de los emigrantes. Estos permitieron alcanzar superávit. Sin embargo, debido a los efectos negativos de la dolarización en el comercio del Ecuador, en los últimos dos años, las remesas fueron insuficientes para contrarrestar los efectos del servicio de la deuda, ya que a éste se sumó el déficit comercial. El resultado fueron los déficit de cuenta corriente mencionados.

DEUDA EXTERNA

La deuda externa constituye uno de los principales obstáculos para el desarrollo del Ecuador. No sólo por la pérdida de capitales que conlleva, sino también y sobre todo, por el sometimiento político que genera. A raíz de la crisis del 99 se han generado algunos cambios en la deuda.

Ecuador: Deuda externa total en millones de dólares al final del período 1992-2002									
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Privada	832	1555	1958	2520	3160	2530	2229	3.038	4899
Pública	13758	12379	12628	12579	13241	13241	11335	11.373	11388

⁵ Cf. Idem, p. 38. El subrayado es nuestro

Total	13934	14586	14586	15099	16400	16400	13565	14411	16288
Fuente: Boletines Mensuales del Banco Central del Ecuador									

En la última década la deuda externa llegó a 16.400 millones de dólares en 1998 y disminuyó a 13.565 en el 2000. La caída obedece a la reprogramación y a la disminución en 930 millones de dólares (según la Superintendencia de Bancos) de la deuda externa privada por el cierre de líneas de crédito externas durante la crisis. Desde el 2000 como se observa en el cuadro la deuda vuelve a crecer, hasta alcanzar, a fines del 2002 los niveles inmediatamente anteriores a la crisis: 16.288 millones de dólares, pero con una creciente presencia de la deuda privada. En efecto de diciembre del 2000 a diciembre del 2002 el peso de la deuda privada casi se ha duplicado, pasando del 16% al 30% del total de la deuda externa. En el mismo lapso la deuda pública disminuyó su participación, pasando del 84% al 70% del total de la deuda externa.

El nivel de relación de la deuda privada en la deuda externa total no se había alcanzado nunca antes en el Ecuador, ni siquiera en los tiempos en que se dio paso a la sucretización indiscriminada de la deuda externa en el Gobierno del Dr. Oswaldo Hurtado.

Conviene dejar bien explícito el hecho de que *los niveles de la deuda externa ha regresado a los existentes antes de la crisis*, con la diferencia de que hoy, es el sector privado el responsable del reciente endeudamiento.

EMIGRACIÓN Y REMESAS

Así como los altos precios del petróleo sostuvieron al sector fiscal y la construcción de la OCP dinamizó el sector productivo, las remesas de los emigrantes financiaron gran parte del consumo de los hogares. Veamos, algunos datos ilustrativos de la distribución del ingreso desde la década del 90. El 20 % más pobre pasa de recibir el 4.6% del ingreso a inicios del decenio al 2.5% en 1999. Mientras tanto, el 20% más rico incrementó su participación del 52% al 61%.

Estas tendencias a la concentración del ingreso en pocas manos se habrían acentuado con la dolarización. Sin embargo, el empobrecimiento no se percibe a cabalidad ya que ha sido mitigado gracias a las remesas de los emigrantes. En efecto, el valor de remesas corresponde al 10% del consumo de hogares. Supera además, todo lo recibido por concepto de inversión extranjera (1.300 millones de dólares). Y permite compensar la pérdida de capitales del déficit comercial (-1006 Millones). Asimismo, constituye un sustituto del gasto social. Lo que sumado a la disminución del número de pobres (derivada de la emigración), reduce las presiones sociales. Pero con el pasar del tiempo hay dos factores que desaceleran el envío de remesas:

- a. La reunificación familiar en el exterior
- b. La recesión internacional

SALARIOS Y CANASTA BASICA

La canasta básica se ubicó en 353, 24 dólares mientras que el ingreso promedio por familia alcanzó los 221,26 dólares, lo que determina una cobertura del 62, 6%. Actualmente existe una brecha de 132 dólares entre ingreso promedio y canasta básica a

nivel nacional. Esto significa que hay un 37% de los bienes (más de la tercera parte de la canasta) que no se puede comprar con el ingreso. Y dada la brecha existente entre ingresos altos y bajos, habría un gran número de ecuatorianos/as con un nivel considerablemente inferior de ingresos, que accederían a una proporción mucho menor de la canasta. Hay que recordar que más del 70% de los ecuatorianos viven en condiciones de pobreza.

A mediados del 2000 surge una nueva canasta familiar básica. En base a un nuevo cálculo determinado desde el INEC. Hasta julio lo hacía en base a 5 miembros de una familia. Desde agosto calcula en base a 4 miembros. Es necesario señalar que no se publicaron documentos metodológicos que justifique las razones de este cambio. Se dice que debido a la migración, el número promedio de personas por familia baja de 4.7 en 1999 a 4.2 en 2000. Lo que explicaría las razones del cambio en el cálculo. Estos datos sorprender, ya que una familia tipo de este tamaño no concuerda con las características de una sociedad carente de planificación familiar y de políticas de natalidad como la ecuatoriana. Al reducirse el número de consumidores por familia, baja también la cantidad requerida de bienes. Y con ella decrece, también la brecha entre canasta e ingreso, al menos temporalmente. Puede verse que, en diciembre del 2002, la canasta sin reforma habría llegado a 441, 51 dólares. Asimismo, la brecha entre canasta e ingreso ascendería a 220 dólares, equivalente a una restricción del consumo del 50%.

En el ámbito laboral, requiere además del estudio del ingreso, un análisis del empleo. El desempleo se redujo entre 1999 y 2000 de 14.4% de la PEA en 1999 a 9% en el 2000). Entre el 2000 y el 2002, durante la Dolarización, el desempleo se mantiene entre 9% y 10%, sin presentar cambios significativos. En este mismo período, la ocupación pasa de 30,2% a 35,7% sin alcanzar el nivel de 1998 (46,2% de empleo). De su lado el subempleo pasó de 60,8% en 2000 a 55,1% en 2002. Hay que destacar la virtual simetría que existe entre subempleo y empleo. Esto nos muestra que, la generación de empleo se ha producido por fluctuaciones desde el subempleo. Lo cual querría decir que el desempleo en Ecuador es prácticamente inamovible.

Si se examina el ámbito laboral según la estabilidad en la remuneración, puede verse que la población con remuneración inestable ha bajado del 69,8% en el 2000 a 64,3% en el 2002. Nótese la proximidad entre la población con remuneración inestable y el nivel de pobreza (64,3% y 71 % respectivamente).

CONCLUSIONES

Aunque la economía ecuatoriana no atraviesa un estado crítico como el del año 1999, no significa que esté en plena recuperación o mejoría.

La inflación que ha llegado a un 9.4% en diciembre del 2002, es un nivel elevado si se considera que en los EEUU la inflación bordea el 1.4%, además si se considera que estos resultados hubiera sido posible obtener sin sacrificar la política monetaria y cambiaria.

Las tasas de interés activas es de más de 15%, y el diferencial entre tasas activas y pasivas de 10 puntos porcentuales, reflejan niveles excesivos para una economía dolarizada.

La momentánea recuperación de nuestra economía se explica por los altos precios del petróleo y las remesas de los migrantes.

Las exportaciones apenas se han recuperado, mientras que las importaciones crecen aceleradamente.

En este contexto, la política económica diseñada por el nuevo gobierno no presenta ninguna novedad. Sería más de lo mismo. Pues, el análisis de algunos elementos de la Carta de Intención firmada con el FMI nos evidencian esta realidad. Por ejemplo, para equilibrar el déficit fiscal, y más concretamente para aumentar los ingresos del fisco se ponen en marcha, *'nuevamente los ajustes de precios de los servicios eléctricos y telefónicos'* y *se elevaron los precios de los combustibles en un 25% promedio*, contrariando todos los ofrecimientos de campaña de Lucio Gutierrez. Estas medidas producen presiones inflacionarias y tienden a contraer los niveles de consumo y elevarán los costos de producción. Lo cual generará efectos recesivos en el ya deteriorado aparato productivo.

Asimismo el ajuste se manifiesta a través de un *presupuesto para el 2003 que contempla un congelamiento de salario*. Además se plantea reducir el número de servidores públicos en un 10% y la masa salarial nominal del gobierno central en el presupuesto del 2004 con respecto al presupuesto del 2003.

Por último citemos algunas medidas que perjudican a los estratos de menor recursos. En campaña se ofreció duplicar el bono solidario, pero apenas se consolidó un aumento de 3.5 dólares, al pasar de 11.5 a 15 dólares. Y se estableció que el IESS no concederá nuevos préstamos a sus afiliados.

A esto se suma la promesa de la Carta de Intención de que pase lo que pase, el servicio de la deuda externa y el libre comercio son intocables.

Otra prueba de la obediencia de este gobierno al FMI está dada por la promesa de preservar el actual esquema cambiario. En el documento adjunto a la carta se afirma que *"Ecuador mantiene su compromiso con la dolarización"*. En ese sentido muchas de las medidas buscan apuntalar al tipo de cambio fijo. Es más, *"el gobierno confía en que la adecuada y oportuna ejecución"* de sus políticas será *"consistente con lo que requiere la dolarización"*.

Como se ve el gobierno da prioridad a lo que requiere la dolarización y no a lo que requiere el país. Además, el gobierno admite que la dolarización **requiere (es decir necesita)** medidas. Aquí encontraríamos la primera aceptación oficial sobre los tambaleos de la dolarización.

Antes de reafirmar el compromiso de la dolarización, se define como principal objetivo del gobierno el de *"mejorar las condiciones de vida de todos los ciudadanos, en especial los pobres, mediante un crecimiento sostenido con baja inflación, y mejora en la red de protección social así como en una mejor provisión de servicios públicos"*. Resulta interesante ver que en el principal objetivo del gobierno no se toquen aspectos como *desarrollo ni distribución de la riqueza, sino apenas la redistribución del*

ingreso. Y eso de manera marginal, es decir en base a mejoras en la protección social. En esas condiciones hay que preguntarse ¿Cómo pretende el gobierno Gutierrez mejorar las condiciones de vida en los sectores de menores ingresos, si suspende los prestamos quirografarios, congela los salarios e incrementa de los servicios de los servicios negativos? .

Otra medida preocupante es la que apunta a la reactivación de las privatizaciones. En la carta se propone ***“entregar la administración de las empresas de distribución eléctrica, además de Andinatel y Pacifictel, a sociedades internacionales de prestigio”***. En otras palabras, el gobierno pretende **entregar** sectores claves de la economía a las transnacionales. Violentando los acuerdos hechos con los sectores sociales en época de campaña.

Como puede apreciarse las políticas del gobierno Gutiérrez son altamente recesivas. Y aunque dicen buscar la consolidación de la dolarización, no apuntan ni siquiera a frenar la salida de capitales (deuda y déficit comercial) que es uno de sus mayores obstáculos. Por otro lado, el gobierno garantiza servir puntualmente la deuda externa, para lo cual sacrifica el gasto fiscal, y con éste, el gasto social, la inversión pública.

Igualmente se compromete a acelerar los procesos de liberalización, por ejemplo, en el comercio exterior y la inversión extranjera, sin medir las consecuencias que esto podría tener para una frágil Ecuador dolarizado y poco competitivo.

SITUACION POLITICA

Partamos de una reflexión fundamental en términos políticos. Identifiquemos cuál es la función del Estado.

El Estado cumple básicamente una función económica, una función propiamente política de la lucha política de clases y una función ideológica. La función económica y ideológicas están controladas por su función propiamente política, la concerniente a la lucha política de clases. Por tanto, la función general del Estado es una función política. El Estado está en relación con una sociedad dividida en clases, y con el predominio político de clase. Las funciones económicas o ideológicas del Estado corresponden a los intereses políticos de la clase dominante. El estado contribuye a consolidar el proyecto de la clase dominante y a la vez es factor de desorganización de los sectores explotados. Por eso es que ***la participación en los distintos espacios del Estado tiene que ser entendido como una herramienta de lucha y no como el fin en si mismo del proyecto político del Movimiento Sindical y de los sectores populares en general. Cuando no se tiene claro estos principios los sectores sociales terminan subordinados o cooptados y funcionales a la lógica del capital y de las clases dominantes.***

Después de la independencia del Ecuador, el pueblo supo hallar la frase justa para calificar la etapa iniciada con nuestra emancipación de España. *Ultimo día de despotismo y primero de lo mismo.* El pueblo no se equivocaba, en la medida que tal acontecimiento no iba a significar-, para las clases explotadoras, otra cosa que la sustitución del funcionario metropolitano por el encomendero criollo en varios órdenes de la vida nacional. Y así tenía que ser, puesto que la independencia ecuatoriana no fue producto de una auténtica revolución popular, sino tan sólo de una exitosa insurrección

de los marqueses criollos contra la Corona, que mal podía generar un proceso de descolonización interna.

Desde el proceso de independencia y durante los 173 años de vida republicana, la estructura y el poder del Estado ha estado en manos de la clase dominante. Los distintos gobiernos que se han sucedido han representado los intereses de esa clase dominante que históricamente han venido dirigiendo al Estado.

En las últimas elecciones se da un quiebre en esta lógica de funcionamiento. Pues tras una alianza entre Sociedad Patriótica (que se conformó como movimiento después del levamiento del 21 de Enero del 2001) y Pachakutik Lucio Gutiérrez llega al poder. La estructura del gobierno no es la misma que habíamos tenido durante los procesos electorales anteriores. Ante estas nuevas condiciones históricas la clase dominante que siempre ha controlado el Estado reestructura su estrategia para continuar en el control del poder del Estado aunque no controle absolutamente el gobierno.

La conformación del gabinete del Gobierno de Lucio Gutierrez permite visualizar cuáles son las fuerzas de poder y de clase y el rumbo general del gobierno. Pero nunca el abanico de posibilidades ha sido tan grande: desde un gobierno progresista hegemonizado por Pachakutik hasta un gobierno Neoliberal de los banqueros y el FMI, hasta un socio de Uribe y siervo de George Bush.

Y es que más allá de la CONAIE y de Pachakutik una gran “incertidumbre” se abre detrás del gobierno de Lucio Gutierrez. El nuevo gobierno es una correlación de fuerzas, en el cual la izquierda social del Ecuador, liderada por los pueblos indios, ha alcanzado su mayor peso. Pero lo que no pensamos es que la correlación iba a ser tan amplia que abarque las dos puntas del espectro político.

Por un lado Mauricio Pozo en representación del poderoso grupo financiero liderado por el Banco del Pichincha que es el que lleva adelante el frente económico. Y por el Otro Pachakutik y los movimientos sociales, con parte del Frente Social.

Lo cual pone en escenario dos programas claramente antagónicos. **El del FMI y la derecha:** aumentos de los precios del gas y la gasolina, austeridad fiscal, privatización abaratando el precio de los activos estatales, salida del Pacto Andino e integración total al ALCA, disminución de los salarios. O el **programa popular:** suspensión del pago de la deuda externa, salida ordenada de la dolarización, fortalecimiento de la Comunidad Andina y progresiva integración sudamericana con el mercosur. El primer programa nos lleva a una alianza con Uribe, ser aliado incondicional de Bush, la entrada en la guerra colombiana, el sabotaje a la integración latinoamericana. El segundo supone el estrechamiento de relaciones, económicas y políticas, con Sudamerica y una intervención concertada de la misma para mediar en el restablecimiento y desarrollo del acuerdo negociado de paz en Colombia entre el gobierno y la insurgencia armada y las organizaciones sociales.

El primer programa se sustenta en el poder imperial -desde el FMI y la CIA-, los socialcristianos, las cámaras empresariales, capas medias y altas “enamoradas” de la dolarización; el segundo supone la movilización activa de los sectores populares: pueblos indios, sindicalistas, campesinos y productores, sectores informales, maestros,

estudiantes, artesanos, empresarios medianos y pequeños cuyos intereses son absolutamente heterogéneos. Además, no existe un proyecto político claro que articule coherentemente a estos sectores. Lo que se ha dado son articulaciones esporádicas y coyunturales. Lo que impide tener una mayor coherencia en la lucha popular.

Es en estas condiciones que el Movimiento Sindical y en particular la CEOSL debe asumir una responsabilidad histórica y una posición política clara. Que vaya más allá de las posiciones sectarias y aventureristas de pasarse a la simple oposición sin hacer un análisis de las fuerzas sociales que integran el gobierno y que se constituyen en eventuales aliados de la lucha popular.

Sin duda, hay un espacio pequeño para un programa intermedio que continuará con el actual esquema Neoliberal, antes descrito pero con ciertas reformas sociales. Este es el camino que ha tomado Lucio Gutiérrez. Pero la crisis demanda definiciones más claras. Y esas definiciones debe proceder de los sectores sociales. Pues hay que definir con mayor claridad el problema del poder. Caso contrario una nueva crisis estallará y llevará a los dos programas al borde del estallido social.

ALTERNATIVAS

- Ante las condiciones antes descritas, la **Movilización** se constituye en el único camino para frenar el proyecto Neoliberal de la tendencia dominante del gobierno y fortalecer la presencia y la dirección política de los sectores populares que conforman el gobierno de Gutiérrez.
- Se vuelve vital el impulsar una política de alianzas que permitan construir un proyecto político aglutinador. Pues hasta este momento sólo se da respuestas a la coyuntura, desde los intereses particulares de cada organización sin tener un horizonte claro.

Las Asambleas Regionales además resuelve:

- Reducir el número de diputados
- Reducir el número de Partidos
- Reorganizar la Función Judicial. Despolitización
- Adopción de mecanismos para la ejecución del acuerdo entre la CEOSL y el Gobierno.
- Los temas para las mesas de diálogo: Competitividad, ALCA, Igualdad de Derechos, Contratación Colectiva, Derechos de los Trabajadores. Procesos de integración
- Respaldo la lucha al interior del gobierno con el compañero Chávez y los demás representantes del movimiento sindical y popular.
- Que fortalezcamos nuestra autonomía de clase y de la Confederación y que impulsemos la movilización de la militancia de la CEOSL en forma independiente y en alianza con otras organizaciones sindicales y populares.

INEL-CEOSL
Abril del 2003.

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003

EDUCACION

POLÍTICA EDUCATIVA

ESCUELA SINDICAL PERMANENTE

"Por un Sindicalismo Moderno, Fuerte y Solidario"

QUITO – ECUADOR

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

POLITICA EDUCATIVA 2003

**"EDUCACION PARA LA ORGANIZACION Y LA LIBERACION
"**

QUITO - ECUADOR

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSI

POLITICA EDUCATIVA 2003

"EDUCACION PARA LA ORGANIZACION Y LA LIBERACION"

QUITO - ECUADOR

Quito, 16 y 17 de mayo del 2003

POLITICA EDUCATIVA

TEMAS

- 1.- Introducción
- 2.- Política Educativa
 - A. Fuentes y Partes
 - B. Principios
 - C. Objetivos
 - D. Areas o Ejes
 - E. La Educación Sindical
 - F. La Metodología de la Educación Sindical
 - G. La Gestión Educativa
 - H. Dirección de la Educación Sindical
 - I. Estructura Orgánica de la Educación Sindical

1. INTRODUCCION

La educación sindical y la política educativa de la CEOSL se han profundizado en estos últimos tres años a través de un proceso sistémico, dinámico y democrático caracterizado por el pleno respeto de los principios, objetivos y resoluciones asumidas en el XIV Congreso Ordinario de la CEOSL y en las Juntas Ejecutivas, a partir de las cuales se ha organizado los diferentes planes de formación, constituyéndose en uno de los eslabones más fuertes de nuestra Confederación, a pesar de las limitaciones propias de todo proceso. La educación de la CEOSL a asumido como tarea fundamental de lucha, enfrentar, desde un punto de vista ideológico-político, al sistema económico, político e ideológico, excluyente, concentrador, mercantilista e individualista -que reduce a los seres humanos a simples mercancías, sujetos a la oferta y demanda del mercado- con el desarrollo de un sistema de formación centrado en los intereses históricos de la clase trabajadora, incorporando los modos de ser, de hacer, de pensar, de vivir de los/as trabajadores/as y sus experiencias de acción y lucha acumuladas a lo largo de la historia.

De ahí que, el sostenimiento del proceso educativo un eje conductor, un marco referencial, una directriz diseñada colectivamente, que permita desarrollar el sistema educativo: este eje es la Política Educativa.

2. POLITICA EDUCATIVA:

La Política Educativa de la CEOSL constituye un conjunto de criterios de dirección que guían las decisiones y acciones en la educación sindical. Desde esta perspectiva, la Política Educativa constituye el sentido desde el cual se realizan todas las acciones de formación.

A.- FUENTES Y PARTES

Las fuentes de las cuales se nutre la Política Educativa son:

- ♦ Resoluciones de los Congresos, Juntas Ejecutivas y Comités Ejecutivos Nacionales y Asambleas Regionales.
- ♦ Las experiencias y propuestas de los/as participantes a los diferentes cursos, seminarios, talleres y trabajos de grupo, que se han realizado durante las dos décadas de vida del Instituto Nacional de Educación Laboral; y, de las diferentes reuniones sindicales (Asambleas, Congresos) que se han realizado
- ♦ Los resultados, la reflexión y las propuestas del proceso de formación, realizado en este periodo
- ♦ Resoluciones y recomendaciones de la CEOSL, la ORIT y la Escuela Temática Metodológica, ETM.
- ♦ Teorías sobre la sociedad, el ser humano y la organización.

Las partes que integran la Política Educativa son las siguientes:

- Fuentes y partes
- Principios
- Objetivos
- Áreas o Ejes
- Educación Sindical
- Metodología
- Gestión educativa
- Dirección y coordinación de la educación
- Estructura de la Educación

B.- PRINCIPIOS

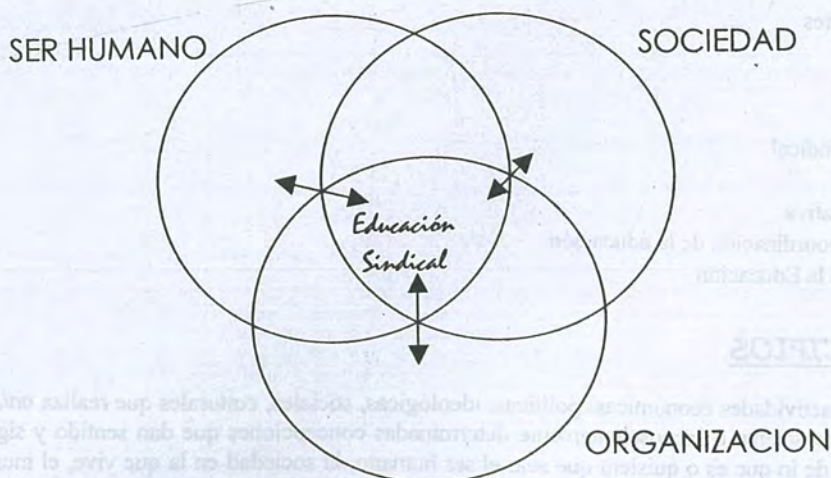
En las diferentes actividades económicas, políticas, ideológicas, sociales, culturales que realiza un/a trabajador/a están presentes, consciente o inconscientemente determinadas concepciones que dan sentido y significado a su existencia acerca de lo que es o quisiera que sea: el ser humano, la sociedad en la que vive, el mundo en el que actúa, la naturaleza con la que se relaciona y la organización a la cual pertenece. Estas concepciones pueden

sintetizarse en tres ejes articulados: el ser humano que queremos, la sociedad a la que aspiramos y la organización que deseamos.

- El ser humano es fundamentalmente un ser social, afectivo, creador de mundos, de valores, de sí mismo, cuya actividad vital es el trabajo. De ahí que, no pueda vivir si no es en sociedad, en el conjunto de relaciones que establecen unos seres humanos con otros para vivir. Desde esta perspectiva, la educación sindical impulsa un proyecto de ser humano: autónomo, libre, íntegro, digno, solidario, democrático, honesto, justo, responsable, amante de la vida, militante. Que establezca relaciones de amistad, solidaridad, lealtad, sinceridad, respeto, reciprocidad, con otros seres humanos y una relación armónica con la naturaleza de la cual es parte.
- La sociedad, históricamente determinada, en la que se encuentra el/a trabajador/a y su organización, es un todo compuesto por tres niveles fundamentales: Nivel Económico, Nivel Político y Nivel Ideológico. En este espacio se generan los mundos posibles como invento, creación, producto de la actividad humana: arte, ciencia, moral, religión, industria, ciudad, Estado. El mundo material y espiritual son la cristalización de proyectos que transforman los mundos dados. Desde esta perspectiva, la educación sindical impulsa un proyecto de sociedad: democrática, solidaria, justa, pluralista, libre, soberana, equitativa, participativa, con pleno empleo, desarrollo y respeto de los derechos humanos la vida, la cultura y el medio ambiente, que preserve y proteja los recursos naturales, una sociedad en la que no existan guerras, violencia, discriminación, contaminación, corrupción, represión, trabajo infantil.
- La organización es un proceso a través del cual se agrupan y actúan los/as trabajadores/as para lograr sus objetivos, desarrollar la conciencia de clase y luchar por conseguir la sociedad y el ser humano con que sueña. Desde esta perspectiva, la educación sindical impulsa un proyecto de organización: democrática, solidaria, fuerte, unitaria, equitativa, propositiva, responsable, sólida en sus principios, ideológicamente socialista, pluralista, autónoma, combativa, crítica y autocrítica, con una sólida conciencia de clase, con una dirección honesta.

La educación sindical contribuye, en el proceso de formación, a articular estos tres elementos, para:

- La construcción de un ser humano coherente con el proyecto de sociedad de la clase trabajadora; y, una nueva sociedad coherente con el proyecto de ser humano.
- La construcción de un ser humano coherente con el proyecto de nueva organización de la clase trabajadora; y, una nueva organización coherente con el proyecto de ser humano.
- La construcción de una nueva organización coherente con el proyecto de sociedad de la clase trabajadora; y, una nueva sociedad coherente con el proyecto de organización.



C.- OBJETIVOS

Objetivos generales:

- Contribuir al fortalecimiento y desarrollo orgánico de la CEOSL mejorando su capacidad de dirección y acción política e ideológica, articulando educación, organización y acción.
- Desarrollar una educación liberadora, impulsando los postulados del sindicalismo socio-político.
- Fortalecer la conciencia e identidad de clase, profundizando la formación política e ideológica de los/as trabajadores/as.
- Fortalecer el sistema de educación sindical desarrollando la Escuela Sindical Permanente de formación de Cuadros.

Objetivos específicos

- Promover la formación de cuadros políticos con capacidad de dirección y acción
- Promover la educación sindical como espacio de participación, crítica, acción y liberación transformadora.
- Generar cambios en las estructuras y en las prácticas sindicales que respondan a los intereses y al proyecto político de clase.
- Consolidar el sistema educativo participativo e integral, con amplia cobertura, especialización, continuidad y niveles de formación.

D.- AREAS O EJES

La Educación Sindical de la CEOSL se organiza desde tres ejes temáticos que implican, como todo proceso educativo, sistemas de conocimientos, valores y actitudes generados en la lucha histórica de los/as trabajadores/as:

Área o Eje Social:

El área o eje social tiene relación con el conocimiento y análisis de la realidad social como un todo en la que se encuentra inmersa la clase trabajadora y a la que tiene que enfrentar y transformar.

El análisis de la problemática social (estructura y coyuntura) se realiza en los tres niveles en los que se estructura una formación socio-económica: Económico, Político e Ideológico.

Área o Eje Sindical Socio-político

El área sindical comprende la concepción directriz que orienta la estrategia, principios, objetivos y planes de acción que lleva adelante la CEOSL. Ubica al movimiento sindical como una fuerza política capaz de articular a otros sectores sociales en torno de un proyecto político liberador.

Área o Eje de Planificación-Investigación

El área de planificación comprende la organización, sistematización y profundización de la dirección, administración y gestión educativa apoyada por instrumentos de planificación estratégica e investigación que permiten mejorar la efectividad de la actividad educativa y la práctica política de clase.

La planificación estratégica, como herramienta de trabajo participativa, ayuda en la construcción de estrategias, objetivos, contenidos y en el diseño de planes de acción, y como tal, está compuesta por momentos o fases: fase crítica, fase de fantasía, fase propositiva, fase estratégica y fase de compromisos.

La investigación utiliza los métodos y técnicas de las ciencias sociales que permiten una rigurosa sistematización y fundamentación de los contenidos de la educación sindical y el análisis de la situación concreta del mundo social y laboral.

Relaciones entre las áreas

- Entre las áreas social y sindical: El análisis de la realidad social se realiza desde el punto de vista de clase y la concepción del sindicalismo socio-político. Desde esta perspectiva la acción y organización de los/as trabajadores/as se enmarca en una lucha socio-económica, socio-política y socio-ideológica.
- Entre las áreas social y de planificación: El análisis sobre la realidad social se realiza con planificación e investigación. El conocimiento sistemático de la realidad social permite una acción planificada que permita incidir con efectividad en la solución de los problemas sociales. La investigación y la planificación están orientadas y centradas en la solución de los problemas sociales.
- Entre las áreas sindical y de planificación: La orientación sindical socio-política guía la estrategia de planificación, es decir, las teorías de planificación están de acuerdo con los principios de sindicalismo democrático; y, a la vez, la planificación ayuda a identificar los problemas de la organización y a diseñar planes y programas concretos de acción para solucionarlos.
- El análisis de la realidad social implica por un lado, investigación planificada; y por otro, asumir un punto de vista de clase desde el sindicalismo socio-político. De la misma manera, las acciones sindicales, debidamente planificadas, responden a los retos que impone la situación real actual. En suma, el análisis concreto de la situación concreta es necesario para el diseño de una estrategia de acción correcta que permita revertir la situación actual en favor de los intereses de los/as trabajadores/as y demás sectores populares.

La relación entre estas tres áreas es lo que constituye uno de los campos de acción fundamentales del INEL-CEOSL, desde el cual se organiza tanto la gestión como la administración y dirección de la educación.

E.- LA EDUCACION SINDICAL:

La educación sindical es un proceso sistémico, dinámico, democrático, anti-autoritario, organizado desde el punto de vista de clase y un frente de lucha ideológica y política de la clase trabajadora que forma parte de la estrategia global de acción política orientada hacia la transformación social y que contribuye a mejorar la calidad del trabajo en la organización, a estimular la participación activa de los/as trabajadores/as en la transformación liberadora de la sociedad.

La educación sindical responde al contexto social en el que se halla inmersa la clase trabajadora y contribuye a comprenderla críticamente, diseñar estrategias y políticas correctas de acción para su transformación.

La educación de la clase trabajadora es un proceso en el cual trabajadores/as transforman sus conocimientos, sentimientos, actitudes y valores enajenados por el mundo de las mercancías, contribuyendo a la percepción crítica de la realidad, al fortalecimiento de la conciencia de clase y al desarrollo de capacidades para la acción política clasista que permita una constante acumulación de fuerzas en el terreno organizativo, de movilización y de lucha de los sectores populares. De esta manera, la educación se constituye en un espacio de liberación y construcción colectiva en la que trabajadores/as son gestores/as y protagonistas de un proyecto político de liberación, de construcción y desarrollo de la conciencia e identidad de clase y de transformación de estructuras y prácticas sindicales.

La educación de la clase trabajadora se relaciona orgánicamente con la organización sindical, contribuyendo en su proceso de construcción, transformación, dinamización y fortalecimiento de su estructura orgánica para la defensa de los derechos, la consecución de sus intereses y aspiraciones de clase y aumentar la capacidad de lucha, movilización y negociación de los sindicatos para la transformación social.

La educación de la clase trabajadora se relaciona orgánicamente con la acción político-sindical de trabajadores/as orientando a que, las acciones individuales y colectivas para la construcción de la sociedad, la organización y el ser humano que aspiramos los/as trabajadores/as, se desarrollen con identidad y pertenencia de clase.

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

La educación sindical desarrolla 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 hombre y mujeres, la honestidad, la dignidad, la mística de trabajo, entre otros.

La educación de la clase trabajadora desarrolla una metodología adecuada y coherente con los principios, objetivos y valores que impulsa la clase trabajadora. Se parte de la propia experiencia de trabajadores/as, reflexionando sobre ella, desarrollando los conocimientos y volver nuevamente a la práctica para transformar conscientemente la realidad individual y colectiva (Práctica-teoría-práctica). Por lo tanto la metodología es liberadora permitiendo la construcción colectiva de conocimientos y propuestas para la acción: el proceso metodológico articula tres momentos fundamentales, acción-reflexión-acción.

La educación de la clase trabajadora implica la construcción de un sistema de formación sindical desde el local de trabajo pasando por el sindicato, federación, y central sindical: fortalecer los equipos nacionales; disminuir las asimetrías respetando las diferencias; mantener los procesos de planeación estratégica; participar en las instancias de decisión y ejecución de la educación formal; involucrarse directamente en las instancias de decisión de la formación profesional; ocuparse de la formación de cuadros sindicales.

La educación como proceso implica niveles, continuidad, seguimiento, especialización, profesionalización, evaluación, articulados con lo regional y provincial y local.

Desde este punto de vista, la educación es un proceso de trabajo a través del cual se contribuye a consolidar la construcción del proyecto político de la clase trabajadora, asumiendo su responsabilidad histórica y su autonomía, para la transformación de las prácticas y estructuras sociales actuales caracterizadas por la explotación, la injusticia y la exclusión, así como también al desarrollo y consolidación de la conciencia de clase.

F.- LA METODOLOGIA DE LA EDUCACION SINDICAL

La educación sindical responde a las condiciones e intereses de clase de los/as trabajadores/as, por lo tanto tiene una intencionalidad política. Por esta razón:

- La metodología, como concepción política, responde y es coherente con las concepciones de ser humano, organización y sociedad que queremos construir y apunta a su transformación para que se realicen las aspiraciones de los/as trabajadores y los pueblos.
- La metodología es una de las partes importantes de la educación. Pasa por tener una visión de la sociedad, del ser humano y de la organización, actuales, y a la vez, la sociedad, el ser humano y la organización a la que se aspira. Pasar de sociedades y prácticas autoritarias, represivas e injustas, a sociedades y estructuras sindicales democráticas, honestas, transparentes y justas, con la participación activa de trabajadores/as.
- La metodología de la educación sindical 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/as trabajadores/as, evitando su actuación como meros receptores/as pasivos/as, convirtiéndolos en sujetos activos de los procesos educativos e históricos.
- La metodología es un proceso de transformación del ser individual y del ser colectivo, en el que, al respetar y desarrollar los conocimientos, experiencias de vida y valores de los/as trabajadores/as, puedan con la educación sindical y a través de la reflexión crítica de la realidad, potencializarse, concientizarse y autorealizarse, promoviendo así su propio desarrollo. Este proceso individual y colectivo implica el

intercambio entre sujetos, reflexionando de forma crítica sobre la práctica cotidiana y teorizando para que puedan producir acciones transformadoras, sobre sí mismos y sobre la realidad. A partir del análisis crítico que hagan de la realidad, pueden ordenar sus ideas, mejorar conceptos, aprender nuevos contenidos, garantizando así la vuelta a la práctica social para articular sus conocimientos con la acción transformadora (Acción - Reflexión - Acción).

- La metodología determina la interrelación entre forma y contenido desde una concepción política democrática y se constituye en la vía que permite materializar los principios y objetivos de la educación.
- La metodología está centrada en la realidad histórica concreta; nace de ella y se orienta a su transformación.
- La metodología vincula el trabajo intelectual con el trabajo productivo y la práctica política, permitiendo que la educación sea un proceso de formación-en-la-acción y a-través-de-la-acción, en el que los/as trabajadores/as generen un tipo de conocimiento colectivo a partir de la práctica y la experiencia, potenciando una actitud de búsqueda, investigación y crecimiento personal y grupal.
- El proceso metodológico tiene tres momentos:

- ❖ 1° Momento: * *Partimos de la experiencia vivida (Acción / Realidad concreta, individual y grupal, necesidades / Descripción de lo conocido):*
- ❖ 2° Momento: * *Reflexión de las experiencias, sobre lo conocido, sobre la realidad pensada, correcciones y ampliación de la información (Reflexión con elementos teóricos- políticos - ideológicos - técnicos / Articulación con los objetivos y perspectivas de la organización)*
- ❖ 3° Momento: * *Volvemos a la experiencia, a la práctica, a la acción (¿Qué hacer...?)*

6.- LA GESTION EDUCATIVA

La gestión educativa constituye: la organización, coordinación, planificación, ejecución y evaluación de las acciones educativas, a través del INEL - CEOSL como instancia orgánica, para lo cual:

- Organiza a la educación sindical como un sistema integral, permanente, flexible, coordinado, planificado, presencial o a distancia y especializado que responde a los principios y objetivos de la Política Educativa de la CEOSL
- Estructura a la educación sindical en planes y programas, por niveles, sectores, ramas de trabajo.
- Apoya a la educación sindical con acciones de investigación para la actualización de su estructura programática y la elaboración del material educativo.
- Diseña contenidos para la educación sindical que contribuyen a explicar los cambios mundiales, nacionales, laborales e institucionales; y, a formar dirigentes/as que dominen temas económicos, teorías políticas e ideológicas y temas laborales, de manera que contribuyan con propuestas para solucionar los problemas sociales y a fortalecer los valores, la conciencia de clase y la equidad de género. Los contenidos se organizan en función de los tres ejes temáticos: Realidad Social, Sindicalismo Socio-Político y Planificación Estratégica.
- Dirige la educación sindical a hombres, mujeres y jóvenes de las bases; dirección nacional, provincial, cantonal, por rama de trabajo, frentes de lucha como beneficiarios/as directos y sujetos activos en la dirección y fortalecimiento de la CEOSL.
- Evalúa permanentemente a la educación sindical con procesos de seguimiento oportuno, de manera que permite medir el logro de los objetivos, identificar los obstáculos y retroalimentar todo el sistema. La evaluación es una forma de investigación participativa cuyos resultados son conocimientos que se utilizan para la toma de decisiones encaminadas a mejorar y modificar los planes y programas y su implementación.
- Plantea como objetivo fundamental de la evaluación el examinar el grado en el que se logran los resultados esperados y los factores internos y externos que han posibilitado tal o cual grado de cumplimiento. Esta información servirá para mejorar la eficiencia de los planes de educación integrando los intereses de los/as beneficiarios/as.
- Fortalece, dentro del proceso de gestión, el equipo nacional de Formadores/as de la educación sindical es un conjunto de compañeros/as preparados para la acción educativa y se constituyen en sujetos activos/as en el proceso de enseñanza-aprendizaje: construyen colectivamente, orientan, conducen, facilitan y propician la participación activa de los/as trabajadores/as que participan en procesos educativos. De esta manera aseguran

la coherencia, sistematicidad, coordinación y continuidad de la educación en el ámbito nacional, contribuyendo en la determinación de políticas y estrategias para la sostenibilidad de la educación. Ayudan, asimismo, a sistematizar experiencias, a conocerse así mismos/as y a buscar soluciones conjuntas a los problemas. Los/as formadores/as asumen actitudes democráticas, amplias, abiertas y clasistas que ayuden a superar las trabas que impone el sistema dominante para la participación activa de los/as trabajadores/as.

- Coordina la ejecución de los programas de educación con las organizaciones de base, Federaciones cantonales, provinciales, por rama, sindicatos nacionales y con la Confederación.
- Promueve alianzas estratégicas con organizaciones sindicales fraternas nacionales e internacionales, cooperantes, Ong's y universidades con las cuales sea factible articular procesos de formación política para el movimiento obrero, que permita mejorar la calidad y al cobertura de la educación sindical.
- Administra los recursos técnicos, materiales y financieros involucrados en la educación, cuidando que respondan a los objetivos de la política educativa, de los planes de educación y de las diferentes acciones educativas. De la misma manera, los proyectos educativos se articulan, de manera coherente con los principios y objetivos de la Política Educativa.
- Organiza la gestión administrativa con autonomía relativa, generando los mecanismos pertinentes para el efecto: los recursos destinados a la educación sindical serán manejados por el INEL - CEOSL con el control del/a responsable del Area de Educación y de la Comisión Fiscalizadora.
- Promueve la contribución de las organizaciones de base en los procesos educativos, a través de una inscripción simbólica, cuyos recursos permitirán sostener las actividades de los/as formadores/as y de materiales educativos.
- Atiende las necesidades puntuales de educación de las afiliadas, para lo cual, el INEL - CEOSL contribuye con los costos de materiales y la movilización de los formadores/as. Los costos de alimentación, movilización, alojamiento, será responsabilidad de las organizaciones peticionarias.

H.- DIRECCION DE LA EDUCACION

La dirección de la educación sindical se concibe como colectiva:

- ❖ La dirección colectiva de la educación sindical es un proceso en el que se construyen directrices que materializan las resoluciones aprobadas en los Congresos, Juntas Ejecutivas y Comités Ejecutivos de la CEOSL.
- ❖ La dirección colectiva de la educación sindical es el esfuerzo conjunto para llegar a los objetivos que dicta la Política Educativa para apoyar la dirección política, el fortalecimiento y desarrollo orgánico de la CEOSL.
- ❖ La dirección colectiva de la educación sindical involucra a los/as compañeros/as, conformando equipos de trabajo con compromisos militantes para llevar adelante las acciones educativas.
- ❖ La dirección colectiva de la educación sindical coordina y articula el trabajo político sindical con las demás áreas de trabajo de la Confederación, con el criterio de trabajo de equipo.
- ❖ La dirección colectiva de la educación sindical diseña horizontes, políticas, estrategias, planes y acciones específicas para actuar, incidir y transformar la realidad de la educación formal y de la formación profesional, estructurando programas para la formación de trabajadores/as con capacidad efectiva de incidencia y negociación.

Las funciones fundamentales de la dirección colectiva se orientan a:

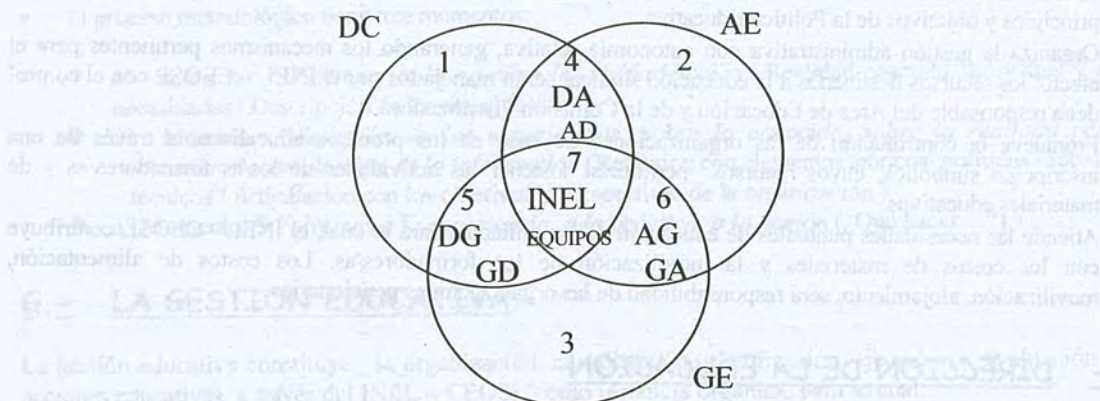
- ◆ Proyectar la educación sindical definiendo objetivos claros que den cuenta de los más sentidos deseos e intereses de la clase trabajadora, diseñando planes que se ejecuten mediante la acción metódica y disciplinada.
- ◆ Programar cada una de las acciones contenidas en los planes de educación adaptándose a las circunstancias reales y concretas.
- ◆ Dirigir (decidir) y coordinar la educación articulando y perfeccionando las actividades de los/as diferentes compañeros/as que están involucrados/a en la educación y las diferentes instancias orgánicas nacionales y regionales de la CEOSL. La Política Educativa y el plan de educación permiten un tipo de dirección consciente y efectiva. La articulación coherente entre la Política Educativa y la dirección implica un liderazgo igualmente coherente. Para dirigir (decidir) es necesario tener una visión clara de todo del proceso educativo.

- ♦ Construir mecanismos de comunicación y consulta para una adecuada toma de decisiones.
- ♦ Dar seguimiento a los/as compañeros/as formados/as
- ♦ Evaluar todo el proceso educativo de tal manera que se obtenga un tipo de conocimiento adecuado que permita mejorar o modificar los planes y programas educativos y su implementación.

I.- ESTRUCTURA ORGANICA DE LA EDUCACION SINDICAL

La educación sindical y el INEL son parte de la estructura orgánica de la CEOSL, y como tales responden a su estructura, políticas, objetivos, estrategias y necesidades. La estructura orgánica de la educación se compone de tres ejes articulados:

- Dirección Colectiva
- Acción Educativa
- Gestión Educativa



1. **Dirección Colectiva (DC):** construcción de directrices políticas para la educación sindical, que materializen las resoluciones aprobadas en los Congresos, Juntas Ejecutivas y Comités Ejecutivos de la CEOSL. Responsable político de la educación, miembro/a del CEN de CEOSL.
2. **Acción Educativa (AE):** implementación de planes y programas a nivel, nacional, regional, provincial y cantonal. Coordinación nacional integrada por el equipo central, equipo nacional y dirección; y, coordinaciones regionales de educación integradas por secretarios/as de educación de las Federaciones y miembros/as de los equipos regionales de educación.
3. **Gestión Educativa (GE):** asesoría, organización, administración, planificación, seguimiento y evaluación de las acciones educativas

Las relaciones entre estas áreas nos dan como resultado:

4. **DA/AD:** Dirección colectiva para la acción educativa y la acción educativa que orienta la dirección para su mejoramiento, profundización o cambio
5. **DG/GD:** Dirección colectiva para la gestión educativa y gestión educativa que orienta la dirección para su mejoramiento, profundización o cambio
6. **AG/GA:** Acción educativa apoyada y sustentada por la gestión de la educación y gestión de la educación para mejorar, profundizar o cambiar la acción educativa.
7. **El INEL como equipo central y el equipo nacional de formadores/as** materializan la articulación entre los tres ejes, encargándose del sustento y coherencia teórica y política del sistema educativo sindical, coordinación y continuidad del proceso en el ámbito nacional.

La estructura orgánica de la educación vincula la formación sindical con la educación formal y la formación profesional, desde un enfoque de integralidad. Desde la formación sindical, diseñar estrategias y preparar compañeros/as con capacidad de involucrarse de forma organizada en todos los espacios de discusión en torno a la educación formal y la formación profesional para influir en las decisiones y políticas sobre estos temas.

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003

2. ESCUELA SINDICAL PERMANENTE

2.1 OBJETIVOS

GENERAL

ESCUELA SINDICAL PERMANENTE

**"EDUCACION PARA LA ORGANIZACION
Y LA LIBERACION"**

2.2 ESTRATEGIA DE EJECUCION

La estrategia para la ejecución se hará en tres componentes:

1. **Tecnológico**, que busca la aplicación de la ciencia y la tecnología en el desarrollo del movimiento sindical. La ejecución de los proyectos de este componente se hará a través de la implementación de los cursos, talleres y actividades de capacitación y actualización de los líderes sindicales.
2. **Académico**, que busca el desarrollo del proceso de aprendizaje permanente de los líderes sindicales, así como la promoción de la cultura de la organización y la participación en los procesos de toma de decisiones. La ejecución de los cursos de este componente se hará a través de la implementación de los cursos, talleres y actividades de capacitación y actualización de los líderes sindicales.
3. **Administrativo**, que busca la implementación de los procesos de gestión y administración de los recursos humanos, financieros y materiales de la organización. La ejecución de los proyectos de este componente se hará a través de la implementación de los cursos, talleres y actividades de capacitación y actualización de los líderes sindicales.

"Por un Sindicalismo Moderno, Fuerte y Solidario"

2.3 EJES POR COMPONENTES

TECNOLOGICO

QUITO – ECUADOR

XV CONGRESO ORDINARIO DE LOS CEOSI

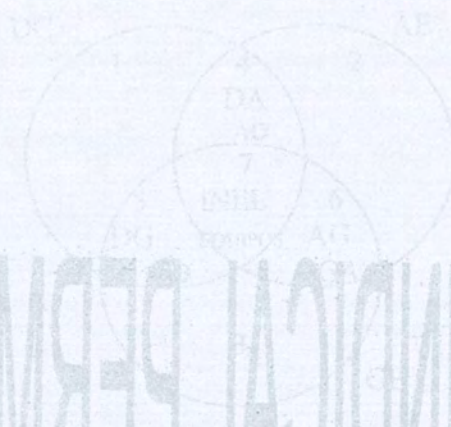
Quito 18 y 19 de Mayo del 2003

1. Creación de la Comisión de la Educación
2. La educación en el Ecuador
3. El rol de la educación en el desarrollo del país

1.- ESTRUCTURA ORGANICA DE LA EDUCACION

La educación en el Ecuador es un sistema que se organiza en tres niveles: nacional, provincial y local. La estructura organizativa de la educación se compone de los siguientes niveles:

1. Dirección General
2. Asesoría Técnica
3. Gestión Educativa



La estructura organizativa de la educación en Ecuador se organiza en tres niveles: nacional, provincial y local. La estructura organizativa de la educación se compone de los siguientes niveles:

1. Asesoría Técnica (AT): Asesoría técnica a la gestión educativa a nivel nacional, provincial y local.
2. Dirección General (DG): Dirección general de la educación en Ecuador.
3. Gestión Educativa (GE): Gestión educativa a nivel nacional, provincial y local.

Las relaciones entre estos niveles son las siguientes:

4. DG/AT: Dirección general de la educación y asesoría técnica a nivel nacional.
5. DG/GP: Dirección general de la educación y gestión educativa a nivel nacional.
6. AG/GA: Asesoría técnica a la gestión educativa a nivel provincial y local.
7. GE/INEL: Gestión educativa a nivel nacional y local.

La estructura organizativa de la educación en Ecuador se organiza en tres niveles: nacional, provincial y local. La estructura organizativa de la educación se compone de los siguientes niveles:

1. INTRODUCCION

Desde la fundación del INEL en 1980, como instancia orgánica de la CEOSL encargada de la formación política de la militancia de la Confederación, la educación ha seguido un proceso de mejoramiento permanente en su política educativa, en forma y contenidos, planificación, profesionalización del proceso e infraestructura.

Los dos últimos Congresos de la CEOSL aprobaron la Política Educativa, estableciendo de manera específica las directrices fundamentales para constituir un sistema de educación y consolidar el proceso educativo, su estructura y relaciones, evitando el activismo y el tareismo educativos. Sobre la base de la Política Educativa vigente se han diseñado los planes y programas que se han ejecutado en estos últimos años. Así mismo se han diseñado proyectos para desarrollar el sistema educativo, uno de ellos es La Escuela Sindical Permanente.

2. ESCUELA SINDICAL PERMANENTE

2.1 OBJETIVOS

GENERAL

- *Fortalecer la escuela sindical de la CEOSL como un proceso permanente de construcción integral teórico, político y práctico orgánicamente articulado a la organización y acción liberadora.*

ESPECIFICOS

1. Construir un sistema de educación multiplataforma, centrado en el Internet y articulado, con modalidades presenciales, semi-presenciales y a distancia.
2. Desarrollar los programas de formación, los contenidos, los materiales y la metodología por niveles y modalidades dentro de una estructura académica articulada al sistema.
3. Fortalecer la estructura educativa articulando la coordinación y la acción a nivel local, provincial, regional y nacional mediante una red con múltiples espacios convergentes.
4. Desarrollar un sistema de gestión educativa que involucre estrategias e instrumentos de selección, seguimiento, promoción y evaluación de los/las participantes.
5. Desarrollar un sistema de evaluación, monitoreo y medición de impacto del sistema educativo.

2.2 ESTRATEGIA DE EJECUCION

La estrategia para la ejecución se base en tres componentes:

1. **Tecnológico:** que busca la construcción de un sistema educativo multiplataforma, centrado en el Internet. La ejecución de las acciones de este componente estará bajo la responsabilidad técnica de CHASQUINET en coordinación con el INEL-CEOSL, a través de un convenio.
2. **Académico:** que busca el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, por niveles y modalidades, así como la producción colectiva de contenidos, materiales educativos, técnicas y metodología. La ejecución de las acciones de este componente estará bajo la responsabilidad del INEL-CEOSL y del equipo nacional de formadores/as de la CEOSL; y, el programa de Formación Superior, estará bajo la responsabilidad de la Universidad Andina "Simón Bolívar" UASB, en coordinación con el INEL-CEOSL, a través de un convenio.
3. **Dirección, Administración y Coordinación:** que busca organizar la escuela permanente, generar directrices para su funcionamiento, administración y coordinación. Este componente estará bajo la responsabilidad del INEL-CEOSL, en Coordinación con CHASQUINET y UASB.

2.3 EJES POR COMPONENTES

TECNOLOGICO

- Sistema de educación multiplataforma, centrado en el Internet

ACADEMICO

- Educación a Distancia con cobertura nacional
- Educación Presencial con cobertura local
- Educación Presencial Especializada con cobertura nacional y regional
- Educación Superior con cobertura nacional
- Investigación para la educación y producción de materiales educativos

DIRECCION, ADMINISTRACION y COORDINACION

- Dirección de la escuela estructurada en los ámbitos nacional y regional
- Administración de la escuela estructurada en los ámbitos nacional y regional
- Coordinación de la escuela estructurada en el ámbito nacional

2.4 PROGRAMAS DE FORMACION

Educación Semipresencial y a Distancia

Se desarrollará a nivel nacional por regionales, en función de la estructura orgánica de la CEOSL, estructurándose 6 equipos con los formadores/as de cada una de las regionales quienes serán los/as responsables de ejecutar el trabajo a nivel local y provincial, bajo la coordinación y supervisión del INEL-CEOSL y con el soporte técnico de CHASQUINET.

El ciclo de formación comprende cinco programas:

- Programa de formación Sindical Socio-política
- Programa de formación en Teoría de la Historia: teoría económica, teoría política y teoría de la ideología
- Programa de formación en Planificación Estratégica
- Programa de Desarrollo del Pensamiento

Educación Presencial Piloto

Se desarrollará como proyecto piloto de formación de cuadros, en Quito, el primer año, para en los años posteriores replicarlo a nivel de otras ciudades importantes del país. Esta modalidad presencial implica mayor sistematicidad, frecuencia e intensidad del proceso.

El ciclo de formación comprende cinco programas:

- Programa de formación Sindical Socio-política
- Programa de formación en Teoría de la Historia: teoría económica, teoría política y teoría de la ideología
- Programa de formación en Planificación Estratégica
- Programa de Desarrollo del Pensamiento

Educación Presencial Especializada

Se desarrollará como seguimiento de los procesos educativos semipresenciales, presenciales y a distancia, para especializar compañeros/as en las diferentes áreas de trabajo prioritarias de la CEOSL.

- Programa de especialización de Formadores/as
- Programa de formación Sindical Socio-política
- Programa de formación en Teoría de la Historia: teoría económica, teoría política y teoría de la ideología
- Programa de formación en Planificación Estratégica

El programa de especialización de Formadores/as se desarrollará a lo largo de todo el tiempo que dure el proyecto, ya que permitirá seguir especializando al equipo de formadores/as actual y promoviendo a nuevos compañeros/as responsables del proceso a nivel local, provincial y regional.

Educación Superior

Se desarrollará como última fase del proceso de formación.

- Programa de especialización superior

PENSUM POR MODALIDAD

Estas diferentes modalidades de formación se implementarán siguiendo un proceso por niveles: desde lo básico hasta lo especializado y superior y desde lo local hasta lo nacional.

El pensum de estudio por niveles y ejes para las modalidades: **Educación Semipresencial, a Distancia y Presencial Piloto**, se realizará desde el nivel básico hasta el tercer nivel; para la modalidad **Presencial Especializada**, está destinado un cuarto nivel de especialización.

Niveles Ejes	Básico Temas	1º Nivel Temas (Experiencias)	2º Nivel Temas (Reflexión)	3º Nivel Temas (Reflexión)	Especialización Temas (Acción)
Sindical Socio-político	Principios y Objetivos de la organización Estructura organizativa Autoestima	Liderazgo I Organización I Democracia I Legislación Laboral I Contratación Colectiva I Formación en Género I DDHH y SS I	Liderazgo II Organización II Democracia II Legislación laboral II Contratación Colectiva II Formación en Género II DDHH y SS II	Liderazgo III Estrategias de organización Democracia III Legislación Laboral III Contratación Colectiva III Praxis de género DDHH y SS III Sindicalismo Internacional OIT	Equipos de organizador@s Equipos de formador@s Equipos de asesor@s legales Equipos de contratación colectiva Equipos de promotores/as en género Redes de DDHH y SS
Teoría de la Historia	Estructura social	Análisis de estructura y coyuntura I	Teoría Económica I Teoría Política I Teoría de la Ideología I	Teoría Económica II Teoría Política II Teoría de la Ideología II	Teoría Económica Contemporánea Teoría Política Contemporánea Ideologías Contemporáneas
Planificación	Foda-Dofa	Planificación Estratégica I	Planificación Estratégica II	Proyectos	Equipos de Planificadores/as
Desarrollo del pensamiento	Razonamiento natural	Lógica de clases	Lógica de proposiciones	Argumentos	

Estos niveles y ejes se desarrollarán anualmente, en la ejecución de un curso de 12 meses de duración, según la matriz siguiente:

Nivel -Tiempo	Básico	1° Nivel		2° Nivel			3° Nivel				Especialización	
Ejes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sindicalismo	•	▪	▪	◆	◆	◆	□	□	□	□	✓	✓
Teoría de la Historia	•	▪	▪	◆	◆	◆	□	□	□	□	✓	✓
Planificación	•	▪	▪	◆	◆	◆	□	□	□	□	✓	✓
Desarrollo del pensamiento	•	▪	▪	◆	◆	◆	□	□	□	□		

El pensum del curso de **Educación Superior** se realizará en 10 módulos por un tiempo de 10 meses, con una duración 320 horas de formación, estableciendo tres días de asistencia a la UASB al mes, tiempo completo y con tareas entre cada módulo. Luego de este período se acreditarán los estudios con un diploma de especialización superior con valor internacional, previa la elaboración de una monografía sobre los temas tratados.

2.5 BENEFICIARIOS

Beneficiarios Directos: 480 compañeros/as entre Dirigentes/as Nacionales, de Federaciones Provinciales, Cantonales, por Rama de trabajo, Sindicatos Nacionales y de las Organizaciones de Base de la CEOSL e integrantes de los equipos de educación, organización, planificación, género, jóvenes y Frentes de Lucha.

Beneficiarios Indirectos: Militantes de las organizaciones de base de la CEOSL.

2.6 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Responsable del Proyecto: INEL-CEOSL
Co-responsables: Chasquinet
 UASB
Comité de Gestión: INEL-CEOSL, CHASQUINET, UASB, ISCOD

- La dirección, supervisión y administración de la Escuela es responsabilidad del INEL – CEOSL y del Comité de Gestión.
- Para la ejecución de los programas a nivel local, provincial y regional, se estructuraran coordinaciones regionales con el equipo de formadores/as regionales, quienes serán los/as responsables de la ejecución de las acciones, con la coordinación nacional del INEL – CEOSL.
- La coordinación será periódica. Se coordinará: el proceso de cada acción y de cada programa, semestralmente. Para el efecto serán necesarias reuniones de coordinación mensuales con el comité de gestión y anuales con los equipos de coordinación.
- El proceso de evaluación, en tanto que mecanismo que nos permite identificar los aciertos y errores para retroalimentar el proyecto, toma como criterio básico el punto de vista de la totalidad. No sólo se evaluarán los resultados sino todo el proceso y los recursos que se involucren en cada una de las acciones.
- Las evaluaciones serán periódicas; se evaluará: el proceso de cada acción, de cada área, de cada programa y de cada nivel. Para el efecto serán necesarias reuniones de evaluación anuales:

Se utilizarán los siguientes criterios para la evaluación:

- Cumplimiento de objetivos
- Cumplimiento de fases
- Cumplimiento de acciones
- Efectividad de las aplicaciones y herramientas
- Cumplimiento de compromisos de los/as participantes
- Efectividad de la metodología y de los temas
- Cumplimiento de las expectativas
- Crecimiento de la organización
- Seguimiento

- El monitoreo de la escuela implicará:
 - Medición de impactos y resultados

2.6 METODOLOGIA

- La metodología es participativa y política, y como tal, responde y es coherente con las concepciones de ser humano, organización y sociedad que queremos construir y apunta a su transformación para que se realicen las aspiraciones de los/as trabajadores y los pueblos
- Es un proceso de transformación del ser individual y del ser colectivo, en el que, al respetarse sus conocimientos, experiencias de vida y valores pueden, con la educación sindical y a través de su reflexión crítica de la realidad, potencializar su concientización y autorealización, promoviendo así su propio desarrollo. Este proceso individual y colectivo implica el intercambio entre sujetos, reflexionando de forma crítica sobre la práctica cotidiana y teorizando para que puedan producir acciones transformadoras, sobre sí mismos y sobre la realidad. A partir del análisis crítico que hagan de la realidad, pueden ordenar sus ideas, mejorar conceptos, aprender nuevos contenidos, garantizando así la vuelta a la práctica social para articular sus conocimientos con la acción transformadora (Acción - Reflexión – Acción).

El proceso metodológico tiene los siguientes pasos y momentos:

- Presentación
- Expectativas
- Presentación del Programa
- 1° Momento: Partimos de la experiencia vivida
- 2° Momento: Reflexión de las experiencias – Reflexión sobre lo conocido
- 3° Momento: Volvemos a la experiencia, a la práctica, a la acción (¿Qué hacer...?)

INEL – CEOSL

Enero del 2003

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003

REFORMAS AL ESTATUTO DE CEOSL

QUITO – ECUADOR

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003

REFORMAS AL ESTATUTO DE CEOSL

"Por un Sindicalismo Moderno, Fuerte y Solidario"

QUITO - ECUADOR

CEOSL

Reformas al Estatuto

Realizadas por las Asambleas Regionales de CEOSL

De Febrero y Marzo del 2003

Regional Centro

En el Capítulo 3 en su Art. 4, literal i) agregar , semipúblicas y privadas, para disminuir la corrupción y el nepotismo; y en el literal u) agregar precautelar los derechos de los jubilados.

Regional Austro

En el Art. 4 agregar un literal con el siguiente texto: “Por la erradicación del trabajo infantil y sus diferentes formas de explotación”

Regional Austro

En el Art. 22 se agrega un literal con el siguiente texto: Tener disponibilidad para cumplir las actividades que le fueren designadas

Regional Centro Oriente

Art.26.- Literal i) Designar a los responsables de las Areas de Acción Política de la CEOSL.

Regional Centro

En el Capítulo 5 Art. 29 agregar para la conformación del Comité Ejecutivo Nacional deberá existir el 50% de la participación de la mujer (principales y suplentes)

Regional Litoral

En el Art. 30 se cambia su redacción la siguiente: Art. 30 El Comité Ejecutivo Nacional estará conformado en un 60% con miembros de las organizaciones sindicales con relación de dependencia patronal, y con el 40% de los miembros de las organizaciones sin relación de dependencia y su integración estará dada como base por los representantes elegidos por cada una de las Federaciones más representativas en concordancia al número de afiliados, los mismos que será de la siguiente forma:

Regional Litoral

En el Art. 32 Para ser elegidos ... se suprime ... y condiciones

Regional Centro

En el Art. 32 , literal c) en ves de tener un mínimo de 5 años se pone 2 años

Regional Litoral

En el Art. 32 se crea el literal f) En caso de que un Dirigente aspire a la reelección, en la última sesión del CEN de la CEOSL, por escrito deberá presentar un informe sobre las labores realizadas en el periodo que finaliza

Regional Sur

En el Art. 32 se crea el literal g) Es necesario haber pasado por un proceso de formación sindical socio política.

Regional Litoral

En el Art. 35 al final del literal j) se aumenta el siguiente s párrafo: En caso que el CEN en 30 días no resuelva las apelaciones, queda en firme la sanción apelada y se ejecutará la misma.

En el Art. 35 literal l) se suprime .. salarios mínimos vitales generales y en su lugar se pone ... salarios básicos sectoriales

En el Art. 35. Se suprime el contenido del literal n)

En el Art. 35. Literal s) se suprime la palabra Estado y en su lugar se añade públicas y privadas, no pudiendo el elegido ostentar otra representación a nombre de la CEOSL, a excepción del Presidente de la Confederación.

Regional Centro

Capítulo 6, Art. 37, literal c) de labores, informe económico

Regional Norte

Art. 39 Los Vicepresidentes que integran el Comité Ejecutivo Nacional serán elegidos en número de 13 principales y 13 suplentes por las Asambleas Regionales y las Federaciones Nacionales por rama y los sindicatos nacionales de la CEOSL, mediante votación directa y secreta, en la siguiente forma Un Vicepresidente fijo por cada una de las regionales y un vicepresidente fijo por cada federación nacional o sindicato nacional que tenga 1.000 o más socios cotizantes, en elecciones internas mediante votación universal directa y secreta. Los otros vicepresidentes que faltaren para completar el número de 13 serán elegidos en relación directamente proporcional al número de miembros cotizantes que tenga cada Regional, de conformidad a la formula matemática, la misma que constará en forma expresa en el Reglamento de Elecciones de los Vicepresidentes Para efectos de la aplicación de la fórmula matemática, se tendrá como número de cotizantes aquel que se registre en el Departamento de Contabilidad de CEOSL treinta días antes de la celebración de la primera Asamblea Regional en la que se elige a los Vicepresidentes, inmediatamente antes del Congreso.

Para la elección de los Vicepresidentes se conformará un Tribunal Electoral para cada una de las regiones y Federaciones y Sindicatos Nacionales, en base al Reglamento de Elecciones que será aprobado en la última Junta Ejecutiva Nacional antes de la realización del Congreso.

Regional Austro

En el Art. 39 Elegir un Vicepresidente por regional, un vicepresidente adicional por las regionales con mayor militancia y el resto de Vicepresidentes por las ramas de actividad que pasen de 1000 socios.

Regional Litoral

En el Art. 39 se cambia la redacción y en su lugar se pone:

Art. 39. Los Vicepresidentes que integran el Comité Ejecutivo Nacional serán elegidos en número de 13 principales y 13 suplentes por el Congreso de la CEOSL, mediante votación directa y secreta, en la siguiente forma: Un Vicepresidente fijo por cada una de las Federaciones más representativas quienes serán

responsables de su respectiva región; los otros Vicepresidentes que faltaren para completar el número de 13 serán elegidos en relación directa proporcional a la capacidad de aportación económica de cada Región a CEOSL, de conformidad a la fórmula matemática, la misma que constará en forma expresa en el Reglamento de Elecciones. Para efecto de la aplicación de la fórmula matemática, se tendrá como número de cotizantes aquel que se registre en el Departamento de Contabilidad de CEOSL treinta días antes de la Celebración del Congreso.

- Se suprime el segundo párrafo de este artículo.

En el Art. 42. En el primer párrafo se después de Confederación se añade lo siguiente : y para una mayor, eficiente y oportuna atención se constituyen las referentes geográficas por provincia de la manera siguiente: El resto sigue igual

En el Art. 43 Se suprime Regionales y en su lugar se pone “Por Región”

En el Art. 44 Se suprime Regionales y en su lugar se pone “Por Región”y después de Vicepresidentes se suprime de la Región y en su lugar se pone **respectivos**,

En el Art. 45. Se suprime semestral y en su lugar se pone **trimestral** y después del 20% de los organismos se suprime **de bases**

En el Art. 46 se suprime Regionales y en su lugar se pone **por Región** y en el literal a) Regional y en su lugar se pone **Región**

En el Art. 47 se suprime Regionales y en su lugar se pone **Regiones**

En el Art. 48. se suprime Regional y en su lugar se pone **Región**

Regional Austro

Art. 49. Reformar las cuotas de los trabajadores sin relación de dependencia a 0.5 % por tener los mismos beneficios

Regional Centro Oriente

En el Art. 49 se suprime salario mínimo vital general vigente y en su lugar se pone **de un salario básico unificado vigente**

Regional Litoral

En el Art. 49 se suprime salario mínimo vital general vigente y en su lugar se pone **de un salario básico unificado vigente**

Regional Norte

En el Art. 53 referente al presupuesto de la CEOSL se incrementa el literal g) “Para funcionamiento de las Regionales”

Regional Austro

Art. 53. Agregar en el literal c) Educación sindical dentro y fuera del país

Regional Litoral

En el Art. 55. Después de Junta Ejecutiva Nacional añadir “ o por el cometimiento de graves faltas de orden sindical y clasista. Tribunal que dentro del término de 30 días dictará su respectiva resolución, caso contrario y por el silencio administrativo, se entenderá que la queja, reclamo y denuncia esta fundamentada y se cumplirá la sanción solicitada por el denunciante.

La organización y funciones del tribunal de Disciplina constarán en el Reglamento aprobado por la primera Junta Ejecutiva Nacional.

Regional Austro

En el Art. 57. Se cambia su contenido y queda de la siguientes manera:

Art. 57. Mejorar la estructura orgánica de la CEOSL, impulsando un trabajo político estructurado y coordinado que le permita una mejor dirección, gestión, operatividad y servicios hacia la militancia; articulandose en tres Ejes fundamentales 1) Dirección Política, 2) Acción Política, y 3 Administración y Asesoría.

1. **El Eje de Dirección Política** esta integrado por el Congreso, la Junta Ejecutiva Nacional, el Comité Ejecutivo Nacional y las Asambleas Regionales
2. **El Eje de Acción Política** está integrado por el Area de Organización, Area de Asesoría Política y Jurídica, y, el Area de Educación.
 - a) **El Area de Organización**, articulará el fortalecimiento de la organización, la organización por rama de trabajo, la formación de organizaciones, la participación de la mujer, la participación de la juventud, el sector informal, indígenas y campesinos;
 - b) **El Area de Asesoría Política y Jurídica** articulará Defensa Jurídica, Contratación Colectiva, los Derechos Humanos y Sindicales, las Alianzas, las Garantías Constitucionales, el Medio Ambiente, la Salud y Seguridad del Trabajo
 - c) **El Area de Educación** articulará la Educación Sindical Socio – Política, la Formación Política el INEL/CEOSL y la Escuela Sindical Permanente.

Para estas tres Areas, el Comité Ejecutivo de CEOSL de entre sus miembros, designará un responsable político, y los demás dirigentes en igual número se integrarán a las áreas, articulando equipos de gestión.
 - d) **El Area de Coordinación** es la responsable de articular el trabajo de todas las áreas y esta bajo la responsabilidad exclusiva del Secretario General de CEOSL y contará con el apoyo del responsables de: Relaciones Internacionales, del de Prensa y Relaciones Públicas, del de Finanzas y Contabilidad y del de Actas y Comunicaciones.
3. La **Administración y Asesoría** articulará la operatividad, la administración, la Asesoría y las finanzas de CEOSL y estará bajo la responsabilidad del Secretario General con la colaboración del responsable de Finanzas y Contabilidad y del de Actas y Comunicaciones.

Regional Centro

Capítulo 8 Art. 58 literal a) en ves de 5 , 2

Regional Austro

Art. 64. de la CEOSL en beneficio de las organizaciones filiales al momento de su disolución

ESTATUTO DE CEOSL
VIGENTE

Por un Sindicalismo Moderno, Fuerte y Unido

QUITO - ECUADOR

Regional Centro

Art. 56. El Comité Ejecutivo Regional de CEOSJ en la Región Centro, tendrá a su cargo la coordinación y ejecución de las actividades que correspondan al momento de su funcionamiento, de acuerdo a las directrices y políticas establecidas por el Comité Ejecutivo Nacional y las Asambleas Regionales.

La organización y funcionamiento de la Región Centro, se regirá por el Reglamento Interno que el Comité Ejecutivo Regional de CEOSJ apruebe.

Regional Centro

Art. 57. Se organiza el Comité Ejecutivo Regional de CEOSJ en la Región Centro, de acuerdo a las directrices y políticas establecidas por el Comité Ejecutivo Nacional y las Asambleas Regionales, con el fin de coordinar y ejecutar las actividades que correspondan al momento de su funcionamiento, de acuerdo a las directrices y políticas establecidas por el Comité Ejecutivo Nacional y las Asambleas Regionales.

1. El Comité Ejecutivo Regional de CEOSJ en la Región Centro, está integrado por el Comité Ejecutivo Nacional, el Comité Ejecutivo Regional y las Asambleas Regionales.

2. El Comité Ejecutivo Regional de CEOSJ en la Región Centro, está integrado por el Área de Organización, Área de Asesoría Política y Jurídica, y el Área de Educación.

a) El Área de Organización, articulará el funcionamiento de la organización, la organización por rama de trabajo, la formación de organizaciones, la participación de la mujer, la participación de la juventud, el sector informal, indígenas y campesinos.

b) El Área de Asesoría Política y Jurídica articulará Defensa Jurídica, Organización Colectiva, los Derechos Humanos y Sindicales, los Aliados, los Aliados Constitucionales, el Medio Ambiente, la Salud y Seguridad del Trabajo.

c) El Área de Educación, articulará la Educación Sindical, Socio-Política, la Formación Política del INEPC, la OSE y la Escuela Sindical Permanente.

Para estas tres Áreas, el Comité Ejecutivo de CEOSJ designará un responsable político, y los demás dirigentes en igual número se integrarán a las áreas, articulando equipos de gestión.

d) El Área de Coordinación, es la responsable de articular el trabajo de todas las áreas y de la representación del Comité Ejecutivo de CEOSJ y de la coordinación con el apoyo del Comité Ejecutivo de Relaciones Internacionales, de Prensa y Relaciones Públicas, de Finanzas y Contabilidad y del Área de Asesoría y Comunicaciones.

3. La Administración y Asesoría articulará la coordinación y ejecución de las actividades que correspondan al momento de su funcionamiento, de acuerdo a las directrices y políticas establecidas por el Comité Ejecutivo Nacional y las Asambleas Regionales.

XV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003

ESTATUTO DE CEOSL VIGENTE

“Por un Sindicalismo Moderno, Fuerte y Solidario”

QUITO – ECUADOR

IV CONGRESO ORDINARIO DE CEOSL

Quito, 16 y 17 de Mayo del 2003

ESTATUTO DE CEOSL VIGENTE

"Por un sindicalismo eficiente, fuerte y solidario"

QUITO - ECUADOR

REFORMAS AL
ESTATUTO DE LA CONFEDERACION ECUATORIANA
DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES
-CEOSL-

Artículo 1. Con domicilio en la ciudad de Quito, capital de la República del Ecuador y con el carácter de Matriz Nacional, el 1º. 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 1º. 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, los **convenios, normas internacionales** 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; la quinta, fue inscrita en el Registro 03, Folio 12, Número 3622, del 5 de junio de 1991, y la sexta, **previa a la presente, fue inscrita en el registro 03, folio 17, numero 3964 del 5 de octubre de 1994.**

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 **y con** 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 libre y **democrática**;

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 **como las comunidades indígenas y afroecuatorianas**.

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 **y otros instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador que recogen derechos afines**;

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 ni 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 constitucionales, especialmente, aquellas referentes al trabajo, así como de los Convenios Internacionales y las disposiciones legales en materia laboral, buscando su **aplicación** y 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 los procesos tecnológicos 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 enagenación;
- 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, **edad** o de sexo;
- k) Por la erradicación del desempleo, subempleo y toda actividad y práctica 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 el mejoramiento en las condiciones de vida de los campesinos;
- ñ) Por la defensa de los derechos de la mujer y **la juventud**, y su plena incorporación a las actividades económicas, políticas, culturales y sociales, sin discrimen alguno;
- o) Por la protección del hombre y especialmente 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 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 socio-política 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 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) Integrarse a la Federación Nacional, Provincial o Cantonal respectiva y a su correspondiente organismo regional;
- b) Pagar puntualmente a la Confederación y a las Federaciones respectivas la cotización mensual que determinen los organismos competentes de las mismas. Los casos de incumplimiento serán conocidos y resueltos **por el CEN**;
- c) Mantener informada, por lo menos de forma trimestral y por escrito 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 y movilizaciones resueltas por la CEOSL, sus organismos 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 ésta 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, Federación y en las Asambleas Regionales, por intermedio de sus delegados, siempre y cuando cumpliendo con el Art. 8 literal b de este Estatuto, estén al día en el pago de sus cuotas sindicales;

d) Vigilar que el Comité Ejecutivo Nacional cumpla con el presente estatuto, los reglamentos correspondientes y las resoluciones de los Congresos, de las Juntas Ejecutivas Nacionales y de las Asambleas Regionales 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 constituida por las representaciones siguientes:

a) Los miembros **principales** del Comité Ejecutivo Nacional, 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; salvo que la federación no tenga afiliadas mujeres.

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

De 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 o gremial esté al día en el pago de las cuotas a la Confederación, lo cual se comprobará con el recibo correspondiente, cumpliéndose además, con lo que determina el Art. 8 literal b) de este Estatuto.

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 al congreso ordinario y de treinta días a congresos extraordinarios, adjuntando el proyecto de agenda y señalando fecha y lugar.

En los congresos extraordinarios sólo se considerarán los asuntos materia de la convocatoria.

Artículo 14. Tanto para el congreso ordinario como para los extraordinarios 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 la instalación del congreso se requiere la concurrencia de más del 50% de las organizaciones afiliadas a la CEOSL, dicho porcentaje se establecerá respecto a las organizaciones que se encuentren al día en el pago de las obligaciones establecidas en el Art. 8 literal b) del presente Estatuto.

Artículo 16. El quórum para la realización de las sesiones del Congreso, estará constituido con la presencia de más del 50% de los miembros legalmente acreditados.

Artículo 17. De todas las sesiones del Congreso se dejará constancia en Actas, que serán firmadas por el Presidente y el Secretario de Actas del mismo. Las resoluciones del Congreso, certificadas por su Secretario de Actas serán remitidas a las bases dentro de sesenta días como máximo de clausurado el Congreso.

Artículo 18. 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 al Tribunal de Disciplina que estará integrado por cinco 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, disponiendo que se sigan las acciones civiles y penales que sean del caso: mismo.
 - g) Conocer y resolver sobre el Informe de la Comisión de Fiscalización y/o 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, **así como** resolver el destino de sus bienes, llegado el caso;
 - k) Definir la política de unidad y alianzas con las demás centrales sindicales, en base a los principios y objetivos de la Confederación;
 - l) Cumplir con el Estatuto y Reglamento del Congreso y, en general, ejercer todas aquellas atribuciones y funciones que le correspondan como organismo máximo de la Confederación; y,
- II) Elegir el Tribunal Electoral de acuerdo al reglamento aprobado en la Junta Ejecutiva Nacional anterior al congreso.**

Artículo 19. El Congreso Nacional ordinario o extraordinario tendrá los siguientes dignatarios, **el mismo que estará integrado por el 30% de mujeres:**

1. Un Presidente,
2. Un Vicepresidente,
3. Un Secretario de Actas,
4. Un Prosecretario; y,
5. Un Secretario de Información y Relaciones Públicas.

Los deberes y atribuciones de los dignatarios del Congreso Nacional constarán en el Reglamento respectivo.

DE LA JUNTA EJECUTIVA NACIONAL

Artículo 20. La Junta Ejecutiva Nacional será la más alta autoridad de la CEOSL en el período comprendido entre un Congreso Nacional y otro.

Artículo 21. 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, **Comités de Empresa** y Sindicatos Nacionales afiliados a la Confederación o quienes lo sustituyan estatutariamente.

Artículo 22. La Junta Ejecutiva Nacional se reunirá ordinariamente cada **tres meses** y extraordinariamente cuando sea convocada por el Comité Ejecutivo Nacional, a **través del Presidente**.

Artículo 23. El quórum para las reuniones de la Junta Ejecutiva Nacional estará **constituido por la mayoría de los miembros determinados en el Art. 21 del presente Estatuto**. Las decisiones se adoptarán con el voto de más de la mitad de los miembros acreditados.

Artículo 24. De las deliberaciones, acuerdos y resoluciones se dejará constancia en actas foliadas y suscritas por el Presidente y el **Vicepresidente encargado del área de Actas y Comunicaciones**, 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 25. 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 Vicepresidente; y,**
- **Un Secretario de Relaciones Públicas.**

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

Artículo 26. 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 **Vicepresidente encargado del Área de Finanzas;**
- b) Expedir reglamentos, acuerdos y adoptar resoluciones para el cumplimiento de los objetivos de la CEOSL;
- c) Remover al Presidente, Secretario General y 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) Conocer en tercera instancia las sanciones impuestas por el Tribunal de Disciplina en casos de utilización de este recurso,

e) Llenar las vacantes que se produjeran en el Comité Ejecutivo Nacional y en el Tribunal de Disciplina, en el caso de los Vicepresidentes, previa designación de la respectiva Regional.

f) Nombrar la Comisión de Fiscalización que estará integrada por cinco miembros principales y cinco suplentes y removerlos, de conformidad con el presente Estatuto y el respectivo reglamento.

g) Fijar la base de remuneración del Presidente, del Secretario General y de los Vicepresidentes que laboren a tiempo completo para la Confederación, 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 27. La Junta Ejecutiva Nacional informará al Congreso sobre las decisiones adoptadas en cada una de sus reuniones, en caso de ser requeridas.

Este requisito lo cumplirá por intermedio del Secretario General de la CEOSL.

DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL

Artículo 28. 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 corresponde administrar y dirigir la Confederación y cumplir las resoluciones adoptadas por los Congresos y las Juntas Ejecutivas Nacionales.

Artículo 29. 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 30. El Comité Ejecutivo Nacional estará compuesto de los siguientes miembros:

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

Artículo 31. El Presidente y los Vicepresidentes a quienes el CEN les asigne Areas de Actividad a tiempo completo tendrán la obligación de cumplir sus funciones en la ciudad sede de la CEOSL.

El Presidente y el Secretario General cumplirán sus funciones a tiempo completo. El Secretario General las ejercerá en la cabecera provincial del lugar habitual de su actividad sindical o en la ciudad sede de la CEOSL, salvo el caso

de reemplazo al Presidente en que ejercerá esas funciones en la ciudad sede de la Confederación.

Artículo 32. Para ser elegido miembro del Comité Ejecutivo Nacional son necesarios los siguientes requisitos y condiciones:

- a) Ser ecuatoriano de nacimiento;
- 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 o por períodos acumulados de vida sindical activa en la CEOSL;
- d) **No haber sido condenado judicialmente por delitos comunes; y,**
- e) No haber sido expulsado por su organización sindical de base, Federación o Confederación.

Artículo 33. El Comité Ejecutivo se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando sea convocado por el Presidente o a pedido **de por lo menos** ocho de sus miembros.

Artículo 34. Las decisiones del Comité Ejecutivo se adoptarán por el voto de más del 50% de sus miembros asistentes.

Artículo 35. Son atribuciones y deberes del Comité Ejecutivo:

- a) **Convocar al Congreso Ordinario o Congresos Extraordinarios, de acuerdo a lo que disponen los Arts. 13 y 14 del presente Estatuto.**
- b) Convocar a Juntas Ejecutivas Ordinarias o Extraordinarias, por propia iniciativa o a petición de por lo menos diez federaciones afiliadas o dos regionales;
- c) Ejecutar las resoluciones y acuerdos adoptados por el Congreso y la Junta Ejecutiva Nacional;
- d) Decidir sobre la admisión de nuevas organizaciones;
- e) Establecer programas de apoyo y solidaridad a las organizaciones afiliadas en conflicto;
- f) Designar los representantes de la Confederación que deben cumplir misiones fuera del país, por sí o a través de una Comisión Especial o Permanente
- g) Fomentar e impulsar la formación de nuevas organizaciones donde no existieren;

- h) Decidir sobre el establecimiento de programas, con entidades oficiales y particulares en campañas orientadas al bienestar común y al progreso del país.
- i) Intervenir en los conflictos laborales de las organizaciones sindicales, **demostrando la mayor solidaridad.**
- j) Conocer y resolver las apelaciones que se presenten respecto a decisiones del Tribunal de disciplina en las que se excluya o suspenda a las organizaciones afiliadas o miembros de la Confederación que incurran en violación del presente Estatuto, los reglamentos y resoluciones de la Confederación, así como ejecutar las sanciones que hubieren quedado en firme.
- k) Orientar las relaciones con organizaciones sindicales nacionales e internacionales;
- l) 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 **Vicepresidente encargado del Area de Finanzas**, sin perjuicio de la aprobación que corresponde a la Junta Ejecutiva Nacional;
- ll) Presentar a la Junta Ejecutiva Nacional a los Congresos ordinarios y extraordinarios un Informe detallado de sus labores por intermedio del Presidente;
- m) Nombrar y remover a los empleados y funcionarios que sean necesarios para el buen funcionamiento de la Confederación.
- n) Designar, previa consulta con las respectivas Regionales, a un Coordinador por cada una de ellas y removerlos con causa justa.
- ñ) Fijar las remuneraciones de empleados, funcionarios y Coordinadores Regionales de la CEOSL, con sujeción al presupuesto de la Confederación;
- o) Nombrar las comisiones que considere necesarias;
- p) Aprobar el presupuesto anual, cuya proforma será elaborada por el **Vicepresidente encargado del Area de Finanzas y el Contador de la CEOSL;**
- q) Impulsar y defender los derechos de los trabajadores de la ciudad y del campo, particularmente en la contratación colectiva, la reforma agraria y la expedición de leyes;
- r) Mantener una vigilancia estricta y constante sobre la efectividad del derecho a la libre sindicalización, la estabilidad laboral, la negociación colectiva y el derecho de huelga, denunciando vigorosamente todos aquellos actos o atropellos que tiendan a coartar estos derechos;
- s) Designar los representantes de CEOSL ante los organismos e instituciones del Estado.

t) Definir los lineamientos y orientación de los órganos de comunicación de la CEOSL; y,

u) Cumplir y hacer cumplir las resoluciones de los Congresos, las Juntas Ejecutivas Nacionales, el presente Estatuto y sus Reglamentos.

CAPITULO VI

DE LOS MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL

1. DEL PRESIDENTE

Artículo 36. 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. **Hasta cuando se constituya la Junta Ejecutiva Nacional le reemplazará uno de los vicepresidentes en el orden antes indicado.**

Artículo 37. 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 con 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 y de la Junta Ejecutiva Nacional; **Instalar el Congreso y ejecutar las acciones necesarias para su desenvolvimiento 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, de las Federaciones filiales o de los miembros de base;

g) Suscribir acuerdos, resoluciones y en general las comunicaciones de la Confederación;

h) Suscribir los cheques de las cuentas de la Confederación, conjuntamente con el **Vicepresidente encargado del Area de Finanzas**;

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 36.

ll) Asumir la conducción de las relaciones internacionales de la Confederación, de conformidad con los lineamientos que establezcan sus organismos;

m) Los demás señalados en el presente Estatuto.

2. DEL SECRETARIO GENERAL

Artículo 38. El Secretario General tiene los siguientes deberes y atribuciones

a) Coordinar la ejecución de los programas que desarrollen los Vicepresidentes en cada una de las Areas de Actividad establecidas en el presente Estatuto;

b) Reemplazar al Presidente en caso de ausencia temporal o definitiva;

c) 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 39. 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 forma: Un Vicepresidente fijo por cada una de las regiones, **quien será responsable de la respectiva región**; 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, **de conformidad a la fórmula matemática, la misma que constará en forma expresa en el Reglamento de Elecciones.** Para efectos de la aplicación de la fórmula matemática, se tendrá como número de cotizantes aquel que se registre en el Departamento de Contabilidad de CEOSL treinta días antes de la celebración de la primera Asamblea Regional en la que se elige a los Vicepresidentes, inmediatamente antes del Congreso.

Para la elección de los Vicepresidentes se conformará un Tribunal Electoral para cada una de las Regiones, en base al Reglamento de Elección que será aprobado por la Junta Ejecutiva Nacional.

Artículo 40. Son atribuciones de los Vicepresidentes:

- a) Integrar el Comité Ejecutivo Nacional;
- b) Convocar las asambleas regionales **de su respectiva jurisdicción y presidirlas, función que corresponderá al Vicepresidente responsable;**
- c) Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto;
- d) **Asumir las funciones y responsabilidades correspondientes al Área de Actividad que le será asignada en la primera reunión del CEN;**
- e) Cumplir las comisiones que le fueren encomendadas por el Comité Ejecutivo Nacional;
- f) Coordinar la actividad del Comité Ejecutivo con la respectiva región a la que representa;
- g) Asumir en orden alfabético la Presidencia o la Secretaría General de la Confederación en caso de ausencia temporal de sus titulares; y,
- h) Las demás que les confieran los presentes estatutos.

Artículo 41. Los Vicepresidentes suplentes reemplazarán a los principales en caso de ausencia temporal o definitiva de estos.

4. DE LAS ASAMBLEAS REGIONALES

Artículo 42. 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 Loja;

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, Sucumbios, Francisco de Orellana con sede en Quito.

Artículo 43. 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 44. Las Asambleas Regionales estarán conformadas por el o los Vicepresidentes de la Región, los presidentes o secretarios generales de las federaciones provinciales, cantonales, **por ramas de trabajo, sindicatos y comités de empresa nacionales con sede en la respectiva región**, 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 Art. 11, literal c) del presente estatuto;

Artículo 45. Las Asambleas Generales Ordinarias se realizarán semestralmente y las **Asambleas extraordinarias se reunirán previa la convocatoria del vicepresidente responsable de la región realizada por propia iniciativa, a pedido de la mayoría de Comités Ejecutivos de las Federaciones Provinciales, Cantonales, por Rama de Trabajo y Sindicatos Nacionales que lo conforman o a petición del 20% de los organismos de base existentes en la región.**

Artículo 46. Son atribuciones de las Asambleas Regionales:

- a) Coordinar las actividades de la Regional con el CEN, **a través del Vicepresidente responsable;**
- 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.

Art. 47.- En cada una de las Regionales habrá un Coordinador designado por el CEN en la forma prevista por el literal n) del Art. 35 del presente Estatuto.

Art. 48.- El Coordinador de cada Regional residirá en la sede de la correspondiente Región y desarrollará sus actividades a tiempo completo en función de las Instrucciones y orientaciones del Vicepresidente responsable y del Comité Ejecutivo Nacional.

CAPITULO VII

DE LOS FONDOS, BIENES Y DEL PRESUPUESTO

Artículo 49. 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 0.3 % de un salario mínimo vital general vigente, por cada uno 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.
- e) Los demás que a cualquier título adquiriere.

Los directivos y empleados de la CEOSL que manejen los fondos o lleven la contabilidad de los mismos, prestarán una caución que la fijará el Comité Ejecutivo Nacional en su primera sesión.

Artículo 50. Las cuotas extraordinarias solo podrán establecerse mediante resolución del **Congreso Nacional** o de la Junta Ejecutiva Nacional.

Artículo 51. 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 Presidente y del **Vicepresidente encargado del Area de Finanzas**.

Artículo 52. 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 **Vicepresidente encargado del Area de Finanzas y el Contador de la CEOSL**.

Artículo 53. 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;
- f) Fondo de capitalización para obligaciones de la CEOSL, relativos al retiro de su personal **por renuncia o jubilación**, conforme al Reglamento que expedirá el CEN;

CAPITULO VIII

DE LOS TRIBUNALES ELECTORAL Y DE DISCIPLINA

Artículo 54. 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 la designación del Presidente, Secretario General y miembros del Tribunal de Disciplina**; proclamará los resultados y extenderá las credenciales respectivas a los dirigentes y miembros del Tribunal 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 55. El Tribunal de Disciplina se integra por 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, de sus dirigentes **o miembros de base y de los integrantes** del Comité Ejecutivo Nacional, por incumplimiento a las normas internas de las respectivas organizaciones afiliadas, a los Estatutos **de la Confederación** y a las 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 primera Junta Ejecutiva Nacional.

Artículo 56.- Para ser designado miembro del Tribunal de Disciplina se requiere:

- a) **Tener una militancia de por lo menos cinco años en la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres;**
- b) **No haber sido sancionado por las organizaciones sindicales de base ni por la CEOSL;**

c) Haber demostrado una actividad sindical y clasista consecuente con los principios y objetivos de la Confederación.

CAPITULO IX

DE LAS AREAS DE ACTIVIDAD DE LA CONFEDERACION

Artículo 57. Para la ejecución de los objetivos y programas de la Confederación se establecen las siguientes Areas de Actividad:

- a) De Organización y Estadística;
- b) De Actas y Comunicaciones;
- c) De Educación, Cultura y Deportes;
- d) De Medio Ambiente, Seguridad y Salud de los Trabajadores;
- e) De Finanzas y Contabilidad;
- f) De Defensa Jurídica;
- g) De Derechos Humanos y Garantías Constitucionales;
- h) De Asuntos Internacionales;
- i) De la Mujer, la Infancia y la Tercera Edad;
- j) De la Juventud;
- k) De Asuntos Indígenas, Campesinos y de Comunidades Afroecuatorianas;
- l) Del sector Informal;
- II) De Prensa, Relaciones Públicas y Propaganda.

Artículo 58. La Junta Ejecutiva Nacional podrá asignar responsabilidades adicionales a cada una de estas Areas de acuerdo con las necesidades de la Confederación.

Artículo 59. Cada una de las Areas estará a cargo de uno de los Vicepresidente del CEN, quienes responderán ante los organismos de la Confederación sobre las Areas a su cargo.

Artículo 60. El Comité Ejecutivo, conforme a las necesidades y recursos de la Confederación determinará las Areas de Actividad, cuyos responsables deban desempeñar sus labores a tiempo completo en la sede de la Confederación, asignándoles la remuneración correspondiente de conformidad al presupuesto aprobado.

Artículo 61. Las atribuciones, funciones e integración de cada una de las Areas de Actividad se sujetarán a lo que disponga el Reglamento respectivo.

CAPITULO X

DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION

Artículo 62. La disolución de la Confederación, sólo podrá darse por resolución de las tres cuartas partes de sus miembros, reunidos en Congreso.

Artículo 63. 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 64. 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 65. Este estatuto podrá reformarse con el voto de **por lo menos** las dos terceras partes de los asistentes al Congreso, debiendo someterse posteriormente a la inscripción del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Artículo 66. La CEOSL ratifica su afiliación a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, (CIOSL) y, a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, (ORIT).

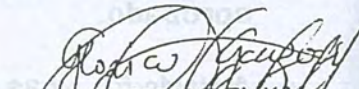
Artículo 67. La Confederación como tal no podrá intervenir en actos político-partidistas ni religiosos, en tanto persista esta restricción legal, que es contraria al Convenio 87 de la OIT, ratificado por el Ecuador.

Artículo 68. 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 69. El lema de la CEOSL será: "SOLIDARIDAD, JUSTICIA Y LIBERTAD", que será utilizado en todos los documentos oficiales de la Confederación.

Artículo 70. La Confederación tendrá como uno de sus emblemas una antorcha sostenida por la mano izquierda; los demás serán definidos por el Comité Ejecutivo Nacional.

CERTIFICO: Que las Reformas que anteceden fueron discutidas y aprobadas en el Décimo Cuarto Congreso Ordinario de la CEOSL, en las sesiones plenarias realizadas en la mañana y tarde de los días 14 y 15 de Abril del 2000, en la ciudad de Santo Domingo de Los Colorados, para lo cual me remito a las Actas Respectivas.


SECRETARIA DEL XI
CONGRESO DE CEOSL

ARCHIVO: CEOSL. Esto Ref /
16.10.2000.- CPT.

MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
DIRECCION DE ASESORIA JURIDICA

ACUERDO No 000151

AB. MARTIN INSUA CHANG

MINISTRO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

CONSIDERANDO:

QUE, Se ha reformado el estatuto de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL, domiciliada en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, cuya personería jurídica se reconoció por este Ministerio el 1ro. de mayo de 1962 y su última reforma fue aprobada el 5 de octubre de 1994 en el Registro 03, folio 17, número 3964, de la Dirección General del Trabajo.

QUE, en memorandos Nros. 056-DGT-OLE de marzo 7 del 2001, y 139-DAJ-EJ-2001 de marzo 14 del 2001, constan los informes emitidos por el Departamento de Organizaciones Laborales y de la Dirección de Asesoría Jurídica de este Ministerio; respectivamente; y,

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 179 numeral 6 de la Constitución Política del Estado:

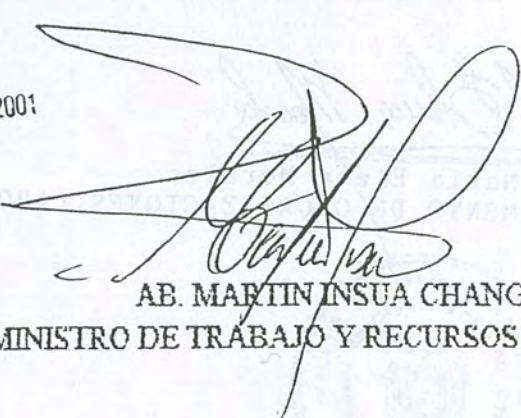
ACUERDA:

ART. 1 Aprobar sin modificaciones el Estatuto Reformado de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL, con domicilio en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha.

ART.2 Regístrese en la Dirección General del Trabajo de este Ministerio, conforme lo determina el Art. 451 del Código del Trabajo.

COMUNIQUESE:

Quito, 26 MAR 2001



AB. MARTIN INSUA CHANG
MINISTRO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

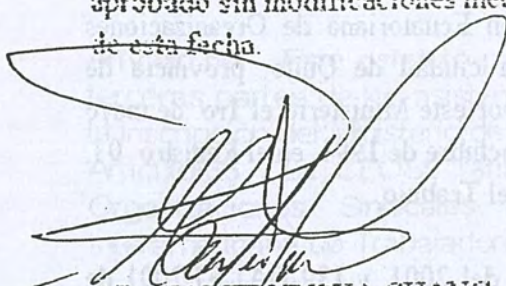
PS.

DIRECCION DE ASESORIA JURIDICA

26 MAR 2001

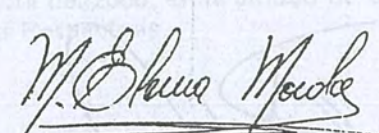
MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS.- Quito a,

REGISTRESE en la Dirección General del Trabajo el nombre y características, así como el Estatuto Reformado de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL con domicilio en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha. Estatuto que fue aprobado sin modificaciones mediante Acuerdo Ministerial No. de esta fecha.


AB. MARTIN INSUA CHANG
MINISTRO DE TRABAJO Y
RECURSOS HUMANOS


AB. EDUARDO MOLINA
SUBSECRETARIO DE TRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS. DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO DE QUITO. DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES.- Quito a 26 de marzo del 2001.- CERTIFICÓ: Que, el Estatuto Reformado de la CONFEDERACION ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES CEOSL con domicilio en la ciudad de Quito, cantón del mismo nombre, Provincia de Pichincha, aprobado mediante Acuerdo Ministerial No. 000151 de 26 de marzo del 2001, sin modificación alguna, fue inscrito en el Registro "37.1762".

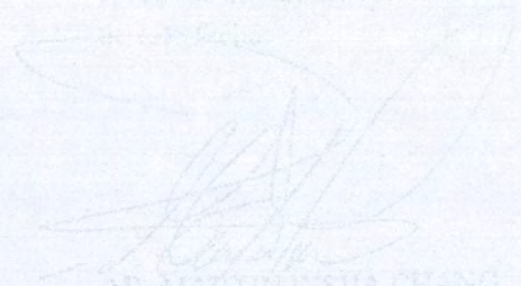

Dra. María Elena Morales
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES (e)



DIRECCION DE ASISTENCIA REGIONAL

25 MAR 1968

MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS. QUITA.
RECIBIRSE a la Dirección General del Trabajo el informe de la Comisión de Trabajo y Salarios de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Unificadas (CEOSU) con domicilio en la ciudad de Quito, en virtud de Poderes otorgados por el Comité de Representación de los Trabajadores de la Empresa.



DR. MARTÍN SORIA CHANG
MINISTRO DE TRABAJO Y
RECURSOS HUMANOS



SR. EDUARDO MOLINA
SUBSECRETARIO DE TRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS. DIRECCION REGIONAL
DEL TRABAJO DE QUITO. DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES
Quito, 25 de marzo de 1968. Se recibió el informe de la Comisión de Trabajo y Salarios de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Unificadas (CEOSU) con domicilio en la ciudad de Quito, en virtud de Poderes otorgados por el Comité de Representación de los Trabajadores de la Empresa.



Sr. Mario Soria Soria
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES (9)





C.E.O.S.L.

Sede: Av. Tarqui 785 y Estrada, 6to. piso

Teléfono: 2522-511

Fax: 2500-836

Correo: ceosl@hoy.net

Quito - Ecuador