

LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

**Instrumento para una nueva
agenda laboral**

Hans-Ulrich Büniger

José A. Chávez Ch.

Galo Chiriboga Zambrano

Raúl Harari

Jorge León T.

Hernán Rivadeneira Játiva

Julio César Trujillo

Editores:

Galo Chiriboga Zambrano

Hans-Ulrich Büniger

CONTENIDO



PAGINA

A manera de presentación	2
El marco constitucional de la Contratación Colectiva en el Ecuador <i>Hernán Rivadeneira Játiva</i>	3
El Contrato Colectivo <i>Julio César Trujillo</i>	14
La negociación colectiva en el Ecuador <i>Galo Chiriboga Zambrano</i>	23
Organización, educación y contratación colectiva en la Nueva Agenda Sindical <i>José A. Chávez Ch.</i>	31
Nuevas estrategias productivas, contratación colectiva y salud de los Trabajadores en el Ecuador <i>Dr. Raúl Harari</i>	63
La contratación colectiva: su crisis y propuestas de solución. Síntesis de los estudios y análisis comentado. <i>Jorge León T.</i>	73
La contratación colectiva en Alemania <i>Hans-Ulrich Büniger</i>	92

A manera de presentación

El presente trabajo editorial es resultado de diversos estudios realizados por especialistas en derecho laboral sobre la situación jurídica actual de la contratación colectiva en el Ecuador y sus perspectivas, como parte de un esfuerzo nacional y regional andino de la Fundación Friedrich Ebert, con miras a cooperar con el movimiento sindical de los países andinos a formular una nueva Agenda Sindical para la región.

El Proyecto Sindical Regional Andino que la Fundación Ebert auspicia, busca fortalecer al movimiento laboral en la región, promover y apoyar reformas estructurales dentro del movimiento sindical que le permitan crecer y fortalecerse y además, incidir en las políticas sociales y económicas de cada uno de los países y en la región.

El proyecto aspira formar una red de promotores sindicales que impulsen y promuevan una nueva Agenda Sindical común, que les permita avanzar en un proceso de reformas orgánicas y estratégicas para que el sindicalismo regional se posicione en forma más eficaz dentro del debate político, social y económico en cada uno de los países y en la región y, para ello, los grupos promotores han analizado la realidad del movimiento sindical en cada uno de los países de la región, sus estructuras organizacionales, la relación del movimiento con los otros actores sociales.

La contratación colectiva es un instrumento fundamental en las relaciones obrero patronales. Es dentro de este marco regulatorio en el cual pueden operar varias de las reformas que nuestras sociedades aspiran en la relación laboral. Es el espacio en el que se discuten y concertar estrategias que permitan a las empresas y sindicatos subsistir en una economía cada vez más abierta y globalizada.

La contratación colectiva lamentablemente se está debilitando en la región. Varias son las causas que explican este fenómeno. Revertir esta tendencia es una tarea fundamental no solo de los sindicatos, sino también de los empresarios y de los gobiernos.

Esta publicación busca precisamente aportar con algunas ideas para que la contratación colectiva se amplíe, mejore en sus contenidos y sea un instrumento que garantice la seguridad jurídica de los trabajadores y empleadores.

Hans-Ulrich Bünger
Representante de la Fundación Friedrich Ebert en el Ecuador y
Director de ILDIS

EL MARCO CONSTITUCIONAL DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL ECUADOR

*Hernán Rivadeneira Játiva**

1. Introducción

En los últimos tiempos se han producido cambios en la organización del trabajo y, por ende, en las relaciones laborales, tanto por los prodigiosos avances tecnológicos especialmente en los campos informático y biotecnológico ocurridos, como por las nuevas condiciones y circunstancias socioeconómicas en el marco de la globalización capitalista, la misma que tiende a uniformar los modelos organizacionales así como los mecanismos e instrumentos de regulación jurídica, por encima de la legislación de cada país y de la normatividad internacional en materia laboral.

El modelo “taiolorista-fordista” norteamericana de producción en masa ha sido desbordado por el apareamiento de nuevas concepciones productivistas, como:

- La especialización funcional y por tareas;
- La organización y coordinación del trabajo por vía jerárquica; y
- El control de las tareas por los propios trabajadores y la jerarquía de mandos medios en la supervisión.

Estos nuevos principios han surgido de la experiencia exitosa del modelo japonés.

En nuestro país, por ejemplo, la General Motors (Omnibus B.B. Transportes S.A.), ha implementados precisamente varias de estas orientaciones. Se trata de convivir en un mundo en el cual aumenta la competencia, a niveles extremos y, al mismo tiempo, aparecen síntomas de inestabilidad en los mercados. Por ello se pone todo el énfasis en la calidad productiva en beneficio de la creciente demanda, esto es, del interés de los consumidores.

Como afirma apropiadamente Miguel Cárdenas Rivera, “La organización del trabajo ha pasado de una visión técnica y social, altamente fragmentada que dominó desde antes de los años 70, a una división funcional de las tareas, enriqueciendo el universo de movimientos de trabajo en áreas eslabonadas y con objetivos tanto de producción como de diseño y calidad; lo que implica trabajos más calificados, mejor gestionados y más competitivos. La participación en el proceso y en más de una tarea es la marca del nuevo modelo, lo que explica los esquemas de flexibilidad, polivalencia y multihabilidad, donde la capacitación y el dominio de tecnologías de información y procesos se vuelven imperativos del nuevo esquema de producción”. (“Sindicalismo y reconversión”, en Nueva Sociedad, N° 169, sept.-oct.2000, Pág. 94).

Por otra parte, deben tomarse en cuenta los intereses tanto de los empresarios como de los trabajadores en esta época. Así existen intereses comunes que tienden hacia el éxito y la supervivencia de la empresa, e intereses divergentes, cuando los empresarios buscan la mayor rentabilidad, utilidad o beneficio, para lo cual intentan reducir los costos, mientras que los trabajadores plantean mejorar su nivel de vida, es decir, luchan por la subsistencia y supervivencia personal y familiar.

En este sentido, con el objeto de compaginar aquellos intereses, el mecanismo de la contratación colectiva de trabajo tiene una potencialidad transformadora, puesto que permite canalizar, administrar, racionalizar los posibles conflictos, propicia un diálogo directo para el logro de consensos o acuerdos, tendiendo a que los mismos sean duraderos. En definitiva, el contrato colectivo se convierte en una institución muy valiosa antes las nuevas condiciones anotadas.

Es muy lamentable, entonces, que existan voces que tratan de denigrar, limitar y hasta eliminar la contratación colectiva en el Ecuador.

2. Las principales garantías constitucionales de la contratación colectiva

Como todos sabemos, el Derecho del Trabajo ha sido elevado a categoría constitucional, dada su importancia y dimensión protectiva. Dentro de él consta también el Derecho Colectivo del Trabajo, en donde aparece la contratación colectiva como una institución fundamental.

Es así como en la Sección Segunda del Capítulo IV (“De los derechos económicos, sociales y culturales”) de la Constitución Política del Estado constan las normas que garantizan el trabajo y, entre ellas, de manera particular, se destaca el numeral 12 del Art. 35, en el cual **se garantiza especialmente la contratación colectiva**; “en consecuencia, -señala este numeral- el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral”.

Lo interesante, en este caso, es constatar la importancia de la celebración del convenio colectivo, pues, para llegar a ella han existido muchos requisitos y condiciones que deben ser solventados, pero, una vez suscrito el contrato, la Constitución lo garantiza para que no sea modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral, como se pretende por parte de varios voceros empresariales, a través de sus opiniones que recogen los medios de comunicación social.

En el mismo Art. 35 Constitucional, en el inciso primero, se asegura desde el Estado al trabajador el **respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia**. Es precisamente a través de incentivar y auspiciar la contratación colectiva que pueden conseguirse aquellos propósitos.

Si al Contrato colectivo de trabajo se lo ha calificado como un verdadero “pacto de paz” es porque permite una adecuada convivencia entre los sujetos de la relación laboral colectiva, cuando se pueden incorporar disposiciones que permitan el respeto a la dignidad de los trabajadores, el logro de una existencia decorosa y una remuneración justa, entre otros aspectos.

El numeral 1 del mismo Art. 35 sujeta toda la legislación laboral, incluso, por tanto, la institución del contrato colectivo de trabajo, a los **principios del Derecho Social**, es decir, a aquellos que garantizan el desarrollo humano y social, la posibilidad de obtener mejores condiciones para el desenvolvimiento de las actividades económicas y sociales. Esta disposición tendría como objeto la de permitir que se propicie la contratación colectiva y de ninguna manera que se la limite o prohíba.

El Derecho Social comprende al Derecho Laboral y, en consecuencia, a las relaciones colectivas de trabajo; sin embargo, se lo niega, cuando existen una serie de inconvenientes para la aceptación de la convención colectiva, en virtud de las orientaciones neoliberales de empresarios y gobernantes, quienes no aceptan los conceptos de justicia social. “De hecho, VON HAYEK, padre intelectual del neoliberalismo, reprobó con dureza lo que llamaba el espejismo de la justicia social, por considerarlo opuesto al funcionamiento natural de la economía” (Jaime Ruiz Tagle: “Las organizaciones sindicales frente a la exclusión social en el Mercosur”, en Revista Nueva Sociedad, N° 169, sept.-oct. 2000, Pág.66).

El tema esencial en la contratación colectiva es el de la **estabilidad en el trabajo**, lo cual concuerda con el principio constante en el numeral 2 del Art. 35 que determina que el Estado propenderá a **eliminar la desocupación y la subocupación**.

La contratación colectiva es una institución de tracto sucesivo, es decir a partir del inicio de la contratación colectiva en una empresa, las revisiones posteriores deberán orientarse a un mejoramiento de las condiciones iniciales especialmente en el orden económico, de esta manera se garantiza el principio de la **intangibilidad** de los derechos reconocidos de los trabajadores, que consta en el numeral 3 del mismo artículo, en cuya determinación se plantea que el Estado adoptará las medidas para la ampliación y mejoramiento de esos derechos adquiridos. En este sentido, el contrato colectivo estará concebido de acuerdo a los criterios enunciados.

Otro principio constitucional es el que consta en el numeral cuarto de la norma que estamos revisando, que habla de la **irrenunciabilidad** de los derechos de los trabajadores los mismos que no pueden disminuirse o alterarse so pena de nulidad. Inclusive la propia **transacción** en materia laboral será válida “siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” según se establece en el numeral 5.

El **principio pro laboral** o pro operario, en el sentido de que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, las mismas se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores, se toma en cuenta de manera esencial para la aplicación de la contratación colectiva en el Ecuador. Este principio está contemplado en el numeral 6 del Art. 35.

3. Situación actual de la contratación colectiva luego de las reformas laborales

La liberación de la economía, que dio paso al aperturismo y ahora al proceso de globalización o internacionalización, se propuso también la denominada “flexibilización laboral”, es decir, el manejo discrecional del mercado laboral para intentar una mayor acumulación y beneficio a favor de los empresarios que han sido incapaces de insertarse en el nuevo modelo a partir del agotamiento de las medidas “cepalinas” de “sustitución de importaciones”, esto es, de la importancia del mercado interno (desarrollo para adentro) hacia la mayor vinculación con los centros financieros externos.

Entonces, la política económica de subordinación y de sometimiento a los intereses externos, del capital financiero y especulativo, han permitido los denominados “programas de ajuste estructural”, cuyos principales propósitos son los de reducir el tamaño del Estado, a través de las privatizaciones a ultranza.

Mientras en otros países “más adelantados”, los procesos privatizadores han fracasado y se plantean posiciones de recuperación de las empresas estratégicas o de mayor rentabilidad (industria energética), por ejemplo, las telecomunicaciones, en el Ecuador se presentan planes mal denominados “modernizadores”, con el único propósito de dismantelar los bienes públicos, a favor de grandes negociados de los sectores vinculados al sector financiero, a los grandes medios de comunicación social y al poder político oligárquico.

En este marco la nueva embestida de estos grupos en contra del sindicalismo y la contratación colectiva públicos sería coherente porque apunta a desprestigiar burdamente a estas instituciones como medida final para el gran golpe a los últimos bastiones de los sectores estratégicos y de los servicios públicos fundamentales (empresas eléctricas, telefonía y de los hidrocarburos, entre otras).

Cuando se sataniza a la contratación colectiva “per se” se intenta no solo el efecto de repudio ciudadano, sino también detenerla, suprimirla del ordenamiento jurídico, sin consideración alguna, pese a la vigencia en todos los países civilizados del mundo, no obstante la obligatoriedad de los convenios internacionales y de las normas constitucionales.

Lo importante es eliminar a los actores, a los dirigentes sindicales, especialmente del sector público y, entre ellos, a quienes tienen un papel protagónico en la campaña en contra de la subasta patrimonial del Estado y de la sociedad.

Entonces, no importa incluso referirse a aspectos secundarios o no fundamentales, como por ejemplo el tema de los salarios, que han sido deprimidos o represados tradicionalmente para los trabajadores, mientras se ocultan descaradamente los niveles salariales de los ejecutivos o funcionarios de alto nivel, muchos de los cuales pertenecen precisamente a los círculos propietarios de los grandes medios de comunicación o los vinculados al corrupto sistema financiero, entre otros grupos empresariales oligárquicos y monopolistas.

Las crónicas escandalosas, que utilizan también periódicos de alguna categoría de seriedad, no tienen asidero o credibilidad ni en el Ministerio de Trabajo, cuyo titular rescata la vigencia de la convención colectiva, pues, acaba de regresar de la Conferencia de Ginebra de la OIT, en cuyo ambiente es inaceptable un escarnio o una burla a esta institución que permite la convivencia laboral, o porque, una vez más, las autoridades ecuatorianas han sido observadas por los persistentes incumplimientos a los principales convenios internacionales, en donde se incluyen aquellos que protegen y auspician la contratación colectiva de trabajo.

En una entrevista en Radio Quito, el 1 de septiembre de este año (2001), el Dr. Julio César Trujillo, un valioso profesional del Derecho, vinculado a los sindicatos, señaló algunos criterios que los recojo por ser muy importantes: Dijo que algunos se escandalizan con la lista de beneficios de ciertos contratos colectivos, sin enterarse que esa lista tan larga no significa mayor cosa económicamente, pues, se trata de varios rubros que con la dolarización se han reducido a sumas de centavos; así, por ejemplo, en el IESS, las remuneraciones no alcanzan a cubrir ni la canasta básica que actualmente alcanza a 250 dólares; esto contrasta con los sueldos de los grandes ejecutivos y funcionarios de las empresas públicas y privadas que llegan a cantidades que representan 100 o más veces superiores a los salarios de los obreros; esas desigualdades deben eliminarse. Mientras en la AGD, el Gerente gana más de 6.000 dólares, existen trabajadores que no alcanzan ni a 200 dólares.

En cuanto al escándalo sobre los “cargos hereditarios”, el doctor Trujillo indicaba que más bien debería avergonzarnos que se permita por ejemplo que un barrendero de la empresa municipal de aseo deje de herencia ese cargo a uno de sus hijos; es decir, es el porvenir que se merecen los jóvenes? -preguntaba los otros panelistas, el Subsecretario del Trabajo, Abogado Molina, el abogado empresarial, Manuel Terán y el periodista Miguel Ribadeneira-. Así también criticó la aseveración del funcionario público respecto de que exista una relativa paz laboral en el país, e indicó que muchos trabajadores prefieren recibir la pequeña remuneración que les ofrecen antes que entrar en un conflicto o un juicio prolongado. “Los trabajadores están insatisfechos, pero prefieren eso a las dificultades y riesgos”, pues, pueden perder sus empleos. En este sentido la paz está impuesta. Debemos dignificar el salario de los obreros, concluyó.

Es evidente que los ataques malévolos al sindicalismo y a la contratación colectiva están dirigidos precisamente a anular los escasos beneficios sociales de los trabajadores, en beneficio de la mayor acumulación capitalista. Los empresarios nacionales, asociados al capital internacional, incluso acuden al denominado “dumping social”, a través de la disminución salarial y de otros beneficios económicos de la contratación colectiva, para buscar mejores condiciones de competitividad; en otras palabras, quieren mejorar su participación en el mercado a costa del sacrificio salarial de los trabajadores. Lo que ocurre en las empresas maquiladoras es muy explicativo de esta orientación.

Otro aspecto preocupante es el de la **subcontratación o intermediación** de mano de obra.

En efecto, la contratación laboral se ha transformado sustancialmente en el país en los últimos años. La presencia e influencia de ciertos inversionistas extranjeros, como es el caso de empresarios colombianos (cervecías, floricultura, turismo, etc.), y la complacencia y entusiasmo de una buena cantidad de grandes empresarios nacionales, ha convertido al contrato de trabajo en algo superfluo, casi referencial, para efectuar contrataciones a través de intermediarios o subcontratistas (**terciarización**). Este mecanismo les permite manejar la mano de obra de manera indirecta, para evitar la organización sindical, condición básica previa para la contratación colectiva. De esta manera, un “contrato civil” con una empresa intermediaria reemplaza a la relación laboral individual y colectiva.

Este subterfugio pseudo legal se utiliza entonces profusamente en perjuicio de los trabajadores, pese a la norma constitucional que garantiza la posibilidad de la “solidaridad patronal”.

(Art. 35, numeral 11)

“Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario”.

Aunque en realidad es una obligación laboral la contratación colectiva, si los trabajadores están imposibilitados de organizarse cuando se introduce este mecanismo de la tercerización, nunca conseguirán la suscripción de un convenio colectivo.

Las reformas legales para atentar en contra de la contratación colectiva en general y de la pública en particular

No obstante el principio constitucional de la intangibilidad de los derechos reconocidos, las mayorías legislativas coyunturales que responden a aquellos intereses oligárquicos ya enunciados, en varias oportunidades, han intentado e incluso han logrado conculcar o desnaturalizar a la contratación colectiva.

1. La más importante, la reforma casi integral al Código del Trabajo, a través de la Ley 133 expedida en noviembre de 1991, durante el Gobierno de Rodrigo Borja, mediante una alianza con sectores conservadores (PSC, DP, PCE).

En tal ocasión, el capítulo de la contratación colectiva fue cambiado para restringir el principio de la “autonomía colectiva”, esto es, la participación lógica y necesaria de las partes de la contratación en la tramitación de la misma hasta lograr su concreción.

A partir de entonces, se permite la actuación autónoma de las partes solo en un plazo perentorio. Si en tal tiempo (aproximadamente 30 días) no se ponen de acuerdo, lo cual es frecuente, deben someterse a la dirimencia de un tribunal de conciliación y arbitraje, en el cual, un funcionario del Estado, interviene para

resolver los desacuerdos; es decir, hemos retornado a épocas ya superadas, en las cuales la intervención de los estados totalitarios anularon este principio de la “autonomía colectiva”, para reemplazarlo con el “corporativismo”, mecanismo de control estatal de los sectores productivos: empresarios y trabajadores.

Aquella desnaturalización de la contratación colectiva ha tenido efectos nefastos; la institución ha quedado minimizada, se han reformulado contratos con conquistas antiguas, se ha atacado a la organización sindical debido a las dificultades para mantener cláusulas contractuales con importantes beneficios económicos y sociales, etc.

La Ley de Reforma a las Finanzas Públicas y Ley Trole II

Pese a que el Tribunal Constitucional declaró que varias normas de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas y la Ley de Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana, aquellas referidas al régimen laboral eran inconstitucionales, otras disposiciones no fueron consideradas así y, por tanto siguen vigentes.

Tenemos el caso, por ejemplo, del Art. 56 de la Ley para la Reforma a las Finanzas Públicas que establece una serie de reglas a tomarse en cuenta en la contratación colectiva y suscripción de actas transaccionales en materia laboral en que participa el Estado, y que se sintetizan a continuación:

- Instituye el requisito de dictamen obligatorio, que se emite en un plazo no mayor a 30 días por el Ministerio de Finanzas, acerca de la disponibilidad de fondos para cubrir los egresos que surgen de la suscripción del contrato colectivo de trabajo. Al efecto, la institución estatal contratante deberá probar el origen de los recursos con los cuales se financiarán los egresos, los mismos que, en ningún caso, serán temporales. La inobservancia del dictamen acarrea la inexistencia del contrato o acta, respectivamente.
- Prohíbe: 1) que el contrato colectivo se otorgue a los trabajadores de un modo gratuito o subsidiado los bienes o servicios que produce la institución o empresa pública; 2) la homologación de derechos entre empresas de distinto giro de negocios aunque pertenezcan a la misma industria; y, 3) la posibilidad de que un sucesor ocupe el puesto de un trabajador que fallece.
- Responsabiliza pecuniariamente a los funcionarios que autoricen o suscriban instrumentos que se celebren sin cumplir los requisitos de ley, sin perjuicio de la acción penal correspondiente y de su destitución inmediata.

Los errores y excesos de la contratación colectiva pública

No podemos desconocer algún tratamiento inadecuado de la contratación colectiva desde las organizaciones laborales, especialmente del sector público. Aprovechando ciertas coyunturas políticas o el interés particular de algunos altos funcionarios, precisamente de aquellos comisionados para la negociación colectiva, se han establecido ciertas normas exageradas, para beneficiar a algunos dirigentes sindicales con permisos permanentes,

comisiones sindicales, ayudas económicas que muchas veces ni siquiera llegan a todos los trabajadores, etc.

4. Nuevos esquemas de la contratación colectiva

4.1 Posibilidad de la Contratación Colectiva Regional o Multinacional

La creación de entes regionales en el Continente, como el caso de la “Comunidad Andina de Naciones” -CAN-, ha propiciado también la constitución de instancias en beneficio de un mejor entendimiento entre empleadores y trabajadores. Así, el Consejo Laboral Andino se ha convertido en un foro importante para el acercamiento en cuanto a lograr homologaciones legislativas y para conseguir acuerdos convenientes en los temas de empleo, migración laboral, etc.

El ejemplo del Mercosur podría servir para ampliar la cobertura de la instancia andina. Ellos han constituido el “Foro Consultivo Económico Social” y también la “Comisión Socio Laboral”.

En varias propuestas y acuerdos se ha planteado la posibilidad de crear actores internacionales en el orden sindical y empresarial con el claro objetivo de concretar convenios colectivos de trabajo multinacionales o regionales.

Es importante facilitar los contactos y las relaciones personales e institucionales indispensables para abrir las puertas de acceso a futuros convenios colectivos de trabajo, aprovechando, entonces, las reuniones entre las centrales sindicales y las cámaras empresariales en los diferentes foros más arriba señalados.

4.2 Algunas iniciativas para mejorar las relaciones colectivas de trabajo

Será importante recoger varias iniciativas sindicales que se han propuestos en los últimos tiempos respecto de:

- Obtener las condiciones para una estabilidad adecuada que permita la denominada “seguridad en el empleo”, a través de la comprensión de que la experiencia y la capacitación de la fuerza de trabajo es un patrimonio fundamental para las empresas;
- Avanzar en la creación de condiciones para asegurar la concertación obrero patronal y el respeto a la organización sindical y a la convención colectiva, especialmente tomando en cuenta que una etapa moderna de la relación laboral determina la posibilidad de asegurar los convenios bilaterales para el mejoramiento de la productividad;
- Formular los mecanismos para lograr la distribución equitativa de las utilidades así como para crear los incentivos de acuerdo a los incrementos de la producción en las empresas;
- Propiciar un enfoque administrativo y gerencial orientado hacia el respeto a la condición en la que los trabajadores encuentren posibilidades para alcanzar

- una mejor ubicación frente a los factores de la producción como por ejemplo: los materiales e instrumentos indispensables;
- Incentivar la participación de los trabajadores en actividades de auto control y de estímulo para mejorar productividad;
- Tomar en cuenta el contexto social general y la situación de la empresa durante el período en que se realiza la negociación colectiva;
- Buscar la mejor formación y profesionalización de los negociadores de la contratación colectiva, a través de un buen asesoramiento, aprovechando los bancos de datos, logrando superar el populismo o amiguismo en la elección de los dirigentes, a partir de que se entienda que es mejor la capacidad y la honestidad;
- Lograr un cambio en la concepción tradicional de la organización sindical, que no sea solo reivindicativa, economicista, sino también esté orientada hacia el mejoramiento de las condiciones generales, en base a la comprensión del contexto socio económico empresarial y nacional;
- Lograr una reforma legal que permita la contratación colectiva de trabajo por rama de actividad, naturalmente tomando en cuenta una organización sindical similar y la capacitación para este nuevo reto;
- Incorporar nuevos contenidos en la contratación colectiva, como por ejemplo los derechos de las mujeres trabajadoras, la seguridad industrial, la salud ocupacional, los incentivos por la mayor productividad, etc.;
- Propiciar el funcionamiento de comités obrero patronales permanentes para atender los problemas de la relación laboral y, la aplicación de la contratación colectiva de trabajo.

Si el contrato colectivo, en esencia, responde o debe responder preferiblemente al acuerdo entre las partes, y si éstas se han puesto de acuerdo en todos los aspectos de su contenido, el instrumento se convierte en una ley para las partes, como también para terceros, pues, involucra a quienes no se encuentran afiliados a la asociación contratante.

En todas las argumentaciones acerca de que hay abuso sindical, existen exageraciones en los planteamientos. No tendrían asidero si consideramos que las partes han negociado y han convenido las condiciones de la relación laboral colectiva. Si hay acuerdo, entonces, no puede hablarse de imposición o abuso.

Existe, en todo caso, por lo menos una excepción. Si el contrato colectivo contiene cláusulas con condiciones inferiores a las establecidas en la ley, prevalecerán las normas legales; igualmente, en caso de que las disposiciones contractuales superan a la ley, es evidente que el contrato prevalece sobre las normas legales. Estos son principios generales de aplicación universal.

Para concluir, deseo transcribir un nuevo párrafo del artículo de Miguel Cárdenas Rivera, muy expresivo de lo que debemos hacer en estas épocas de globalización y privatizaciones:

“El reto de los tiempos está en la capacidad innovadora y creativa de los trabajadores /sin suponer necesariamente la ausencia o eliminación del conflicto

capital-trabajo y sus formas) para sobreponerse a las dinámicas competitivas creadas a partir de la productividad y la calidad. Para ello, el movimiento sindical deberá comprender la realidad, los signos de los cambios económicos y sociales, a fin de poder transformarlos, con base en una perspectiva histórica e internacional de lo que significa rehacer el contrato social, centrados en nuevas relaciones laborales y de producción. El movimiento sindical y social está orientado, de una manera u otra, a un cambio de las estrategias de lucha, en la mentalidad y actitud de los trabajadores, en la organización y en la unidad, asumiendo que así como el capital se une e integra en el ámbito mundial, los sindicatos deberían reivindicar el llamado histórico *trabajadores de todos los países del mundo, uníos*, internacionalizando la organización y la acción sindicales. La existencia del movimiento sindical dependerá de los cambios en las relaciones laborales a favor del trabajo, del compromiso de su dirigencia y valores éticos y solidaridad como bastiones de ese nuevo derrotero”.

DATOS BIOGRAFICOS DEL AUTOR

Hernán Rivadeneira Játiva

Licenciado en Ciencias Públicas y Sociales. Abogado y Doctor en Jurisprudencia por la Universidad Central del Ecuador. Especialidad de Postgrado en Economía Política por la Academia de Estudios Económicos de Bucarest-Rumania. Diplomado en: Documentación, Mercadotecnia, Planificación y Prognosis, y Legislación Económica. Ha cumplido las siguientes funciones: Profesor conferenciante en las Universidades de “Los Andes”, de Mérida-Venezuela, “Andina Simón Bolívar”, “Estatal de Cuenca”, y “Técnica de Machala”.

Dirigente estudiantil. Secretario y Asesor de la Federación de Profesores de la Universidad Central del Ecuador. Secretario Ejecutivo Permanente de la Federación Nacional de Profesores Universitarios y Politécnicos del Ecuador, por dos períodos.

Asesor de la Presidencia y Vicepresidencia del Congreso Nacional. Diputado por la Provincia de Imbabura. Asesor de la Asamblea Nacional Constituyente de 1998

Director del Colegio de Abogados de Pichincha. Vocal del Consejo Central de la Federación Nacional de Abogados del Ecuador.

Secretario General del Partido Socialista y Secretario General de la Coordinación Socialista Latinoamericana. Asesor Sindical.

Actualmente es Miembro de la Asociación Americana de Juristas (AAJ), de la Sección Académica de Ciencias Jurídicas de la Matriz de la Casa de la Cultura “Benjamín Carrión, del Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional, de Número de la Academia de Abogados de Quito.

Profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Central del Ecuador.

Magistrado y Presidente de la Tercera Sala del Tribunal Constitucional.

Ha escrito varios ensayos e investigaciones, así como numerosos artículos publicados en libros, revistas y periódicos.

CONTRATO COLECTIVO

Julio César Trujillo

Deseo dejar constancia de mi agradecimiento a ILDIS porque al encargarme este trabajo me ha dado la oportunidad para restablecer el contacto con temas y autores de los que me había distanciado un tanto porque prevalece en estos tiempos, tanto en los legisladores como en las más altas magistraturas, la búsqueda de la paz laboral por la vía del miedo de los trabajadores a la pérdida del empleo y no por la vía de la equidad, ya que no por la justicia, en las relaciones laborales.

Aun a riesgo de aparecer elemental en el estudio del contrato colectivo de trabajo de industria o de ramas de la producción, comenzaré por recordar conceptos básicos como los de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo y los elementos típicos del mismo.

1. Naturaleza jurídica

Es de rigor recordar a Carnelutti cuando se trata de estudiar la naturaleza jurídica del contrato colectivo y con él decir que “es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato” o una norma de origen contractual, según el decir de Manuel Olea Alonso.

Lo que, desde el primer momento, llamó la atención de los estudiosos del contrato colectivo de trabajo fue el objeto o materia sobre la cual se ponían de acuerdo las partes y es que esto no es lo que el sindicato se obliga a dar, hacer o no hacer para con el empleador ni viceversa, pues lo que importa a uno y otro son las normas que regularán las relaciones de trabajo, no del empleador con el sindicato que es la otra parte, sino con los trabajadores que jurídicamente son terceros respecto de las partes contratantes o sea son personas distintas del sindicato.

Lo primero en lo que hubo bastante coincidencia, aunque no unanimidad, fue en que no se le llamara contrato sino convención o convenio y lo segundo en que todos coincidieron fue en la necesidad de buscarle una explicación teórica y entonces surgieron infinidad de teorías, de las que no vamos a ocuparnos aquí por no ser el lugar ni la ocasión apropiados.

La diversidad de teorías con las que se ha tratado de explicar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo proviene en que por éste contrato, sindicato y empleador o empleadores crean normas jurídicas, aunque también pueden estipular obligaciones del empleador para con el sindicato e incluso de éste para con aquel al mismo tiempo; de donde derivan las partes normativa, obligacional y de envoltura de que hablaremos luego.

2. Elementos

Es asimismo común mencionar que en el contrato colectivo hay que distinguir, las partes contratantes y con motivo de éstas la capacidad para celebrar el contrato colectivo de trabajo y la representación o legitimación para hacerlo, el objeto, el ámbito de vigencia del contrato y la forma de su celebración.

2.1. Las partes contratantes

En principio, vale decir que las partes del contrato colectivo de trabajo son los trabajadores de un lado y los empleadores o empresarios del otro lado; pero con esto no se ha dicho sino una parte de la verdad.

2.1.1. Los trabajadores

Si bien los trabajadores son los autorizados para proponer la celebración del contrato colectivo de trabajo, ninguno puede hacerlo individualmente sino a través de un representante de la totalidad de ellos y en esto difieren las legislaciones; en la nuestra, a pesar de la derogación del artículo 224 del Código del trabajo, siguen siendo las organizaciones de trabajadores o sindicatos quienes gozan de esta facultad, ya porque así lo prevé el artículo 4 del Convenio 98 la Organización Internacional del Trabajo -OIT, vigente en el país, ya porque lo mismo consta en los artículos 228, 229 y otros del Código del Trabajo.

Por el Decreto Ley 2000 -1 se trató de introducir en el Ordenamiento Jurídico del Ecuador una especie de contrato colectivo de trabajo disminuido al que se ensayó denominar “pacto libre colectivo de trabajo” y en el que los trabajadores no organizados sindicalmente podían intervenir como partes del mismo; este precepto fue declarado inconstitucional por el tribunal Constitucional.

Por consiguiente, los únicos con capacidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo son las organizaciones de trabajadores o sindicatos.

Sin embargo, no es cualquier sindicato el legitimado para proponer la celebración del contrato colectivo sino el que reúna los requisitos legales, el primero de los cuales es que tenga la representación del colectivo laboral o grupo de trabajadores para los cuales se trata de fijar las condiciones en que han de prestar sus servicios al empleador; por esta razón es menester estudiar las clases de organizaciones sindicales que se pueden legalmente constituir.

Nuestro Código del Trabajo no establece las clases de sindicatos que permite constituir y mas bien en el artículo 447 dispone que los trabajadores tienen derecho a constituir las que estimen conveniente.

En la práctica, tenemos sindicatos gremiales o constituidos por los trabajadores de la misma profesión, especialidad u oficio, como es el sindicato de conductores o choferes; los de empresa o constituidos por los trabajadores de una misma empresa cualquiera que

sea el oficio, profesión o especialidad de sus miembros; el llamado sindicato de industria constituido por los trabajadores de una rama de la producción cualesquiera que sean las empresas en que trabajen sus miembros y cualquiera que sea el oficio, especialidad o profesión en que lo hagan. Hay otras especies cada vez menos numerosas como las asociaciones de empleados a que hace referencia el artículo 457.

Cada uno de estos tipos de sindicatos son legitimados para celebrar el contrato colectivo para el oficio, la empresa o la rama de actividad económica en que trabajen sus miembros; pero, nuestra legislación discrimina aun más a los sindicatos y dispone que, en el sector privado de la economía, el contrato colectivo debe celebrarse con el comité de empresa y si no existiere con el que tenga el mayor número de trabajadores, siempre que el número de sus afiliados sea mayor al 50% del total de trabajadores de la empresa.

En cambio para el sector público, el mismo precepto, prescribe los trabajadores deben constituir un comité central único con mas del 50% de los trabajadores de la respectiva institución.

Nada dice la ley acerca de los sindicatos de oficios o gremiales ni de los sindicatos de industria, no obstante estar autorizados legalmente y de existir en la realidad, por lo que al respecto se ha de estar a lo que prevé el Derecho Internacional del Trabajo vigente en el Ecuador y a lo que enseña la doctrina.

Acerca de las personas que, en el sindicato legitimado, han de negociar y celebrar el contrato colectivo de trabajo, el artículo 228 dispone que serán quienes exhiban el nombramiento para el cargo que, según los estatutos, tenga la facultad para ello.

2.1.2. Los empleadores

La persona natural o la entidad jurídica por cuenta u orden de la cual los trabajadores prestan sus servicios se denomina empleador y responde de las obligaciones que para éste prescriba la norma estatal, sea ley, reglamento, ordenanza, regulación, etc., o el contrato colectivo de trabajo, el contrato individual y aun los usos y costumbres de lugar, según el artículo 22 del Código del Trabajo.

El empleador tiene capacidad para celebrar el contrato colectivo de trabajo en cuanto tenga la calidad de tal, lo mismo si es una persona natural que si es una persona jurídica, pero de conformidad con el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, antes citado, el derecho comparado y la doctrina también pueden negociar y celebrarlo las organizaciones de empleadores.

Las organizaciones de empleadores de que habla el Convenio de la OIT son las de carácter gremial, legalmente constituidas, con capacidad para representar los intereses de socios, normalmente conocidas, en nuestro medio, como cámaras de empresarios; sin embargo es posible además que un grupo de empresarios, reunidos especialmente para el efecto, negocien y celebren un contrato colectivo de trabajo, por medio de sendos representantes que actúen en conjunto o por medio de una representación común

constituida para que negocien y celebren el contrato colectivo de trabajo que ha de regir para todos ellos en las relaciones laborales.

2.2. El Objeto

El contrato colectivo de trabajo nace del acuerdo de las voluntades del empleador de una parte y de los representantes de los trabajadores de otra parte y en esto se parece al contrato, pero el objeto o materia del acuerdo de voluntades no es solo crear obligaciones de una de ellas a favor de la otra parte, cosa esencial y común a las figuras contractuales del Derecho de Obligaciones.

Por cierto, es posible y frecuente que en el contrato colectivo de trabajo el empleador se obligue para con el sindicato a dar, hacer o no hacer algo, como podría ser pagar la pensión de arrendamiento del local o el precio de la compra del mismo, e incluso es posible y también frecuente que el sindicato se obligue para con el empleador a participar en el control del uso del uniforme o ropa de trabajo; pero esto no es todo ni siquiera lo típico de este contrato.

Lo típico es la creación de normas que fijan las condiciones de trabajo en la empresa o ámbito para el que se celebra el contrato, tales son por ejemplo las remuneraciones que el empleador ha de pagar a los trabajadores en su empresa, la jornada de trabajo que éstos han de laborar diaria o semanalmente, las causas y procedimiento para la terminación del contrato individual de trabajo, la estabilidad y las indemnizaciones para el caso de violación de la estabilidad convenida, las medidas de seguridad e higiene, etc.; estas normas son tan obligatorias como las de la ley y en caso de conflicto, las del contrato colectivo prevalecerán sobre las de la ley cuando sean más favorables al trabajador, es decir, el contrato colectivo da origen a derecho objetivo, lo mismo que los actos del legislador.

A las cláusulas por las que las partes, esto es el empleador y el sindicato se obligan el uno para con el otro y a veces recíprocamente, desde cuando se extendieron fuera de Alemania las agudas enseñanzas de los maestros Hueck Nipperdey se las conoce como la parte obligacional y a las que fijan las condiciones de trabajo se las denomina la parte normativa.

A estas dos partes específicas del contrato colectivo de trabajo cabe añadir la parte de envoltura que agregara Mario de la Cueva y otras a las que haremos referencia más adelante.

2.3. Ámbito de vigencia

Como es obvio, la parte obligacional del contrato colectivo de trabajo es la propia de un contrato cualquiera del Derecho de las Obligaciones y, por lo mismo, es ley para ellas y solo para ellas; no así la parte normativa que siendo obligatoria para una de las partes como es el empleador, rige también para los trabajadores que le prestan servicios a pesar de que no son parte del contrato, así porque individualmente, cada uno por separado, son personas distintas del sindicato parte del contrato, como también porque comprende

a los miembros del sindicato lo mismo que a los que no son miembros de él, a los trabajadores que prestan servicios a la fecha de la celebración del contrato colectivo como a los que ingresen a prestar servicios después.

Por consiguiente, es menester determinar a quienes obliga y/o ampara el contrato colectivo de trabajo y, para ello, debemos precisar el ámbito de su vigencia tanto temporal, espacial y personalmente.

2.3.1. Ámbito de vigencia temporal

La parte normativa del contrato colectivo de trabajo rige, como la ley, para el futuro; pero además tiene un doble efecto retroactivo, el uno inherente a su condición de norma del Derecho del Trabajo que aunque se le niegue su carácter de Derecho Público, sin discusión es de orden público y el otro dependiente de lo que al respecto estipulen las partes, o efecto retroactivo propiamente dicho.

Las normas del contrato colectivo de trabajo que regulan las condiciones de trabajo entran a regir las relaciones laborales desde la fecha de su celebración y desde esta fecha quedan automáticamente modificados los contratos individuales que tenga celebrados el empleador con sus trabajadores, en todo lo que aquel sea más favorable, por ejemplo si el contrato colectivo de trabajo estipula que el salario será de diez dólares diarios estos diez dólares deberá pagarlos el empleador desde la fecha de la celebración del contrato colectivo a pesar de que antes de él tenga celebrado un contrato individual en el que la remuneración convenida sea de ocho dólares solamente.

Esta es una retroactividad de primer grado, inherente al contrato colectivo de trabajo, que si bien no depende de la voluntad de las partes, éstas, de común acuerdo, si pueden modificarla, sea difiriendo su vigencia por algún tiempo o plazo o sea conviniendo en que la remuneración de diez dólares se pagará no desde la celebración del contrato sino desde una fecha anterior, como podría ser la fecha en que se sentaron a negociarlo; esta es la retroactividad propiamente dicha o se de segundo grado que no es inherente a la institución y requiere estipulación expresa.

No hace falta decir que los contratos individuales de trabajo que se celebren expresa o tácitamente luego de celebrado el contrato colectivo deberán celebrarse en la forma y condiciones fojas en éste, como dispone el Art. 22 del Código del Trabajo.

El otro límite temporal es el relacionado con la terminación o plazo durante el cual las condiciones de trabajo se regulan por las cláusulas del contrato colectivo de trabajo; también en esta materia hay singularidades que conviene destacar.

Una vez que se vence el plazo de duración del contrato colectivo de trabajo y éste deja de regir no hay discusión acerca de que los contratos individuales que se celebran después ya no están sujetos a lo que él disponga sobre su forma y condiciones, sino a lo que convengan el empleador con el trabajador dentro de los límites establecidos en la ley.

Pero, las condiciones del contrato colectivo de trabajo se incorporan a los contratos individuales que se celebren durante su vigencia por disposición del artículo 250 del Código del Trabajo y una vez que el contrato colectivo termina sin que, por ello, terminen los individuales, éstos subsisten con las condiciones del colectivo que se les incorporaron y forman parte de ellos hasta su terminación, tanto mas cuanto que desde su incorporación ellas son intangibles según el artículo 35.3 de la Constitución..

2.3.2. Ámbito de vigencia personal

La de terminación de las personas sujetas al contrato colectivo de trabajo deben ser determinadas en virtud de las partes que intervinieron en su celebración.

En consecuencia si el sindicato es gremial, el contrato colectivo rige en las relaciones de ese empleador o empleadores con los trabajadores que le prestan servicios en el respectivo oficio, especialidad o profesión, si el sindicato es de empresa el contrato colectivo rige para los trabajadores que laboran en la misma empresa y, en fin, si es que el sindicato es de industria el contrato rige para los trabajadores de las empresas que han intervenido en su negociación y celebración y el sindicato tiene afiliados.

Es posible además que el contrato colectivo se celebre para una agencia, sucursal o departamento de la empresa, en este caso rige para esa parte de la empresa singularizada en el mismo contrato colectivo de trabajo.

Por cierto el contrato colectivo comprende, en todo estos casos, a todos los contratos individuales sean o no afiliados al sindicato los trabajadores partes de tales contratos individuales, expresos o tácitos.

2.4. Forma del contrato colectivo

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse en forma escrita y esta forma y por triplicado, bajo pena de inexistencia y no solo de nulidad y es que dado el contenido no es posible admitir que el número de cláusulas y la variedad de asuntos a que ellas deben referirse pueden ser con fiados a la memoria de ninguna de las partes y menos a alguno o algunos de los numerosos representantes que, por cada parte, pueden intervenir.

En contra de la doctrina de la OIT que erige el principio básico del Convenio 198, esencial a la libertad sindical, es el derecho de la organización de trabajadores a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, las reformas del año 1.991, ahora incorporadas al Código del Trabajo, reducen al máximo esta libertad con la intervención de los tribunales de conciliación y arbitraje que, a pesar de estar formados por representantes de trabajadores y empleadores, la decisión depende del funcionario del Ministerio de Trabajo cuando estos representantes no se ponen de acuerdo.

Esta decisión es forzosa, si cualquiera de las partes, luego de haber fracasado las negociaciones directas que deben concluir en el plazo de 30 días, presenta el reclamo sobre las cuestiones en las que no se han puesto de acuerdo y se sustancia según lo prescrito en los 231 a 237 del Código del Trabajo.

Las reformas que se caracterizan por la intervención del Estado hasta casi haber suplantada a la libertad de negociación son, según mi parecer, atentatorias a la autonomía colectiva y están en conflicto con el Derecho Internacional del Trabajo del que el Ecuador es parte.

3. El Contrato Colectivo de Industria

Hemos visto que entre las varias especies de contrato colectivo de trabajo se encuentra el contrato colectivo de trabajo por el que quedan obligados varios empresarios a la vez; dentro de esta especie cabe el llamado el contrato colectivo de industria o de ramas de la producción.

En este contrato colectivo de trabajo intervienen por el lado de los trabajadores el sindicato de industria u organización de trabajadores de una rama de la producción con independencia de las empresas y oficios o profesiones en que trabajen, como sería el caso del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmecánica de Quito. Este sindicato no solo que está legalmente permitido sino que se encuentra constituido de hecho y reconocido como legítimo por el Ministerio de Trabajo.

3.1. Derecho del sindicato

El Comité de Libertad Sindical de la OIT entiende que las organizaciones de trabajadores son titulares del derecho de negociación colectiva de acuerdo con la interpretación, con validez internacional, de los Convenios 87 y 98, ambos ratificados por el Ecuador y que, de conformidad con el artículo 1 del Código, rigen para el caso tanto como el Código del Trabajo y aun sobre éste de acuerdo con el artículo 163 de la Constitución Política de la República del Ecuador.

Por consiguiente, este sindicato y los otros de la misma clase que existan en el Ecuador tiene derecho para proponer la celebración del contrato colectivo de trabajo a todos los empleadores o empresas en donde laboren los trabajadores que, a su vez, sean miembros del sindicato.

3.2. Los principios del Derecho Social

Podría argumentarse que no obstante, debido a la falta de una regulación detallada de este contrato colectivo en el Código del Trabajo no sería posible negociarlo. Este argumento, por cierto, carece de validez por varias razones.

La primera de esas razones consiste en que el contrato colectivo de trabajo no depende tanto de la intervención del Estado cuanto de la voluntad de los sindicatos y de los empleadores, por lo que si éstos lo negocian y celebran, el Estado no tiene otra opción que la de reconocerlos, esta es la doctrina de la OIT.

Aboga a favor de esta tesis el mandato constante en el artículo 35.12 de la Constitución que garantiza especialmente la contratación colectiva de trabajo sin discriminación en razón de sus clases y donde la ley no hace distinciones nadie puede válidamente hacer.

De otra parte, siendo, como es nuestra legislación, derecho de la organización sindical constitucionalmente garantizado, ésta puede exigirlo sin que nadie pueda alegar la falta de una ley para desconocerlo, habida cuenta además que la normas del Código del trabajo son los suficientemente flexibles como para aplicarlas a este tipo de contrato colectivo y llenar así el supuesto vacío de ley.

3.3. La negociación y la celebración

En efecto, los empleadores a quienes les llegaría la propuesta del sindicato podrían, por su parte, intervenir con sendos representantes o sea con un representante cada uno o , por medio, de un representante o grupo de representantes común que negocie a nombre de todos; en uno y otro caso deberían ser acreditados mediante poder conferido según las reglas del Derecho Civil al decir del artículo 228 del Código del Trabajo.

Es probable que, durante las negociaciones de este contrato colectivo, el acuerdo no sea posible ya porque los representantes del sindicato no concuerdan con las posiciones de los representantes de los empresarios lo mismo que por la falta de acuerdo entre los representantes de los empleadores y entonces la propuesta en las cuestiones en las que no haya acuerdo, por cualquiera de esto motivos, quedarían sometidas al tribunal de conciliación y arbitraje previa la presentación del reclamo de ley.

Los empresarios no podrán designar mas de dos vocales del tribunal de conciliación y arbitraje y si no se pusieren de acuerdo en el nombre de estos dos vocales lo mismo que en los suplentes, “la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto”, al tenor del artículo 480 del Código del Trabajo.

La vigencia de este contrato colectivo de industria o de una rama de la producción en un cantón, provincia, región o en el país todo, no se opone a la existencia de contratos colectivos de trabajo en cada una de las empresas en el caso de oposición se aplicará en cada caso individual la norma más favorable al trabajador de acuerdo con el artículo 263 del Código del Trabajo aplicable de acuerdo con el principio in dubio pro operario prescrito en los artículos 35.6 de la Constitución y 7 del Código del trabajo.

Julio
César
Trujillo
Vásquez

Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales por la Facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Abogado de los Tribunales de Justicia por la Facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Doctor en Jurisprudencia por la misma Facultad.

Profesor y Vicerrector del Colegio Nocturno García Moreno.

Vicerrector de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1971-1975. Decano de la Facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1970-1974.

Profesor universitario en Derecho del Trabajo, Teoría del Estado y Derecho de la Integración en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica del Ecuador. Profesor encargado de Derecho Romano, Derecho Agrario y Derecho Constitucional en la Facultad de Jurisprudencia de la PUCE.

Profesor universitario en Derecho Constitucional Económico en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Profesor de Derecho Constitucional Andino en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Profesor invitado a dictar cursos de postgrado en Derecho del Trabajo por la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Central del Ecuador y de Derecho Comunitario en la Escuela de Derecho Internacional de la misma Universidad Central del Ecuador.

Profesor invitado a dictar la cátedra "Procedimientos Constitucionales en la Comunidad Andina de Naciones" en la Universidad Andina Simón Bolívar, en la ciudad de Sucre, Bolivia.

Profesor invitado a dictar la cátedra de Contenido y Control de la Constitución, por el Departamento de Derecho Constitucional de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Valencia, España.

Miembro fundador y Presidente de la Fundación Víctor Manuel Peñaherrera de la ciudad de Ibarra.

Presidente del Tribunal de Garantías Constitucionales

Defensor del Pueblo

Miembro de la Sección Jurídica de la Casa de la Cultura Ecuatoriana.

Miembro de la Comisión Andina de Juristas.

Autor de varias obras de Derecho: *Derecho del Trabajo*, Tomos I y II. *Elementos de Derecho Laboral Andino*. *El Contrato Colectivo de Trabajo*. *La Ley N° 133*. *Los contratos atípicos de trabajo*, inédito, por encargo de la Organización Internacional del Trabajo. *Crisis del constitucionalismo social*. *Teoría del Estado en el Ecuador*. *Apuntes del Derecho de Integración*, inédito. *La Justicia Indígena*.

Conferencias y artículos en revistas y publicaciones conjuntas con otros autores.

LA NEGOCIACION DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL ECUADOR: UN ELEMENTO PARA UNA NUEVA AGENDA SINDICAL

Galo Chiriboga Zambrano

La negociación colectiva en el Ecuador, tiene, como en todos los países, el pre-requisito de la existencia de un sistema político democrático que garantiza la supremacía constitucional, los derechos que en ella se consagran, los límites al poder político, el sometimiento de todos los estamentos que constituyen el Estado, a la Constitución y a la Ley y garantiza una institucionalidad jurídica en la que se resuelven las controversias.

En el Ecuador, existe el derecho de asociación de los trabajadores que es un Derecho Constitucional consagrado en el Art. 35. Esta disposición constitucional tiene relación con el Art. 16 de la *Convención Americana de Derechos Humanos*, que consagra el derecho de los ciudadanos a asociarse con *finés laborales*, entre otros fines. También la norma constitucional tiene concordancia con el *Convenio 87 de la OIT*, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Finalmente, está relacionada con el numeral 4to. del Art. 23 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, que reconoce como un derecho fundamental a la capacidad de las personas a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

La contratación colectiva es, por lo tanto, desde la perspectiva jurídica, un mecanismo que da viabilidad a la concreción de algunos derechos humanos previstos en la constitución política del Ecuador, en tratados y convenios internacionales, en recomendaciones, declaraciones y más pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estos derechos se encuentran en el campo de los derechos civiles, entendidos éstos, como aquellas garantías ciudadanas frente al poder público, como lo son: la libertad de asociación, la libertad de contratación y la seguridad jurídica.

En el campo de los derechos económicos, sociales y culturales, se consolidan entre otros, el derecho a organizarse y desenvolverse sin autorización previa y conforme a la ley, la contratación colectiva y su protección jurídica, el sometimiento de los conflictos colectivos de trabajo a tribunales de conciliación y arbitraje integrados por los empleadores, los trabajadores y una autoridad estatal.

Estos derechos deben ser tratados en forma relacionada con el resto de los derechos humanos. Por lo tanto, técnica y jurídicamente, son parte fundamental de aquellos, pues son derechos inherentes a la dignidad de la persona humana, al libre desarrollo de su personalidad y fundamentan en unión al resto de derechos constitucionales al estado social de derecho, que busca propender a la paz y a la justicia social.

La contratación colectiva es, desde la perspectiva de la gestión, un **instrumento** que debe favorecer el manejo administrativo de la empresa, pues a través de ella, se concuerdan los intereses comunes pero, también, sirve de mecanismo para resolver las evidentes contradicciones entre el capital y trabajo. La contratación colectiva es un proceso que genera normas que están destinadas, precisamente, a concretar los acuerdos y crear un sistema que en forma continua y permanente, supere las contradicciones de las partes en relación a la defensa de sus respectivos y legítimos intereses.

La contratación colectiva comprende, en definición de la OIT, **todas las negociaciones** que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra parte.

La negociación colectiva es un mecanismo que debe buscar el equilibrio, la equidad, la cooperación en la relación laboral, la misma que, por su naturaleza es desequilibrada, inequitativa y conflictiva.

El contrato crea obligaciones jurídicas recíprocas, configurando normas para la relación laboral de las partes. Una vez creada la norma, su aplicación es obligatoria, por lo tanto, ya no requiere de “acuerdo” para su aplicación y, por lo tanto, las partes no pueden separarse de lo convenido, en perjuicio de los derechos reconocidos en el contrato colectivo a favor de los trabajadores. El Profesor Wolfwang Daubler sostiene que sí cabría una “desviación ascendente”, esto es, que el empleador pueda otorgar en forma voluntaria mejores prestaciones que las pactadas en el contrato.

Al ser la contratación colectiva un **instrumento generador de normas laborales** aplicable a los contratantes y a los miembros de las organizaciones que los representan, es un invaluable sistema que debe ser protegido, promocionado y ampliado al mayor ámbito de la relación laboral, pues, al hacerlo, se está mejorando la seguridad jurídica de los empleadores y trabajadores, al crear obligaciones recíprocas circunscritas a sus especiales capacidades, intereses y fortalezas.

El contenido de la contratación colectiva es absolutamente amplio. Aquí radica su riqueza como **generadora de normas**, es por lo tanto, absolutamente perjudicial y redundante incorporar en ella las normas establecidas en la ley laboral. La contratación busca **mejorar** los niveles establecidos en la ley y le **impide rebajar** los grados de protección concebidos en la legislación laboral.

En un estudio comparado sobre “Las tendencias y contenidos de la negociación colectiva en los países andinos”, realizado por la OIT (documento de trabajo # 88) se establece que hay: **“pobreza de contenidos en la contratación colectiva de la región andina”**.

El estudio resalta que la contratación básicamente se concentra en mejorar la condición económica y las garantías de estabilidad de los trabajadores. Si bien estos derechos son importantes de garantizar, la contratación no debe limitarse solo a ellos y, por el contrario, debe abrir a la negociación **nuevos temas**, tales como: problemas específicos de la mujer trabajadora, incentivos para la equidad de género en la contratación de personal, incentivos para el empleo juvenil, mecanismos de capacitación laboral, recuperación de derechos perdidos por la flexibilización laboral, el tratamiento de la problemática de las empresas terciarizadoras, los contratos eventuales y temporales; la creación de comités para el mejoramiento de la calidad en la producción, atención al cliente, de salud e higiene en el trabajo, resolución preventiva de conflictos, política de ascensos, de empleo juvenil, de promoción del empleo femenino, de promoción de valores no solo laborales sino en el término más amplio de valores ciudadanos que motiven la participación del trabajador y el empresario en el diálogo social en la ciudad, en la región y en el país.

Permanentemente escuchamos sobre el interés de que se reforme el Código de Trabajo. Sin duda, por ser una legislación que data de 1938, está desactualizada y debe reformarse.

Son los principales actores de la relación laboral, esto es, empleadores y trabajadores, los que tienen en sus manos, a través de la contratación colectiva, la capacidad para reformar el Código de Trabajo. Para fortalecer la contratación colectiva éstas reformas al Código del Trabajo deben contemplar que se hagan remisiones de la legislación contenida en el Código a la contratación colectiva.

Los cambios en el mundo del trabajo

Desde los años 80 del siglo pasado se han venido produciendo cambios muy significativos en el mundo del trabajo. Las políticas económicas, la redefinición de los roles del estado, los nuevos conceptos en la producción y organización del trabajo, el surgimiento de grandes grupos de trabajadores con relaciones laborales atípicas, la cultura misma del trabajador y su estilo de vida, su cosmovisión del mundo y del trabajo; es un panorama que obliga a los sindicatos y a los empleadores a establecer nuevos parámetros para sus relaciones.

Las organizaciones sindicales deben pensar, proponer y consolidar **una nueva agenda sindical** que les permita tener una nueva identidad ante estos cambios sufridos en la sociedad.

La apertura económica, la desregulación normativa, la desinversión estatal en la economía, la inversión extranjera, el crecimiento de los servicios influyen y condicionan la relación laboral y crea un nuevo tipo de trabajador que no responde necesariamente a la imagen típica que tenemos del trabajador sindicalizado, básicamente caracterizado como de sexo masculino, adulto, empleado a tiempo completo, que realiza un trabajo manual en el sector de la industria y/o del sector económico público. Este perfil hoy es diferente. Básicamente el potencial trabajador a ser sindicalizado se caracteriza por ser de sexo masculino y una gran presencia de mujeres, generalmente jóvenes, que no trabajan

necesariamente a tiempo completo, ni en un lugar que podríamos denominar empresa, su área de trabajo es el de los servicios, muchos de ellos con requerimientos de capacitación altos en el manejo de las nuevas tecnologías y que ejecutan tareas fundamentalmente intelectuales.

Es por lo tanto fundamental redefinir la relación obrero patronal, tanto por parte de los sindicatos como de los empresarios, para que puedan adaptarse a estas nuevas realidades que sin duda demandan pasar de una relación de confrontación a una de concertación y cooperación buscando crear una relación que se caracterice por su flexibilidad y adaptabilidad a las cambiantes situaciones de la economía, de la producción y de los mercados.

Esta nueva relación pasa por el reconocimiento por parte de los empresarios de **la legitimidad de los sindicatos** y de la licitud de sus aspiraciones; y también implica, por parte de los sindicatos, reconocer a los empresarios su legítimo derecho a la utilidad. También demanda que la gestión sindical pueda adquirir nuevas habilidades y formas de gestión en sus organizaciones para que ganen mayor legitimidad, eficacia en la prestación de los servicios a sus afiliados y, sobre todo, autonomía de los intereses políticos y económicos ajenos a la defensa de los derechos de sus miembros.

La representación laboral en el contrato colectivo

Las asociaciones de trabajadores, son personas jurídicas, de derecho privado, con finalidad social, autónomas y titulares de los intereses de sus agremiados, que tienen como propósito proteger los derechos laborales de sus miembros.

Estas asociaciones se crean mediante actos administrativos de la Función Ejecutiva, llamados Acuerdos Ministeriales, que son el medio por el cual adquieren personalidad jurídica.

Las asociaciones de trabajadores previstas en la legislación ecuatoriana son:

EL SINDICATO: Para fundarlo se requiere de 30 trabajadores. Sus derechos dentro de la contratación están limitados a la vigilancia del cumplimiento del contrato.

Es imperioso que la exigencia del número de trabajadores para formar sindicatos sea inferior a lo que actualmente se tiene, por las siguientes razones: 1) porque la tasa media de empleo en las empresas ecuatorianas es menor de 15 trabajadores. 2) porque el promedio de exigencia en cuanto al número de trabajadores en la Región Andina es de 20 trabajadores; y, 3) porque la formación de sindicatos bajo la nueva perspectiva que sostenemos, es un factor para el desarrollo de las empresas, el incremento de su capacidad productiva y, por lo tanto, de su competitividad, además de que es un elemento fundamental para la redistribución de la riqueza, que permitirá incorporar al mercado del consumo a miles de trabajadores que hoy están fuera del circuito económico de la producción y del consumo.

EL COMITÉ DE EMPRESA: Es la organización sindical que puede contratar colectivamente y a falta de éste con la agrupación que tenga como afiliados el mayor número de trabajadores, siempre que, el número de sus afiliados sea mayor al 50% del total de los trabajadores en la empresa.

Se lo integra con la mitad más uno de los afiliados, teniendo como base 30 miembros.

EL COMITÉ ESPECIAL ÚNICO: En el Sector Público se debe conformar un Comité Especial Único para que sea éste el que represente a los trabajadores en la contratación colectiva.

El derecho a negociar colectivamente lo tiene el Comité de Empresa en el sector privado; el comité especial único para el sector público; por lo mismo se requiere de la existencia de esta organización sindical para negociar un contrato colectivo.

Teóricamente es posible celebrar contratos colectivos por rama de actividad (Art. 227 numeral 2 del Código de Trabajo) aunque no ha habido esta práctica, *prevaleciendo el contrato de empresa*.

Los contratos colectivos tienen efecto solo en la empresa y cubren a los trabajadores. Su efecto está en el carácter normativo que tiene en los contratos individuales. Su validez está reducida a la empresa, pudiendo aplicarlo en todos los espacios geográficos en los que la empresa se ubica: la ciudad, la provincia, el país. La Convención se aplica a todos los trabajadores de la empresa, estén o no afiliados a la organización laboral.

El contrato colectivo de trabajo está sometido a un estricto procedimiento cuando no hay acuerdo entre las partes (lo que generalmente ocurre). Las asociaciones de trabajadores (léase Comité de Empresa / Comité Especial Único) presentan ante el Inspector del Trabajo (autoridad del Ministerio de Trabajo), el proyecto de contrato. Este funcionario lo notifica al empleador. Transcurridos 15 días, contados desde la notificación, las partes deben iniciar la negociación, la misma que no puede durar más de 30 días; es decir, debe llegarse a un acuerdo obligatoriamente dentro de este plazo. Si, transcurrido este plazo, las partes no llegaren a un acuerdo en la totalidad del contrato, el asunto es sometido obligatoriamente a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento de contratación obligatorio tiene una condena expresada por el Comité de Libertad Sindical, pues contraría al Convenio 98 OIT, ya que ha considerado contraproducente fijar plazos luego de los cuales la negociación debe ser sometida a arbitraje, pues se coarta la libertad de contratación, en especial de los trabajadores.

Cuando el Tribunal recibe el caso, convoca a una Audiencia de Conciliación, si es que esta no se produce, las partes tienen 6 días para presentar propuestas sobre los puntos en desacuerdo.

Concluido este término, el Tribunal, en 3 días, toma una decisión y dispone lo que debe ser el contrato de las partes.

La información base de la negociación colectiva

La celebración del contrato colectivo demanda que la información sobre la situación de la empresa, sobre todo la financiera, deba estar al alcance de las dos partes que intervienen en la contratación. La información debe servir básicamente para fijar las condiciones sobre las cuales las partes negocian las condiciones económicas de su relación laboral dentro de las posibilidades financieras de la misma, buscando que las mismas sean equitativas para los trabajadores.

La información adecuada y veraz servirá para evitar posiciones maximalistas de los contratantes y, por cierto, limitar las eventuales rupturas del diálogo y la negociación, pues las partes disponen de evidencia sobre las potencialidades y limitaciones de sus aspiraciones y reservas.

La información para la negociación debe también estar protegida por la reserva y limitada a la negociación evitando, de esta forma, que información sensible pueda afectar la estabilidad de la empresa, no solo en sus aspectos financieros sino, incluso, en su situación de mercado.

El manejo de la información que aparece en los balances no es suficiente, se requiere información relevante para la toma conjunta de decisiones, por lo tanto, el sindicato debe saber exactamente el costo que para la empresa tendrá su propuesta. Las pretensiones deben estar desagregadas para que de esta manera se puedan hacer análisis necesarios y buscar opciones.

La contratación colectiva debe crear normas que permitan hacer eficaz el derecho a la información y los límites de su uso. El problema no es solo tener la información, sino que ésta no sea deformada, por lo tanto, es preciso establecer contractualmente mecanismos de verificación y comprobación de la información.

Garantías de los trabajadores durante la negociación

Pueden declarar huelga (Art. 490 Código del Trabajo) si se presenta cualquiera de estas situaciones:

- Si, notificado el empleador no contesta el pliego, o si su contestación es totalmente negativa;
- Si, notificado el empleador, despide o desahucia a uno o más trabajadores;
- Si no se organiza el Tribunal, o si organizado no funciona;
- Si no se produce conciliación;
- Si no se produce la resolución del Tribunal dentro del término legal;
- Si el empleador, durante la etapa de negociación obligatoria faltare injustificadamente a dos o más reuniones;
- Si el empleador saca maquinaria de la empresa con el claro propósito de desmantelarla.

En este campo normativo se busca superar las garantías laborales del Código del Trabajo. La tendencia en cuanto a los contenidos es la de incorporar nuevos temas tales como:

La institución que evalúa el cumplimiento del pacto, es un Comité integrado por el organismo sindical y por la empresa que actúa preventivamente en la solución de los conflictos que surgen a consecuencia de la aplicación del contrato; de no producir resultados esta negociación directa, las partes recurren a las autoridades laborales.

La *vigencia* de los contratos es por lo general de dos años y, si no se las revisa, *subsisten las estipulaciones del convenio después de su vencimiento*. Siempre hay posibilidad de revisar el contenido del convenio, pero solo después de su vencimiento (Art. 243 Código del Trabajo) y, si no ha finalizado el plazo del contrato, cada dos años, pero siguiendo las siguientes reglas:

- Si es pedida por los trabajadores y si tal pedido tiene el respaldo del 50% de ellos;
- La solicitud de revisión se presenta por escrito ante la autoridad que legalizó el contrato, 60 días antes de vencerse el plazo de terminación;
- Si hay acuerdo en la revisión y en las modificaciones, se lo pone en conocimiento del Director General del Trabajo para su resolución;
- La revisión constará por escrito.

DATOS BIOGRAFICOS DEL AUTOR

Galo
Chiriboga
Zambrano

Estudios:

Doctor en Jurisprudencia - Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1984
Especialización en Derecho Laboral - Universidad Central del Ecuador, 1997
Magister en Administración - EAFIT - Medellín - Colombia, 1999
Especialización en Derecho Humanos - Universidad Rober Schuman - Strasbourg - Francia, 1999
Curso Especialización Superior en Derecho Financiero, Bursátil y Seguros - Universidad Andina Simón Bolívar, 2001

Actividades actuales:

Abogado en libre ejercicio
Presidente de la Asociación Americana de Juristas y miembro del Comité Ejecutivo Continental - Ecuador (1998-2001)
Vocal Alterno del Tribunal Constitucional (1999-2003)
Consultor del Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS, desde 1983 hasta la fecha
Representante del Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, Paco Moncayo, en el Comité de Acción Ciudadana para un Tránsito Ordenado, PACTO
Ha publicado varios libros y estudios en las materias de su especialización en Ecuador, Alemania, Venezuela, Argentina y México

ORGANIZACIÓN, EDUCACION Y CONTRATACION COLECTIVA EN LA NUEVA AGENDA SINDICAL

José A. Chávez Ch.

El derrumbamiento del “socialismo real” en Europa Central y del Este, la globalización de la economía y la revolución tecnológica han producido cambios inusitados y vertiginosos en las relaciones comerciales, en la economía y en la política, particularmente en el mundo del trabajo.

El sindicalismo internacional y nacional ha sufrido una profunda crisis y ha encontrado enormes dificultades para entender la naturaleza de los cambios y definir estrategias que le permitan defender con eficacia los derechos de los trabajadores y mejorar su calidad de vida.

La globalización, interdependencia y regionalización de la economía mundial con un control de las instituciones multilaterales como el FMI, Banco Mundial, UNCTAD, OMC, etc., han creado condiciones para constituir un nuevo orden internacional, que ha profundizado las desigualdades entre el norte y el sur y al interior de los países entre ricos y pobres, excluyendo los derechos sociales y laborales de los trabajadores.

La mundialización de la economía impuesta por las grandes potencias y controladas por los organismos multilaterales ha limitado la capacidad de acción autónoma de los gobiernos que se han sometido al inmenso poder empresarial.

La economía global constituida bajo las concepciones del neoliberalismo ha desmantelado la protección y seguridad social y ha marginado a los sindicatos de la participación en las decisiones fundamentales del estado y de las empresas. Este modelo se está aplicando bajo la filosofía Darwinista, que sostiene que solo sobrevivirán en el mercado libre los mas capacitados de la sociedad y por tanto es el sector que debe ser protegido con derechos políticos, sociales y económicos, excluyendo a los no capacitados.

En el Ecuador, la aplicación de las políticas neoliberales de estabilización y de ajuste estructural han afectado directamente los derechos fundamentales de los trabajadores y han profundizado la crisis económica, social y política del país.

Para imponer la flexibilización laboral y promover las privatizaciones de las empresas e instituciones mas rentables del estado, empresarios y gobiernos, desplegaron una sistemática campaña de difamación y desprestigio del movimiento sindical.

De hecho, la flexibilización laboral, se ha centrado esencialmente en el cercenamiento de los derechos fundamentales de los trabajadores respecto a libertad sindical, estabilidad en el trabajo, salarios, contratación colectiva y jornadas de trabajo, a través de reformas a la Constitución Política del Estado y al Código del Trabajo.

Desde el punto de vista de los empresarios y de los principales poderes a su servicio Congreso y Gobierno, sostienen que las reformas realizadas aún son insuficientes, deben profundizarse para incrementar la inversión, aumentar el empleo y enfrentar exitosamente la competitividad. Por su parte, el movimiento sindical se ha opuesto a la flexibilización y la ha enfrentado a través de huelgas nacionales, huelgas en las empresas, demandas ante los organismos del estado, movilizaciones y quejas ante organismos internacionales como la OIT, con escaso éxito.

1. LEY 133 - Expedida en Noviembre de 1991.-

- 1.1. Se incrementa de 15 a 30 trabajadores, el número mínimo para constituir un sindicato, asociación o comité de empresa, no obstante que el 80% de las empresas cuentan con un número inferior de 30 trabajadores, según estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo.
- 1.2. En el sector público, se sustituye la facultad del sindicato o asociación para celebrar contratos colectivos, por la de un "Comité Central Único" conformado por más del 50% de los trabajadores, en una evidente violación al Convenio 98 de la OIT.
- 1.3. Se prohíbe la presentación de un pliego de peticiones "respecto de los asuntos pendientes en materia de negociación o tramitación" (de un contrato colectivo)
- 1.4. Se elimina el derecho de huelga contemplado en el numeral 4, del artículo 504 del Código del Trabajo al no haber conciliación entre las partes, si el empleador acepta una o más de las bases dictadas por unanimidad.
- 1.5. Se limita el derecho de huelga solidaria, restringiéndola a una duración máxima de "tres días hábiles consecutivos", facultando al empleador el despido de los trabajadores mediante visto bueno si permanecieren en huelga por más tiempo y disponiendo que la suspensión de labores solo podrá efectivizarse después de tres días de notificada a la autoridad del trabajo y eliminando la garantía de estabilidad (doce meses) dispuesta en el artículo 510 del Código del Trabajo.
- 1.6. Se incrementa de diez a veinte días el plazo mínimo para suspender las labores en caso de declaratoria de huelga en instituciones del sector público y varias empresas denominadas de servicios esenciales, incorporando en esta regulación a empresas de distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito

para la vivienda, entidades financieras, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas y se dispone que un número mínimo del 20% del total de los trabajadores de la empresa deberán continuar laborando. Se dispone que en caso de incumplimiento de estas disposiciones la autoridad de trabajo dispondrá la entrega de los locales; el reinicio de las actividades se podrá realizar con personal sustituto; los trabajadores que se nieguen a continuar laborando podrán ser despedidos mediante visto bueno; los “daños o perjuicios” que se produjeran por efectos de la paralización ilegal, contra las personas o propiedades, harán civilmente responsables a sus autores.

2. Ley para la Transformación Económica del Ecuador (TROLE I)

- 2.1. Se establece “el contrato por horas”, con las siguientes características:
 - No goza de estabilidad en el trabajo.
 - No tiene derecho a percibir décimo tercero, décimo cuarto sueldos; vacaciones, componentes salariales, fondo de reserva.
 - Implícitamente, por la precariedad de este contrato, está excluido del derecho de organización y contratación colectiva
- 2.2. Se sustituye el incremento obligatorio salarial semestral, por anual
- 2.3. Se confiere al Consejo Nacional de Remuneración del Sector Público (CONAREM) la facultad de fijar la remuneración de los servidores públicos y obreros del sector público, coartando la libertad de empleadores y trabajadores para fijar los salarios mediante la contratación colectiva en porcentajes mayores a los fijados por este organismo
- 2.4. Se unifica la compensación por alto costo de vida y bonificación complementaria (\$ 40.00 -cuarenta 00/100 dólares) incorporando \$ 8.00 (ocho 00/100 dólares) cada año al sueldo del trabajador, por un período de cinco años, contados desde el 2001.
- 2.5. Se congela el salario mínimo vital en \$ 4.00 (cuatro 00/100 dólares) para el cálculo de sueldos y salarios indexados; sanciones o multas; impuestos y tasas; y, jubilación patronal.
- 2.6. Se suprime la compensación de transporte

3. Ley de Reforma a las Finanzas Públicas

Esta ley fue expedida el 30 de abril de 1999, publicada en el registro oficial 181, contiene básicamente lo siguiente:

- 3.1. Créase el Consejo Nacional de Remuneraciones CONAREM, conformado por el Ministro de Finanzas y Crédito Público, el Ministro de Trabajo y

Recursos Humanos y un representante de los Trabajadores, Empleados y Maestros.

- 3.2. Este organismo debe dictar las políticas y los límites máximos de las remuneraciones en el sector público, tanto para empleados como obreros.
- 3.3. Fija los montos máximos de indemnizaciones para los servidores amparados en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, en caso de despidos o separación del cargo.
- 3.4. Encarga al Ministerio de Finanzas y Crédito Público dictaminar sobre la disponibilidad de recursos financieros que cubran los incrementos salariales y más beneficios económicos.
- 3.5. Se faculta al empleador del sector público para que incluya una cláusula obligatoria, mediante la cual pueden suspenderse los beneficios adicionales a los legales, cuando la empresa o institución disminuya sus ingresos.
- 3.6. Se prohíbe incluir en los contratos colectivos la concesión de bienes o servicios de la entidad o empresa en la que labora el trabajador de manera gratuita o subsidiada.
- 3.7. Se establece que los contratos colectivos que no cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley, no causarán obligación para el Estado ni generarán derechos para las partes.
- 3.8. Se establecen sanciones pecuniarias y administrativas contra el funcionario que suscriba o autorice la celebración de un contrato colectivo sin sujetarse a las disposiciones de esta ley.

4. Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana Expedida el 18 de Agosto del 2000, Registro Oficial No. 144

- 4.1. Se elimina el artículo 225 del Código del Trabajo que disponía la obligación del empleador de celebrar contratos colectivos con trabajadores pertenecientes a una asociación, cuando este lo solicite. Esta reforma no fue declarada inconstitucional por el Tribunal de lo Constitucional.
- 4.2. Se reforma el artículo 506 del Código del Trabajo, facultando al Inspector del Trabajo a “levantar un acta inventario de la empresa”, en caso de declaratoria de huelga y en base de este inventario a elaborar una acta de entrega-recepción al finalizar la huelga. Esta disposición tampoco fue declarada inconstitucional por el respectivo tribunal.

- 4.3. Se reforma el artículo 522 del Código del Trabajo, facultando a los empleadores de los sectores agrícolas, comercial e industrial para que procedan a la cosecha, recolección o retiro de los productos denominados perecibles, en caso de huelga, disponiendo que si los trabajadores se negaren a trabajar para ese efecto, el empleador podrá contratar trabajadores sustitutos. Esta disposición tampoco fue declarada inconstitucional por el correspondiente Tribunal.
- 4.4. Las reformas a los artículos 19, 79, 97, 169, 187, 188, 224, 239 y 240 de la Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana (Trole II), referentes a polifuncionalidad, límite a utilidades, visto bueno, límite de indemnizaciones a suplentes de las directivas de la organización sindical, disminución de indemnizaciones, obligación del empleador de suscribir contratos colectivos en lo sucesivo con la misma organización y prohibición de despido o desahucio cuando se presenta el “primer contrato colectivo”, respectivamente, fueran declaradas inconstitucionales. Así mismo, el numeral 2 del artículo 219 que disponía “en ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a dos salarios mínimos vitales si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador ó a un salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación”.
- 4.5. Reforma al artículo 241 del Código del Trabajo por la cual los trabajadores pueden declarar la huelga (únicamente si el empleador despidiere a uno o más trabajadores. El Tribunal declaró inconstitucional la palabra “únicamente”.

La declaratoria de inconstitucionalidad y la suspensión total y parcial de las disposiciones de la Ley Trole II han dejado en suspenso varias disposiciones del Código del Trabajo vigentes hasta antes de la expedición de esta Ley, por lo que se hace indispensable que el Congreso restituya las disposiciones que regían en el Código del Trabajo, ya que su vigencia no es automática por el solo hecho de la declaratoria de suspensión total o parcial.

Los programas económicos neoliberales, la campaña de desprestigio contra el sindicalismo y la flexibilización laboral, han generado el debilitamiento de la fuerza de trabajo, las organizaciones sindicales y la Contratación Colectiva tanto en el sector público, como en el privado, en forma dramática, a la vez que han deteriorado los salarios; ha crecido el desempleo, el sector informal y la precarización del empleo.

Como se desprende de las reformas laborales descritas, paradójicamente mientras los empresarios y sus gobiernos, aplicando los principios del neoliberalismo sostienen que la intervención del Estado en la regulación de las relaciones de trabajo, es perjudicial para la modernización, el Estado interviene de manera directa favoreciendo en forma ilimitada a los empresarios y afectando los derechos de los trabajadores. Por tanto, se puede concluir que desde la

concepción empresarial, la intervención del Estado es buena cuando beneficia los intereses empresariales y mala a la inversa.

Por su parte, las centrales sindicales han sostenido que para afrontar los cambios ocurridos por efecto de la tecnología, y la economía de mercado, es indispensable una profunda reforma al Código del Trabajo que modernice las relaciones laborales para hacer frente a la competitividad a nivel subregional, regional y mundial, incentive la inversión, incremente el empleo y promueva el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, partiendo del respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Este planteamiento de los trabajadores ha sido desechado por empresarios y gobiernos, quienes se ha limitado a promover reformas parciales, inconexas, en muchos casos inútiles para ambos sectores de la producción, generando un caos en la legislación laboral y en evidente violación a la Constitución Política de la República, a los convenios internacionales y produciendo efectos contrarios al mejoramiento del empleo, aumento de la inversión y reducción de la pobreza.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPRESARIADO

En los últimos 15 años y con mayor énfasis a partir de la década del 90, las relaciones laborales se han centrado en una contradicción fundamental que se evidencia en el intento de la mayoría de los empresarios por dismantelar los derechos laborales y las organizaciones sindicales y estas por mantener al menos los derechos adquiridos.

En el empresariado se pueden identificar tres grupos muy bien definidos:

- Empresarios que consideran al trabajador como un mero factor productivo igual que una herramienta o el componente de una máquina que puede ser utilizado y desechado según las circunstancias de exclusivos beneficios económicos coyunturales;
- Empresarios que aún mantienen concepciones feudales de la relación laboral, se resisten a incorporar nuevas tecnologías en la producción, nuevas políticas y métodos en las relaciones laborales. Empresas regidas por esta concepción están destinadas a perecer a corto plazo.
- Empresarios que están consientes de los cambios ocurridos, son respetuosos de los derechos humanos y sindicales y están consientes de que la existencia de organizaciones sindicales fuertes, bien organizadas, con dirigentes debidamente capacitados, es uno de los requisitos indispensables para la modernización de la empresa, el incremento de la productividad y la eficacia en la competencia a la que se encuentran abocados, sin descartar que existen intereses contradictorios que deben ser superados por métodos de negociación y acuerdos consensuados.

Los dos primeros, tanto por sus concepciones, cuanto por su miopía en el papel que deben cumplir los empresarios en el crecimiento de la economía y el empleo, la modernización del Estado y la reducción de la pobreza, consideran indispensable la desaparición del sindicalismo y la eliminación de los derechos de los trabajadores. Paradójicamente, este grupo es el que detenta el poder económico y político en el País, por lo que las reformas a la Constitución Política del Estado y a la legislación en general así como las políticas que se aplican, están destinadas a favorecer sus exclusivos intereses en detrimento de la mayoría de la población y entre ella los trabajadores.

En este contexto, el crecimiento, desarrollo, y fortalecimiento del sindicalismo se torna incierto, a menos que tenga la capacidad para diseñar políticas y estrategias que superen el debilitamiento en el que se encuentra inmerso e identifique y promueva las demandas de los trabajadores de la industria, el comercio, los servicios, la agricultura, la construcción, los informales, los jubilados, en general la inmensa mayoría de trabajadores que están desprotegidos en sus derechos esenciales. Sobre esta base surge la necesidad de priorizar tres áreas fundamentales: la organización sindical, la educación sindical y la contratación colectiva, elementos íntimamente relacionados en un proyecto de fortalecimiento del movimiento sindical, preservación de los derechos laborales y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

En las circunstancias actuales, los desafíos que debe enfrentar el movimiento sindical son múltiples; sin embargo, en este documento intentaremos analizar y esbozar propuestas sobre los tres temas antes definidos, sin perjuicio de que en la agenda sindical se puedan incorporar otros de igual o mayor importancia.

ORGANIZACIÓN

No cabe duda que las organizaciones sindicales a todos los niveles se han debilitado, no obstante los esfuerzos realizados por redefinir los contenidos programáticos y estratégicos que el sindicalismo a tenido que asumir frente a la economía del mercado, al neoliberalismo, a los cambios tecnológicos, a los nuevos modelos de producción y a las políticas de ajuste estructural.

Para superar la atomización del movimiento sindical fraccionado en cinco Centrales Sindicales, una Coordinadora de Movimientos Sociales y organizaciones independientes que representan más del 30% de los trabajadores organizados del país, las Centrales Sindicales han hecho constantes esfuerzos para superar la unidad de acción vigente a través del Frente Unitario de Trabajadores y alcanzar una unidad mas orgánica, mediante la constitución de la Central Unitaria de Trabajadores. En este propósito, se aprobó un proyecto de declaración de principios, un plan estratégico y estatutos, pero aún no se ha alcanzado este anhelado objetivo por la persistencia de pugnas ideológicas, en muchos casos políticas, estrategias y metodologías contradictorias..

El surgimiento de nuevas fuerzas sociales como el movimiento indígena, campesinos, transportistas, médicos, pequeños comerciantes, fuerzas que tienen escasa vinculación

con el movimiento sindical, se han convertido en principal referente de lucha social, relegando al movimiento sindical a un segundo plano.

A lo anterior, se suma la propaganda antisindical despegada por los medios de comunicación controlados por los banqueros y los empresarios que pretenden liquidar definitivamente el movimiento sindical.

Los diferentes frentes: Movimiento Indígena y Campesino, Frente Unitario de Trabajadores, Frente Popular, Coordinadora de Movimientos Sociales, Frente Patriótico han realizado acciones muy concretas de carácter coyuntural, aún no logran acordar un plan estratégico que contribuya a superar la crisis económica, social, política y moral en que está sumido el país, como consecuencia del neoliberalismo, la globalización, la corrupción creciente y la vigencia de una democracia restringida, cuyas reglas están diseñadas para favorecer a los tradicionales grupos de poder económico y político.

ESTRUCTURA ACTUAL DE LAS CENTRALES SINDICALES EN EL SECTOR FORMAL

Organizaciones de primer grado.- comprendidas como tales las que se conforman a nivel de empresa, con un número mínimo de treinta personas, Comité de Empresa, siempre que sus integrantes cuenten con más del 50% de los trabajadores de la empresa; Sindicato o Asociación.

Organizaciones de segundo grado.- federaciones o uniones cantonales, provinciales, regionales y nacionales que agrupan a sindicatos, comités de empresa o asociaciones. En el caso de los sindicatos nacionales estos generalmente están constituidos en el sector público.

Organizaciones de tercer grado.- confederaciones de carácter nacional que agrupan a federaciones cantonales, provinciales, regionales y nacionales.

Esta estructura sindical descrita que en mayor o menor grado rige a todas las centrales sindicales del país, ha limitado su capacidad política para exigir medidas redistributivas que frenen la concentración del ingreso en pequeños grupos de poder económico, el desempleo y la creciente pobreza que afecta en los actuales momentos a más del 70% de la población.

En un proceso planificado, debidamente estructurado y con un cronograma que facilite la optimización de recursos humanos y materiales, tiempos y normativas tanto internas como externas, debería avanzarse en una reestructuración del movimiento sindical en todos los niveles. Para este efecto, analizaremos en primer término los principios y normas vigentes que pueden ser aprovechadas.

MARCO JURÍDICO

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La libertad sindical y de contratación colectiva están considerados dentro de los principales derechos humanos, en tanto tienen como objetivo la protección al ser humano que trabaja. La relación directa entre los derechos humanos y los derechos laborales están íntimamente vinculados en base a la concepción de que deben protegerse los derechos fundamentales del hombre en el desarrollo de su actividad productiva.

El respeto a los derechos humanos es de mandato obligatorio no solo para el estado sino para otras entidades jurídicas distintas, entre ellas las organizaciones sindicales.

El desarrollo normativo de los derechos humanos se concreta esencialmente en los convenios, protocolos y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. En el caso de la libertad sindical y la contratación colectiva, los convenios 87 y 98 están comprendidos entre los siete convenios fundamentales de este organismo internacional. Los convenios internacionales contienen normas mínimas de protección de los derechos laborales, en el caso ecuatoriano, gobierno y empresarios las consideran como normas máximas, por lo que se creen con el derecho de restringirlas ó en la mayoría de los casos incumplirlas.

Para que un convenio internacional tenga el carácter de vinculante, es indispensable la ratificación del gobierno, en términos estrictamente jurídicos este condicionamiento esta cumplido e incluso incorporado en los artículos 17 y 18 de la Constitución Política de la República.

El Convenio 87, relativo a la libertad sindical fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo, el 10 de julio de 1948 y ratificado por el Ecuador el 29 de mayo de 1967, consagra el derecho de organización para trabajadores públicos y privados, incluidos funcionarios y empleados y contiene entre otras las siguientes regulaciones:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o ha entorpecer su ejercicio legal.

Las asociaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Las asociaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir Federaciones o Confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas

La legislación nacional no menoscabara ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

El término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleadores

El Estado se obliga a adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y los empleadores el libre derecho de sindicación.

COMENTARIOS

Según la comisión de aplicación de normas de la OIT las únicas excepciones autorizadas por el convenio son aquellas que rigen para la policía y las fuerzas armadas, todos los demás funcionarios, empleados o trabajadores gozan del derecho de sindicación. A la luz de este concepto la disposición establecida en el literal g), del Art. 60, de la Ley de servicio civil y carrera administrativa que prohíbe a los servidores públicos “declarar huelgas apoyar o intervenir en las mismas y formar sindicatos” es violatorio a este convenio.

No obstante la obligación que tiene el Gobierno de cumplir irrestrictamente los convenios internacionales ratificados, como se desprende de la información que a continuación detallamos, estos han sido reiteradamente violados, especialmente los Convenios 87 y 98 de la OIT.

OBSERVACIONES DE LA OIT Y RESPUESTAS DEL GOBIERNO DEL ECUADOR A LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT desde hace más de veinte años viene efectuando observaciones, comentarios y recomendaciones para que la legislación laboral se ponga en concordancia con los Convenios Internacionales de la OIT y en particular con los números 87 y 98.

A título de ejemplo mencionaremos algunas de las observaciones y comentarios efectuados por este organismo en los siguientes años:

CONVENIO 87

- 1983.- señala la incompatibilidad con el Convenio 87, de las siguientes disposiciones:
- “Art. 445, que prevé que las directivas sindicales estarán integradas únicamente por trabajadores de la empresa. La Comisión había estimado que esta cuestión debería ser dejada al arbitrio de las organizaciones sindicales”.
- “ Art. 457 y 501 (del Código del Trabajo), que parecen establecer atribuciones a título exclusivo en materia de contratación colectiva y huelga a las asociaciones de

base denominadas comité de empresa. La Comisión consideró que se debería reconocer expresamente estos derechos a las federaciones y confederaciones”.

- “Art. 466 y siguientes del Código y 31, K de la nueva Constitución, institucionalizan al sistema de arbitraje obligatorio. La comisión señaló que estas disposiciones limitaban el derecho de las organizaciones sindicales a organizar sus actividades”.
- Art. 125 de la Constitución, que enumeran a las personas que no se permiten la sindicalización. La comisión señaló que de acuerdo con el convenio, solo cabría excluir de este derecho a las fuerzas armadas y a la policía”.
- Decreto No.105 que establece sanciones penales para los que provocan paros colectivos “El contenido del mencionado decreto es contrario a las garantías previstas en el art. 3 del convenio”
- Respecto a la prohibición de que las organizaciones sindicales intervengan en actos de política partidista, la comisión observa que tal prohibición es “incompatible con los principios de la libertad sindical”, en cuanto el art. 3 del convenio “establece que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y organizar sus actividades, y que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho”.

El gobierno de esa época comunicó a la OIT que estaba dispuesto a realizar “una revisión a fin de armonizar la legislación con el convenio”. Así mismo, respecto a la observación de la OIT de la disposición del art. 461 del Código del Trabajo que prevé la disolución del Comité de Empresa por vía administrativa cuando el número de sus miembros sea inferior al 25% del total de los trabajadores, el gobierno comunica a la OIT que “ está siendo estudiado en la Presidencia de la República y será ulteriormente sometido a la Cámara Nacional de Representantes”.

- **1992.-** Respecto a la expedición de la Ley No. 133 Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial el 21 de noviembre de 1991, la Comisión de Expertos realiza las siguientes observaciones:
- “Ampliación de 15 a 30 el número mínimo necesario de trabajadores para la constitución de organizaciones sindicales, incluido los comités de empresa”.
- “Decisión por parte del Ministerio de Trabajo, en caso de desacuerdo entre las partes, sobre los servicios mínimos en caso de huelga en los servicios considerados como esenciales, incluso cuando el estado sea parte del conflicto”.

Adicionalmente, “ la Comisión lamenta observar que dicho texto legislativo no contengan modificaciones relativas a las siguientes disposiciones, sobre las cuales hace numerosos años señala que resultan incompatibles con las exigencias del convenio”:

- “Prohibición de que los servidores públicos constituyan sindicatos (Art. 10, G) de la Ley de Servicio Civil y la Carrera Administrativa.”...
- “Penas de prisión para los autores de paros colectivos del trabajo y los que participen en ellos”...

- “Requisitos de ser ecuatoriano para integrar la comisión directiva de un comité de empresa.”...
- “Prohibición de que los sindicatos intervengan en actos de política partidista o religioso, exigiendo la inserción de este tenor en los estatutos de los sindicatos”.

En relación a estas observaciones, el Gobierno comunica a la OIT que el 22 de mayo de 1990, a través de un Diputado se han presentado al Congreso cuatro proyectos de reformas legales y dos de interpretaciones de leyes, “cuyo propósito sería armonizar la legislación nacional con el convenio”. Por su parte, la Comisión pide al gobierno le mantenga informado sobre la tramitación de los proyectos e “insta una vez más al gobierno a que, en breve plazo, tome las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica en completa conformidad con el convenio”.

- **1999.-** Frente al persistente y reiterado desacato del gobierno a las observaciones de la OIT, está decidió enviar una misión “de asistencia técnica solicitada por el gobierno, en septiembre de 1997, que elaboró dos proyecto de ley y que contenían, entre otros, los siguientes puntos:
- “Modificación del inciso F del art. 59 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa de manera que los servidores públicos puedan formar organizaciones para el fomento y defensa de sus intereses profesionales”. ...
- “Derogación del inciso G del art.60 de la misma Ley que prohíbe a los servidores públicos declarar huelgas, apoyar e intervenir en las mismas y formar sindicatos”....
- “ Supresión en art. 466, inciso 4to. Del requisito de tener que ser ecuatoriano para poder formar parte de una directiva”. ...
- “Modificación del art. 472 relativo a la disolución por vía administrativa de un Comité de Empresa”. ...
- “Derogación del decreto No.105, de 7 de junio de 1967”. ...

“ Además, la Comisión recuerda que desde hace numerosos años se refiere a las siguientes cuestiones”:

- “La necesidad de reducir el número mínimo necesario de trabajadores (30) para constituir asociaciones, comités de empresa o las asambleas para organizar los comités de empresa (arts. 450, 466 y 459 del Código del Trabajo). Aunque el número mínimo de 30 trabajadores sería admisible en los casos de sindicatos de industria, la Comisión considera que el número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, en particular se tome en cuenta la importantísima proporción de pequeñas empresas en el país.”
- “La privación de la garantía de estabilidad a los trabajadores que participan en una huelga de solidaridad (artículo 516 del Código del Trabajo)”.
- “La necesidad de que los trabajadores civiles de organismos adscritos o dependientes de las fuerzas armadas y, en particular, los trabajadores de los transportes marítimos de Ecuador gocen del derecho de sindicación al sindicato de su elección”....

A este respecto, el gobierno respondió que de conformidad con la constitución política “los tratados y convenios se incorporan y ipso jure al derecho positivo nacional, prevaleciendo sobre leyes y otras normas de menor jerarquía y que el Ministerio de Trabajo esta elaborando los instructivos necesarios para lograr que cuando se realicen actos meramente administrativos contemplados en la normativa legal nacional, se aplique el criterio ordenado por la Constitución Política y en caso de conflictos se resuelva aplicando los convenios internacionales del trabajo concernidos, por sobre la ley”. Adicionalmente el gobierno manifestó a la OIT, lo siguiente:

“Se buscan los canales idóneos para lograr que, hasta en tanto no se promulgue una nueva legislación laboral, se deje sin efecto las disposiciones actuales derivadas de las leyes, haciendo prevalecer los convenios”;

“En ningún momento se ha descartado la posibilidad de proponer reformas legislativas y de considerarlo necesario recurriría a la asistencia técnica de la OIT”;

“Existe la mejor buena disposición del Ministerio de Trabajo para rescatar lo positivo de la misión de asistencia técnica”;

“Solicita a la Comisión (de expertos) que le indique lo que podría rescatarse de los acuerdos obtenidos de la misión de 1997, a la luz de la nueva Constitución Política”.

Con estos antecedentes, la Comisión “observa que persiste un elevado número de disposiciones que precisan modificación para lograr una plena conformidad de la legislación con el convenio” y pide al gobierno que tome a la mayor brevedad las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica en conformidad con el convenio y ofrece la disposición de la comisión para prestar la asistencia técnica que el gobierno requiera”.

CONVENIO 98

-1992.- Con motivo de la expedición de la Ley 133, el gobierno envió a la OIT en su memoria, informes sobre el contenido de dicha ley, sobre la cual la comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones, formula las siguientes observaciones:

- “La Comisión observa, que en virtud del art. 230 modificado del Código de Trabajo debe reunirse el 50% de la totalidad de los trabajadores del sector público regidos por el Código del Trabajo o del sector privado con finalidad de social o pública, constituyendo un comité central único, nacional, regional, provincial o seccional, según sea el caso, para poder presentar un proyecto de convenio colectivo. La comisión considera que al menos la organización sindical más representativa debería poder negociar colectivamente, incluso si no alcanza el mínimo de 50% establecido en la nueva ley, al menos en nombre de sus propios miembros”.... Por otro lado, la comisión observa “que la imposición de un procedimiento de arbitraje obligatorio ante el tribunal de conciliación y arbitraje en caso de que las partes no estuvieran de acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo, plantea problemas de aplicación en relación al convenio”. Adicionalmente, la comisión “lamenta observar que las disposiciones referidas a la imposibilidad de que los trabajadores del sector público negocien colectivamente no se hayan modificado, considerando que tales disposiciones resultan incompatibles con el convenio”, por último, la Comisión “insta al gobierno, a que en breve plazo, tome las medidas necesarias para poner la

legislación y la práctica en completa conformidad con el convenio”; y adicionalmente “presente un informe detallado sobre la posibilidad de que las federaciones y confederaciones negocien colectivamente, en particular a nivel de rama”.

- **1996.-** La Comisión observa que en su memoria el gobierno no ha respondido a los comentarios y observaciones realizados en años anteriores, sobre el contenido de la legislación que en forma evidente violan el convenio 98, e insiste que “ En el menor plazo posible, adopte las medidas necesarias para que tanto la legislación como la práctica estén en plena conformidad con las disposiciones del convenio, y que las tantas veces anunciadas aprobación de proyectos de reformas legales se concreten en un futuro cercano”.
- **1999.-** La comisión realiza comentarios referente a la memoria del gobierno, respecto a que:

No se ha descartado la posibilidad de proponer reformas legislativas;

Rescatar lo positivo de la misión técnica de la OIT que visitó el Ecuador en 1997; y,

Solicita a la comisión que le indique lo que se podría rescatar de la comisión de 1997

En relación a estos comentarios del Gobierno, la Comisión le pide que “tome medidas para modificar el art. 3 inciso G de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa” para que los servidores públicos disfruten de las garantías consagradas en el convenio. Al mismo tiempo insiste al gobierno en las observaciones y comentarios anteriores.

Por otro lado, la Comisión recuerda al gobierno “que el convenio garantiza la negociación colectiva de los docentes a todos los niveles y le pide que tome medidas con miras a modificar la legislación”.

Los informes de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, cuya transcripción corresponde a una mínima parte; las reiteradas resoluciones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo y las propias memorias del Gobierno, evidencian que los gobiernos que se han sucedido en los últimos 20 años han mentido y engañado a la OIT y han generado un desprestigio del Ecuador a nivel internacional, convirtiéndolo en uno de los países más contumaces y violadores de los convenios internacionales que protegen los derechos de los trabajadores.

Estas actitudes de los gobiernos se explican en el hecho de que la OIT no cuenta con mecanismos coercitivos que obliguen a los gobiernos y empresarios al respeto y aplicación de los convenios ratificados.

CODIGO DEL TRABAJO

El artículo 447 dispone que todos los trabajadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente.

Según lo dispone el artículo 448, el estado está obligado a proteger a las organizaciones sindicales.

El artículo 450, dispone que para constituir una organización sindical se requiere un número mínimo de 30 trabajadores y en base de esta disposición puede conformarse un sindicato de carácter nacional con 30 ó mas trabajadores en estricta aplicación de la Ley.

Conforme lo dispone el artículo 452 del Código del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos solo puede negar el registro del sindicato, si los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la constitución ó a las leyes.

El artículo 458, dispone que las autoridades del trabajo auspicien y fomenten la organización de trabajadores, "especialmente de las sindicales".

ESTRATEGIA DE ORGANIZACION

El objetivo fundamental del movimiento sindical debería fijarse en organizar a todos los trabajadores que constituyen la población económicamente activa que actualmente es de cinco millones cincuenta y cuatro mil personas y que está conformado por empleados, subempleados y desempleados tanto del sector urbano, como del sector rural. La nueva estructura debería considerar los siguientes parámetros:

Tomando en cuenta que de una población económicamente activa de 5'054.000 personas, 65.90% están subempleadas, 11.50% desempleadas y el 80% de las empresas cuentan con menos de treinta trabajadores 913.765 trabajadores con relación de dependencia están excluidos del derecho de sindicalización y contratación colectiva.

POBLACION ECONÓMICAMENTE ACTIVA	% PERSONAS	
Subempleados	65.90%	3'330.586
Desempleados	11.50%	581.210
Trabajadores con relación de dependencia	22.60%	1'142.204
TOTAL PEA	100%	5'054.000

TRABAJADORES CON RELACION DEPENDENCIA	% PERSONAS	
Trabajadores de empresas con menos de 30 trabajadores. Excluidos de la contratación colectiva	80%	913.763,20
Trabajadores de empresas con más de 30 trabajadores	20%	228.440,80
TOTAL TT. CON RELACION DE DEPENDENCIA	100%	1'142.204.00

Fuente:

- INEC
- Cámara de Comercio
- OIT

No obstante, la agresión de que han sido víctima los trabajadores en la disminución de sus derechos, el movimiento sindical ha demostrado una inmensa capacidad de resistencia y está empeñado en enfrentar con urgencia los desafíos que le impone el modelo actual. Por ello, un plan de reestructuración debe tomar en cuenta los siguientes elementos:

Sindicatos de industria.- De lo expuesto, se desprende la necesidad imperiosa de constituir los sindicatos por industria o rama de actividad. Para este efecto la legislación vigente sin ser óptima permite la conformación de sindicatos de esta naturaleza, con el único requisito de que sus integrantes sean de un mínimo de 30.

Es evidente que una primera etapa no se logrará un enorme entusiasmo de los trabajadores de este tipo de organización, tanto por tratarse de una experiencia nueva, cuanto por que la legislación no contempla en forma explícita la negociación colectiva por industria, cuyo complemento es indispensable para el afianzamiento de los derechos laborales y la promoción de los intereses de los trabajadores. En todo caso dependerá de la fuerza que se vaya acumulando, de los programas reivindicativos que se adopten y de las acciones que se desplieguen. En una primera etapa podría darse impulso a la conformación de los siguientes sindicatos:

- Sindicato Nacional de Trabajadores de Hoteles y Turismo
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción
- Sindicato Nacional de Chóferes Asalariados
- Sindicato Nacional de Trabajadores de Bancos, Financieras y Seguros
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria: Floricultura, Bananeros, Cafeteros
- Sindicato Nacional de Trabajadores de Comercio
- Sindicato Nacional de Periodistas y Comunicadores Sociales
- Sindicato Nacional de Maestros de la Educación Privada
- Sindicato Nacional de Secretaria y Oficinistas
- Sindicato Nacional de Beneficiarios del Bono Solidario
- Sindicato Nacional de Conserjes, Mensajeros y Afines
- Sindicato de la Industria del Cemento.

Estos sindicatos de carácter nacional, tendrían núcleos de gestión y coordinación en cada una de las capitales de provincias, región, de ser necesario a nivel cantonal y a su vez estarían incorporados en las federaciones provinciales, cantonales donde lo hubiere y regionales de la Confederación Nacional .

La conformación de estos sindicatos permitiría que todos los trabajadores individualmente puedan afiliarse a la industria de su especialidad y automáticamente estarían afiliados a la respectiva federación y Confederación, situación que en las actuales circunstancias no es factible, ya que un trabajador para tener afiliación a la federación o confederación, requiere estar afiliado a un sindicato de empresa.

Sindicatos de empresa o fábrica.- Paralelamente debe intensificarse la conformación de sindicatos por empresa, en todas aquellas que cuentan con más de 30 trabajadores, mientras persista este requisito legal, poniendo especial atención a las empresas proveedoras de mano de obra, llamadas intermediarias o tercerizadoras.

Federaciones Provinciales. La dinámica de los sindicatos de carácter nacional irá determinando las características futuras, competencias y responsabilidades de las federaciones provinciales, entre tanto es perfectamente compatible la integración de estas federaciones con organizaciones de empresa y los núcleos provinciales de los sindicatos por industria.

La incorporación de los núcleos provinciales o cantonales de los sindicatos nacionales en las federaciones provinciales, amerita que se reformen los estatutos de estas federaciones, a efecto de que esos núcleos tengan una participación en los organismos de decisión bajo las características de las organizaciones sindicales de empresa.

4. **Federaciones Nacionales.** Teniendo en cuenta la estructura jurídica vigente en las relaciones laborales en el sector público y la complejidad de la estructura de sus diferentes organismos, estas federaciones deberían conformarse con sindicatos, asociaciones o comités de empresa del sector público, tales como Municipios, Consejos Provinciales, Organizaciones de los Ministerios, De Organismos de Desarrollo y en general de las Funciones Ejecutiva, Judicial, Electoral y Legislativa.

El éxito de estas federaciones dependerá de que en sus programas incorporen como objetivo central la eliminación de las actuales restricciones a los empleados públicos para que puedan formar sindicatos, negociar contratos colectivos y ejercer el derecho de huelga. En este objetivo, deberá coordinarse las acciones con las Centrales Nacionales para hacer uso de todos los mecanismos nacionales e internacionales, incluyendo quejas ante la Organización Internacional del Trabajo.

En el sector privado, estas federaciones estarían sustituidas por los sindicatos nacionales de industria o de rama y su existencia podría generar conflictos tanto con las federaciones provinciales, cuanto con los sindicatos nacionales de industria.

5. **Centrales o Confederaciones Nacionales.** Como señalamos anteriormente, es indispensable que incorporen a todos los trabajadores que conforman la población económicamente activa, esto es empleados, desempleados, subempleados y jubilados, entre los que deben estar incluidos, campesinos, indígenas y sector informal. Especial atención requiere la incorporación de los colegios profesionales, mismos que podrían constituir una fuerza de apoyo técnico que el movimiento

sindical requiere con urgencia. La heterogeneidad de las demandas de los trabajadores de los diferentes sectores pueden ser perfectamente articuladas en este nivel.

Bajo los principios de descentralización, desconcentración y profundización de la democracia, debe analizarse la conformación de regionales que agrupen a organizaciones de diferentes provincias, definiendo responsabilidades, competencias, distribución de recursos económicos y estableciendo mecanismos que en la Central o Confederación articulen los programas de trabajo de las diferentes regionales.

El plan estratégico encaminado a la reestructuración y fortalecimiento del movimiento sindical debe contemplar además reformas al Código del Trabajo, de no ser posible una reforma integral, al menos debería prepararse un proyecto de reforma a los capítulos de las organizaciones sindicales, de los conflictos colectivos y de la contratación colectiva.

Superar el debilitamiento del movimiento sindical, en los actuales momentos es sin duda alguna el principal reto que debemos asumir los trabajadores, lo cual implica que además de llevar a efecto las medidas antes señaladas y las que se vayan adoptando por parte de cada una de las centrales, se requiere reactivar con urgencia el proceso unitario que desemboque en la constitución de la Central Unitaria de Trabajadores. En este proceso el fortalecimiento del FUT y la fusión de centrales afines podría contribuir a la consecución de este objetivo.

Las organizaciones a todos los niveles deben reafirmar los principios de autonomía e independencia, ética, pluralismo, democracia, solidaridad, humanismo, libertad y justicia social.

EDUCACIÓN SINDICAL

Algunas centrales sindicales están consientes de la enorme importancia que tiene la educación sindical, en la medida que esta interrelacionada tanto como en el medio social, cuanto con la organización y la consecución de los objetivos de la clase trabajadora.

Las políticas de educación sindical definidas por las centrales sindicales señalan que la educación sindical es un proceso de formación de cuadros con capacidad de acción y dirección en las diferentes áreas.

Enfatizan que la educación es un proceso sistémico en la lucha ideológica y política en que se encuentra inmersa la clase trabajadora. La educación sindical forma parte de la estrategia global orientada hacia la transformación social y contribuye a mejorar la calidad del trabajo en la organización, a fomentar una participación activa en los procesos de transformación social y a desarrollar y fortalecer la conciencia de clase.

La educación sindical contribuye a afirmar los valores morales, actitudes y conocimientos teóricos y técnicos encaminados a mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora y de los sectores populares.

La educación sindical relacionada orgánicamente con la organización sindical contribuye a la construcción, transformación y fortalecimiento de la estructura de la organización y mejora la capacidad de lucha, movilización y negociación del movimiento sindical.

A través de la organización es posible comprender la realidad nacional y diseñar políticas y estratégicas para su transformación.

Desde este punto de vista una nueva estrategia para la organización y contratación colectiva requiere de un plan estratégico de educación, coherente con las necesidades actuales de la clase trabajadora.

El referido plan debe fijar como objetivo generar el fortalecimiento y desarrollo orgánico de las organizaciones sindicales a todos los niveles, el mejoramiento de la capacidad de dirección y acción político - ideológico desarrollando una educación liberadora bajo los postulados del sindicalismo socio - político que haga altamente eficientes las estructuras de las organizaciones, las prácticas sindicales y sociales de la base y la dirección.

Entre los objetivos específicos deben considerarse:

- La formación de cuadros.
- Crear mecanismos que abran espacios de participación de las bases.
- Afianzar las prácticas sindicales que privilegien los intereses de la colectividad .
- Fomentar la especialización de los cuadros sindicales en las diferentes áreas de acción del movimiento sindical.
- Los programas de educación deben tener en cuenta la nueva organización del trabajo, las nuevas tecnologías, los sistemas de remuneración - productividad.
- Deben diseñarse y ejecutarse programas específicos por sector industrial o rama de trabajo, ejemplo: Textiles, Azucareros, Hotelería y Turismo, Industria Eléctrica, Metalúrgicos, Servicios, Gobiernos Seccionales, etc.. Esta especialización de dirección y bases permitirá que se dote a la dirigencia y a las bases de información, conocimientos y técnicas para mejorar la eficiencia de la organización y de la contratación colectiva en concordancia con las realidades concretas de cada sector.

CONTRATACIÓN COLECTIVA

La globalización ha demostrado una fuerte tendencia hacia la disminución de los beneficios sociales, la adopción de mecanismos de regulación y sistemas jurídicos para adaptarlos a la economía del mercado global. En América Latina, esta tendencia se expresa en el desmantelamiento de la seguridad social, las privatizaciones y la flexibilización laboral.

La crisis económica, social y política se ha descargado sobre las espaldas de los trabajadores y en general sobre los sectores más débiles de la sociedad. Se ha incrementado el desempleo, se han deteriorado los salarios, ha crecido la pobreza y la inseguridad ciudadana.

La desconfianza en las instituciones del Estado, la incertidumbre y la falta de oportunidades esta haciendo presa de los sectores más pobres de la sociedad, situación que esta produciendo incluso un éxodo de ecuatorianos, entre los que se encuentra profesionales, mano de obra calificada y en general jóvenes ecuatorianos que con su trabajo podrían contribuir al desarrollo económico y social del país.

Para enfrentar esta situación, a más de las presiones ejercidas a los gobiernos y empresarios mediante huelgas y grandes movilizaciones, el movimiento sindical ha ensayado métodos de concertación social, como las mesas de diálogo que se instauraron en 1997 como un mecanismo de buscar consensos entre trabajadores, empresarios y gobierno en temas previamente definidos en forma tripartita, que se concretaron en:

- Seguridad Social
- Capacitación y Formación Profesional
- Política de Salarios
- Política de Empleo
- Modernización de las Relaciones Laborales

Este ensayo de concertación tuvo resultados positivos en términos de acercamiento y diálogo entre las cámaras de la producción y las centrales sindicales, mecanismo que logro disminuir la conflictividad y de confrontación existentes por muchos años entre los dos principales factores de la producción. Los progresos alcanzados en el tratamiento de los temas en las cuatro primeras mesas de diálogo, no fueron concretados en el Plenario de Concertación y menos aún se convirtieron en políticas de estado, lo cual ha repercutido en graves perjuicios tanto para trabajadores, como para empresarios y lo que es más grave para el País. Deberá analizarse la conveniencia de retomar este proceso.

Entre los derechos de los trabajadores más afectados, se encuentra la contratación colectiva, que según la OIT disminuyo de 334 contratos suscritos en 1990 a 206 en 1996 y según datos del Ministerio del Trabajo, 135 en el 2000 y en el primer semestre del 2001 64, de estos últimos 58 renovados, 6 nuevos.

La contratación colectiva, es una de las conquistas históricas más importantes del movimiento sindical, en ella radica gran parte de la fuerza y cohesión de los trabajadores, por lo que en las actuales condiciones se hace indispensable adoptar medidas tendientes a superar el retroceso producido en los últimos años, en lo relacionado al número de convenios, el número de trabajadores cubiertos, el deterioro de sus contenidos y la disminución de la fuerza del movimiento sindical para la negociación.

Para reactivar la contratación colectiva es necesario identificar algunos factores favorables con que aun cuenta el movimiento sindical:

Derechos constitucionales y legales

La constitución política del Ecuador consagra las siguientes normas:

- Principio del Derecho Social.
- Intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores.
- Irrenunciabilidad de derechos. Será nula toda estipulación en contrario.
- Principio pro-laboro, en caso de duda, la disposición contractual o legal se aplicará en favor del trabajador.
- La persona a la que se presta un servicio ó donde se realiza la obra es responsable solidaria en el cumplimiento de las relaciones laborales. Esta disposición debe tenerse muy en cuenta para el caso de las intermediarias.
- El contrato colectivo esta garantizado y no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.
- El Estado garantiza los convenios internacionales, entre ellos los de las Naciones Unidas, de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización de Estados Americanos y dispone que serán directa e inmediatamente aplicados, tal es el caso de los convenios 87 y 98, relativos a libertad sindical y contratación colectiva

2. Código del Trabajo:

- 2.1. La legislación laboral garantiza el derecho de contratación colectiva, que se celebre entre uno o más empleadores y una o más asociaciones de trabajadores (sindicato, comité de empresa o asociación). Esta disposición no se ha aplicado, no existen contratos colectivos entre varios empleadores y varias asociaciones de trabajadores.
- 2.2. Representantes de las partes. Por parte de los empleadores, puede ser una persona natural, jurídica, pública o privada. Por parte de los trabajadores, será el comité de empresa el que los represente, a falta de este el sindicato o asociación, en todo caso la organización mayoritaria. Para los trabajadores en el sector público, de no haber comité de empresa deberá constituirse un "comité central único" constituido por más del 50% de los trabajadores. Esta disposición es contraria a los convenios 87, 98 de la OIT y al Art. 35 de la Constitución Política de la República .
- 2.3. Cuando las partes no han acordado los términos del contrato, obligatoriamente deben someter los puntos no acordados del contrato al tribunal de conciliación y arbitraje, organismo que en teoría dicta la resolución en mérito a las pruebas.
- 2.4. Mientras se encuentre en trámite un contrato colectivo, el empleador no puede desahuciar ni despedir a ningún trabajador.

2.5. El trámite legal para la suscripción de contratos colectivos sometido al Tribunal de Conciliación y Arbitraje se asimila al procedimiento de conflictos colectivos, lo que permite que los trabajadores puedan hacer uso del derecho a huelga por una o más de las siete causales previstas, sujetándose a las regulaciones legales.

2.6. Contenido Legal del Contrato.

- Horas de Trabajo
- Monto de las remuneraciones
- Intensidad y calidad del trabajo
- Descansos y Vacaciones
- Subsidio Familiar
- Las demás condiciones que estipulen las partes

En base de esta última disposición, en la práctica los contratos colectivos contienen una gama de estipulaciones que contemplan aspectos relacionados con el ámbito sindical, asuntos de orden social, estabilidad e indemnizaciones, retiros voluntarios, procedimientos de renovación del contrato y su duración, subsidio de antigüedad, educacional, etc..

En los actuales momentos, los empresarios están empeñados en condensar los beneficios económicos en tres o cuatro componentes, privilegiando el salario. Este es un tema que requiere un profundo análisis del sindicalismo ya que muchas organizaciones se niegan en aceptar la propuesta empresarial, bajo la tesis de no perder conquistas históricas.

Los temas de mayor controversia son los relativos a estabilidad e indemnizaciones, remuneraciones y permisos pagados, polifuncionalidad.

2.7. **Ámbito del contrato colectivo.** “En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda y la suscripción territorial en que haya de aplicarse”. Se ha transcrito textualmente esta disposición, para efecto de su aplicación en los contratos colectivos por rama o industria, en concordancia con disposiciones antes señaladas.

2.8. **Duración del contrato:**

- **Por tiempo indefinido.** Es aconsejable que los contratos colectivos se celebren por tiempo indefinido, para preservar la estabilidad y otras conquistas, ya que el numeral 12 del Art. 35 de la Constitución Política de la República dispone que el contrato colectivo no podrá modificarse por voluntad unilateral de las partes. Además, es beneficioso para las empresas puesto que se revisarán, en los períodos

acordados únicamente las cláusulas que sean estrictamente indispensables, se ahorra tiempo en las negociaciones y disminuyen sustancialmente la conflictividad laboral.

- **Por tiempo fijo.** En estricto sentido jurídico y práctico, no existen contratos colectivos de plazo fijo, por cuanto aquellos contratos que teóricamente tienen duración de 2 años, más del 90% de los contratos existentes en el país, contienen cláusulas que estipulan “hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida”, esta disposición torna al supuesto contrato colectivo de tiempo fijo, en indefinido.
- **Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.** Este tipo de contrato se celebra generalmente en las empresas dedicadas a la realización de obra pública, ej. Construcción de una carretera, un puente, viviendas, edificios, etc., cuyas actividades son de corta duración y las empresas se han constituido para ese objeto, mientras que en aquellas empresas que tienen el carácter de permanente y se dedican a actividades de esa naturaleza, el contrato colectivo debería celebrarse con el carácter de indefinido.

2.9. **Preeminencia del contrato colectivo.** El contrato colectivo prevalece sobre los contratos individuales y sobre las normas mínimas establecidas en la ley.

2.10. **Efectos de nulidad del contrato.** La nulidad de los contratos solo puede ser alegado por los trabajadores, en ningún caso por el empleador. Esta disposición es especialmente importante en el sector público, cuyos contratos están sometidos al informe del Ministerio de Finanzas que se demora eternidades para emitir tal informe. Para superar este proceso burocrático que en la práctica obstaculiza el derecho de contratación colectiva, es conveniente que concluida la negociación con el empleador, se suscriba el contrato y aunque no este inscrito en la respectiva dependencia del Ministerio del Trabajo, tal contrato tiene plena validez.

2.11. **El contrato termina:**

- Por las causas previstas en el contrato.
- Por acuerdo de las partes.
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica, siempre que no hubiere representante legal o sucesor.
- Por caso fortuito o fuerza mayor.

2.12. Obligatoriedad del Contrato Colectivo:

Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores y **trabajadores organizados** dentro de una rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores, si así se resolviera por decreto ejecutivo.

Esta disposición no se ha aplicado, ya sea por la estrecha vinculación de los gobiernos de turno con los empresarios, ya también por falta de interés de los trabajadores organizados que privilegian el contrato colectivo de empresa. En la nueva estrategia y sin perjuicio de impulsar el Contrato Colectivo por industria, es necesario utilizar este tipo de contrato, ya que siguiendo el procedimiento establecido en la ley, la expedición del decreto ejecutivo no es optativo del Presidente de la República, sino obligatorio.

Debemos poner especial atención al hecho de que se requiere las dos terceras partes de empresarios y trabajadores organizados en una determinada provincia, para que el contrato colectivo sea obligatorio, esto significa que no se trata de todos los trabajadores de una determinada actividad, ni de todos los empresarios. Para este efecto, las centrales sindicales deben iniciar una urgente investigación que permita identificar las provincias en donde existan los requisitos legales descritos para exigir la celebración de contratos colectivos obligatorios, cuyas disposiciones beneficiaría a todos los trabajadores de la misma rama de industria.

El plazo de vigencia del contrato colectivo no excederá de dos años y se entenderá prorrogado por igual tiempo, a menos que antes de tres meses del plazo señalado, la mayoría de empleadores o trabajadores organizados expresare su voluntad de darle por terminado.

La revisión se efectuará tres meses antes del plazo estipulado o en cualquier tiempo ha solicitud de las dos terceras partes de empleadores y trabajadores organizados.

- 2.13. **Terminación del contrato colectivo obligatorio.**- La falta de un nuevo acuerdo de la mayoría señalado anteriormente, pone fin a este contrato colectivo. Al amparo de esta disposición sería suficiente que los empleadores se nieguen a renovar el contrato para que se considere concluido, sin embargo es evidente que la fuerza de los trabajadores amparados por el contrato obligaría a los empleadores a la renovación.

La síntesis de las principales disposiciones constitucionales, de los convenios internacionales y del código del trabajo que hemos descrito en el tema **Contratación Colectiva**, articuladas al tema **Organización Sindical** constituye un marco jurídico que

facilita el plan estratégico para la reactivación de la organización sindical y la contratación colectiva, elementos estrechamente vinculados, lo cual equivale decir que una organización sindical de trabajadores con relación de dependencia no tiene razón de existir, sino cuenta con un contrato colectivo y a su vez es imposible la existencia de un contrato colectivo, si previamente no existe una organización sindical.

La crisis de la contratación colectiva, originada en la globalización de la economía, el neoliberalismo, la flexibilización, los cambios tecnológicos, la nueva organización del trabajo, pueden ser superadas por el movimiento sindical si se identifica las principales características de la nueva empresa.

LOS NUEVOS PARADIGMAS

La competitividad en el mercado ha originado cambios radicales en la organización del trabajo y de la empresa y sobretodo en las relaciones laborales. Varios analistas afirman que la empresa del futuro deberá aprender a convivir con una creciente competencia, con la inestabilidad en los mercados, con las crisis financieras, poniendo énfasis en que estos no son fenómenos pasajeros.

Los cambios introducidos en las empresas responden a la “revolución del consumo” que ha incorporado los conceptos de mercado y cliente como principal prioridad, frente al tradicional sistema de producción en masa. La competitividad se centra básicamente en “calidad y bajo costo”.

En los nuevos modelos la ejecución del trabajo comprende una serie de tareas diferenciadas que articulan el concepto de proceso.

El trabajador especializado va cediendo el paso al polivalente y multifuncional con mecanismos de rotación de tareas y el incremento de estas. Nuevas formas de trabajo en equipo (círculos de calidad, herramientas de mejora, etc.), responden a esta nueva concepción del trabajo.

DE LA DIVISIÓN AL AUTOCONTROL.- El concepto del trabajador polivalente que introduce el nuevo paradigma, comprende: capacidades para coordinar actividades horizontalmente, para monitorear y mejorar procesos y para tomar decisiones en los procesos de producción. Los niveles jerárquicos tienden a disminuir, tanto en controles que los va ejerciendo por el propio trabajador, cuanto a través de los equipos involucrados en el proceso y por las exigencias de lo que se denomina el cliente interno.

PROCESOS DE TERCERIZACIÓN.- Para hacer frente a las exigencias del mercado y obtener mayores ventajas competitivas las empresas han optado por la conformación de sistemas de subcontratación mediante empresas tercerizadoras, lo cual ha originado despidos masivos de trabajadores de planta, liquidación de las organizaciones sindicales y contratos colectivos.

ELEMENTOS BÁSICOS PARA LA CONTRATACIÓN COLECTIVA:

- a. Debe reconocerse que en las relaciones laborales existe un interés común preponderante relativo al éxito de la empresa, factor que redundará en beneficio de trabajadores y empresarios; pero, al mismo tiempo existen intereses divergentes por cuanto el objetivo esencial de las empresas consiste en alcanzar los mas altos niveles de rentabilidad y beneficios, su interés es esencialmente económico y mantiene una fuerte resistencia a compartir el poder. Por su parte, la lógica de los trabajadores se orienta a mejorar su nivel de vida, las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo, ejercer el derecho de libertad sindical y participar en las instancias de decisión de la empresa, como medios idóneos para el desarrollo individual y colectivo.
- b. Debe admitirse que existiendo un ámbito de esferas divergentes no es posible pretender que la contratación colectiva sea un instrumento que elimine definitivamente el conflicto explícito o implícito sino mas bien como un mecanismo para lograr su canalización, administración, racionalización, que permita aprovechar las potencialidades de la negociación colectiva.
- c. La negociación colectiva, es básicamente un conjunto de procedimientos para resolver conflictos, especialmente cuando las partes libremente deciden estructurar sus relaciones a través del diálogo que desemboque en acuerdos consensuados. Sin perjuicio de la necesidad de utilizar el mecanismo del arbitraje obligatorio en casos extremos, el movimiento sindical debe orientar sus acciones a procurar acuerdos directos con los empresarios, ya que las intervenciones de las autoridades del trabajo en muchos casos afectan a ambas partes, se resquebrajan las relaciones laborales y se requiere de mucho tiempo y esfuerzos para restituir las.
- d. Es necesario identificar con precisión las causas que han producido o pueden producir la ruptura de las relaciones laborales, para incorporar en los contratos colectivos mecanismos de prevención o solución de probables conflictos.
- e. Es indispensable reconocer los intereses y aspiraciones de cada una de las partes y los límites que cada una de ellas tiene para lograr acuerdos. Desechar estos elementos de la contraparte implica adoptar una estrategia de negociación equivocada con un alto riesgo de fracaso.
- f. Debemos tener presente que en la negociación colectiva existe confrontación 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 la organización sindical debe tener en cuenta los siguientes requisitos indispensables:
 - Adoptar medidas para consolidar la unidad y la fuerza de la organización sindical

- Articular decisiones y políticas fluidas, democráticas y coordinadas entre las bases y la dirección sindical
- Mantener una sistematizada información y la adopción y ejecución de decisiones orgánicas de la base a la dirección y de esta a la base
- Se debe tomar en cuenta el contexto social en el que se desenvuelve la negociación colectiva, especialmente aquellos de orden social, político, económico y jurídico que inciden en la empresa y en las relaciones laborales
- Es necesario contar con cuadros capacitados y especializados en la negociación colectiva

Bajo estas premisas, la política del movimiento sindical debe centrarse en los siguientes ámbitos:

SUBREGIONAL.- El avance de integración subregional andina ha privilegiado los acuerdos económicos y comerciales y ha dejado de lado la dimensión social de la integración, a pesar de los esfuerzos que ha realizado el movimiento sindical de la subregión en la adopción de una carta social andina y las decisiones tomadas en el Consejo Laboral Andino, Instituto Laboral Andino, la constante presión para que se apliquen los convenios adoptados por el antiguo Pacto Andino.

Pese a las dificultades que afrontan los trabajadores en el proceso de integración, sin perjuicio de las acciones que desarrolle el movimiento sindical para lograr una participación mas activa y la adopción de medidas de carácter social, deberíamos aprovechar este proceso para promover la celebración de contratos colectivos con las empresas multinacionales. Para este efecto, deben tenerse en cuenta los ejemplos existentes a nivel de la Unión Europea y en América Latina la propuesta de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación -UITA para la celebración de un Contrato Colectivo en la empresa NESTLE.

Este debe ser uno de los temas prioritarios que se trate en las reuniones que celebran las Centrales Sindicales en el marco del Consejo Laboral Andino.

POR EMPRESA.- La contratación colectiva por empresa está muy afianzada en el país y persistirá por algunos años, mientras no sea sustituido este sistema por uno mas eficiente que garantice en mejor forma la protección de los derechos y la promoción de las aspiraciones de los trabajadores.

Este hecho exige del movimiento sindical la adopción de un plan de organización urgente en todas las empresas que cuentan con mas de 30 trabajadores y a su vez la celebración de contratos colectivos.

Para garantizar la vigencia de los contratos colectivos existentes y la ampliación en las empresas que no existen, el movimiento sindical debe tomar en cuenta los cambios ocurridos en la empresa, que los hemos señalado en este documento. Esto implica estar inmerso en el cambio y la modernización y mantener apertura en el tratamiento de temas como:

- Las nuevas tecnologías
- La nueva organización del trabajo
- La polifuncionalidad
- Sistemas de remuneración-productividad

Es necesario adquirir conciencia de que además de conseguir mejoras en el orden material es indispensable cambios de actitud considerando que las empresas están sometidas a una competencia salvaje y que el éxito depende de una visión y misión compartida y consensuada entre la organización sindical y la empresa.

Los contratos colectivos de empresa tienen básicamente tres etapas:

1. Preparación que comprende la investigación sobre:
 - Condiciones de la empresa
 - Programas de producción
 - Competencia en el mercado
 - Capital de la empresa, nómina de los accionistas
 - Sistemas de comercialización
 - Sistemas de recursos humanos
 - Relaciones con otras empresas
 - Situación socioeconómica de los trabajadores
 - Salud y seguridad laboral
 - Preparación del equipo negociador
 - Articulación de acciones base-dirigencia
 - Contenidos de la negociación

RECOPILACIÓN DE DOCUMENTOS:

- Constitución Política del Ecuador
- Convenios y recomendaciones de la OIT
- Código del Trabajo
- Leyes laborales complementarias
- Tablas salariales al menos de los dos últimos años
- Índices de inflación, tasas de interés.

Con esta información se podrá elaborar el proyecto de contrato debidamente sustentado y facilitará la negociación

2. **Negociación.-** para la negociación la comisión respectiva deberá contar con los siguientes documentos:

- Valoración del contrato colectivo vigentē y del proyecto, para establecer con precisión sus diferencias de costo
- Estudio comparativo de los dos últimos contratos y de su vinculación con el crecimiento de salarios y la inflación
- Estudio comparativo de contratos colectivos en empresas similares
- Cuadros que contengan años de servicio en la empresa, cargas familiares y su proyección por el tiempo de duración o revisión del contrato.

La comisión negociadora debe evaluar los avances de la negociación en forma sistemática y permanente y presentar informes concretos y sistematizados a la Asamblea General.

APLICACIÓN DEL CONTRATO:

- Entregar a todos los afiliados un ejemplar del Contrato Colectivo
- Explicar de manera didáctica a las bases el contenido del contrato
- Vigilar que la empresa cumpla oportunamente con las obligaciones provenientes del contrato.

Para el caso de incumplimiento, utilizando los mecanismos establecidos en el contrato, en una primera instancia procurar una solución directa con el empleador; en una segunda instancia, presentar la reclamación administrativa ante las autoridades del trabajo y solo si fracasan estas dos instancias recurrir al pliego de peticiones.

POR INDUSTRIA.- En el país no existen experiencias respecto a contratación colectiva por industria o por rama, ya por falta de interés de empresarios y trabajadores, ya también porque la legislación vigente no contempla una normativa amplia, precisa y concreta que garantice y promueva este tipo de contratos colectivos; sin embargo, de las disposiciones legales transcritas se deduce que existe algunas ventanas abiertas que permitirían la celebración de estos contratos.

La fuerza que adquieran en las organizaciones por industria o rama, podrá vencer la resistencia de los empresarios a la contratación colectiva por industria.

Debe aprovecharse la insistencia de los empresarios respecto a la modernización de las empresas y de las relaciones laborales, ya que no se puede concebir tal modernización manteniendo las anacrónicas estructuras en las relaciones laborales y menos aún un sistema de contratación colectiva que no responde a las necesidades que demanda la actual modernización de las empresas y del país; por tanto, es indispensable desarrollar

una campaña de convencimiento a los empresarios mas progresistas demostrándoles las ventajas que tendría para ellos, los trabajadores y sobre todo el país. A este respecto señalaremos algunas ventajas:

- Se evitaría la competencia desleal entre empresarios que cumplen con las obligaciones laborales, cuentan con organizaciones sindicales y contratos colectivos, con aquellas que escamotean los derechos de los trabajadores y se niegan a aceptar la existencia de sindicatos y contratos colectivos, convirtiendo esta diferencia en un elemento de ventaja competitiva.
- Se reduciría sustancialmente el número de personas dedicadas a la negociación colectiva, tanto del sector empresarial como de los trabajadores a la vez que se reduciría sustancialmente el tiempo destinado a este propósito.
- Facilitaría una mejor profesionalización de los negociadores de contratos de las dos partes, lo cual desembocaría en la existencia de contratos que respondan a las condiciones específicas de los diferentes sectores económicos, dejando márgenes que faciliten nivelaciones consensuadas en aquellas empresas que tengan niveles de rentabilidad mayores al promedio.
- Mejorará las condiciones de trabajo, las remuneraciones y en general la calidad de vida de los trabajadores de pequeñas empresas que hoy se encuentran desprotegidos de la contratación colectiva, con lo cual se mejorará el empleo y la reactivación del aparato productivo.
- Facilita la acción de las autoridades del trabajo en la administración de las relaciones laborales, la prevención de conflictos y la mediación cuando se requiera.
- Facilita la racionalización de las categorías laborales, los sistemas de remuneración, beneficios sociales y organización del trabajo en los sectores de la industria, comercio, servicios, agroindustria, etc.
- Los contratos colectivos de industria, sustituirán a las comisiones sectoriales que fijan los salarios en las diversas categorías de trabajadores sin ningún estudio técnico, económico y generalmente bajo condiciones que no favorecen a empresarios, ni a trabajadores.
- Contribuiría a fortalecer la unidad sindical y a superar la atomización en que se encuentra inmersa.

En el momento que empresarios y trabajadores estén convencidos de que la negociación colectiva por industria genera beneficios de orden económico a las partes, coadyuva a una eficiente competitividad y abre espacios para la modernización de las empresas, la legislación laboral no constituirá un obstáculo, ya que es perfectamente factible que se celebren contratos colectivos en forma bilateral, como ocurre actualmente en Uruguay, en donde, el 79% de las empresas están comprendidas en la contratación colectiva.

CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO.- Al amparo de las disposiciones legales antes señaladas, el movimiento sindical debe promover los contratos colectivos “obligatorios” y para el efecto hay algunos sectores que pueden dar inicio a este proceso, ejemplo: industria azucarera, floricultura, textiles, etc.

Los análisis, propuestas, recomendaciones y conclusiones que contiene este documento, obviamente son elementos que permitirán abrir un amplio debate en el movimiento sindical a efecto de que las políticas y estrategias que se definan para la nueva agenda sindical contribuya a diseñar políticas, estrategias y metodologías de un sindicalismo moderno, eficiente, capacitado y altamente representativo.

J.CH.CH. / Septiembre 2001

DATOS BIOGRAFICOS DEL AUTOR

José
Antonio
Chávez
Chávez

Licenciado en Derecho

Dirigente Sindical

Ex Presidente de la CEOSL y Vicepresidente actual

Miembro de varias representaciones laborales:

Secretario General del Comité de Empresa de Trabajadores de Industriales Metálicas CIMA

Secretario de Finanzas de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL)

Presidente de la Federación de Trabajadores Libres de Pichincha, 1972-1974

Secretario General de CEOSL

Presidente de CEOSL

Miembro Integrante de la Primera Comisión Encargada de elaborar la Nueva Constitución Política del Estado, 1978

Vicepresidente de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)

Vicepresidente de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL)

Presidente del Frente Unitario de los Trabajadores (FUT), en varios períodos

Miembro del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

NUEVAS ESTRATEGIAS PRODUCTIVAS, CONTRATACION COLECTIVA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

Raúl Harari

LA EVOLUCION DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL EN ECUADOR.-

A partir del desarrollo de la estrategia industrial de sustitución de importaciones, favorecida por el boom petrolero, comienzan a desarrollarse respuestas institucionales, empresariales y sindicales respecto al tema de la salud de los trabajadores.

La preocupación por este tema no era nuevo ya que desde varias décadas previas habían existido intentos particularmente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por constituir la División de Riesgos del Trabajo, y algunas actividades del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y del Ministerio de Salud Pública, así como el establecimiento de normas tendientes a fijar pautas frente a los riesgos del trabajo. Pero la concreción de estos esfuerzos no se alcanzó por la dispersión.

Es a partir del impulso a la industrialización en Ecuador, en la década del 70, que la seguridad, higiene y salud en el trabajo tienen un interés más difundido. Algunos avances en la legislación amplían el margen de intervención del sector público y fijan algunas condiciones mínimas de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

Los trabajadores no fueron ajenos a esta realidad y como parte de la fijación de las condiciones de trabajo, a través de la contratación colectiva, comienzan a hacer notar sus necesidades en cuanto a medio ambiente de trabajo.

Desde 1977 hasta 1987, la contratación colectiva, en la mayoría de ramas de actividad industrial, agrícola y de servicios, refleja esa búsqueda y se pone de manifiesto en acuerdos con los empresarios alrededor del pedido de indemnizaciones por accidentes de trabajo, la instalación de servicios médicos y de seguridad en los lugares de trabajo y la provisión de equipos de protección personal para ciertos factores de riesgo. Prácticamente todos los Contratos Colectivos incluyen cláusulas destinadas a hacer cumplir algunos aspectos de la ley, a proveer medidas y estructuras de seguridad y salud y a hacer realidad, al menos, la provisión de equipos de protección individual.

Otros mecanismos de demanda sindical, como los pliegos de peticiones o los conflictos colectivos de trabajo que se desarrollaron con huelgas, no tuvieron énfasis y generalmente tampoco inclusión de reivindicaciones de seguridad y salud en el trabajo.

A partir de 1985, las Centrales Sindicales agrupadas en el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) conforman el CEST (Centro de Estudios de la Salud de los Trabajadores), el cual se constituye en un referente para la investigación, capacitación, asesoría y difusión de temas relacionados al medio ambiente de trabajo. Este organismo aportó significativamente a un avance en los conceptos y algunas prácticas necesarias para hacer avanzar la cuestión del medio ambiente de trabajo en las empresas a nivel nacional. También se reflejó en un avance en cuanto a los contenidos de la contratación colectiva en estos temas. Es así que en los años posteriores se encuentran nuevas cláusulas en la que la participación de los trabajadores alrededor de los problemas de seguridad y salud, la normatización dentro de cada empresa y la realización de programas de trabajo que incluyen la adopción de algunas medidas preventivas, constituyen avances para lograr un mejor medio ambiente de trabajo.(1)

LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LA TRANSICIÓN DE LA PRODUCCIÓN PARA EL MERCADO INTERNO A LA PRODUCCIÓN PARA EL MERCADO MUNDIAL

En la estrategia de sustitución de importaciones el esquema productivo giraba alrededor de la protección de la industria nacional, el subsidio estatal y una preocupación mínima por las cuestiones de la productividad, la calidad y la competitividad. No se manifiesta una lógica empresarial que busque integrarse vertical y horizontalmente y tampoco se encuentra un esfuerzo sostenido por el avance tecnológico. En el mejor de los casos hay una renovación tecnológica parcial en las empresas, lejos de lo que podría ser una reconversión industrial. Esta dinámica no solo se circunscribía a la producción, sino que trascendía también al medio ambiente de trabajo: maquinaria antigua, insumos tóxicos, equipos desprotegidos, riesgos físicos (ruido, vibraciones, radiaciones), riesgos químicos (humos, gases, sustancias nocivas) y falta de medidas de seguridad eléctrica, en el trabajo en altura, entre otros factores importantes, hacían un contexto de condiciones inseguras, lo cual se sumaba a la falta de capacitación de los trabajadores, y la débil aplicación de la ley. El resultado fue una elevada accidentabilidad laboral, con importante mortalidad de trabajadores y la producción de incapacidad permanente parcial tales como la pérdida de falanges, dedos y hasta miembros en accidentes de trabajo. Las enfermedades profesionales se presentan estadísticamente en bajo número (alrededor de 20 enfermedades profesionales eran reportadas anualmente), pero más como consecuencia de la falta de diagnóstico que de la ausencia de factores que las provocaran.(2)

En síntesis, estuvimos frente a un esquema de producción industrial que daba la posibilidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con normas legales incipientes y de difícil aplicación y con servicios de salud y seguridad en las empresas con escasa capacidad de diagnóstico, registro, y sobre todo sin respuestas preventivas.

La globalización de la economía y la apertura del Ecuador a ese proceso, produjo cambios sustanciales en la producción, en las condiciones de trabajo y en el medio ambiente de trabajo.

La nueva estrategia industrial contemplaba la necesidad de atender la productividad, la calidad y el control ambiental. Muchas empresas, no todas, comenzaron programas de calidad total y control del impacto ambiental apuntando hacia la Certificación ISO 9000 o ISO 14000. El interés por exportar, posicionarse y mantenerse en el mercado global llevó a las empresas a buscar mejorar la competitividad. La relación con la fuerza de trabajo cambió drásticamente.

Bajo el concepto de Flexibilidad Laboral se introdujeron grandes cambios en la legislación: la estabilidad estuvo cuestionada, la contratación colectiva fue limitada, el mantenimiento de las organizaciones sindicales se hizo difícil y la constitución de nuevas organizaciones aún más y el derecho de huelga fue también reducido.

Para los trabajadores mantener el puesto de trabajo se constituyó en una prioridad difícil de defender. La tercerización y la polifuncionalidad complicaron aún más este panorama ya que las empresas derivaban sus responsabilidades a intermediarios o los trabajadores debían asumir tareas para las cuales no estaban preparados.

Este panorama adopta en Ecuador formas particulares cuando se establece la dolarización. El control de la inflación, aunque lentamente, va mejorando, y la economía comienza a desarrollarse en otro marco. Los precios y los salarios deben ajustarse a ese nuevo marco y eso condiciona también las relaciones de trabajo. En efecto, los salarios de los trabajadores, que antes se fijaban tomando como referencia la inflación, ahora se discuten cada vez más, alrededor de la productividad, es decir del rendimiento del trabajo.

En ese marco las condiciones de trabajos se ven afectadas de la siguiente manera:

- Se buscan bajar los costos variables ya que no se puede modificar de manera importante los costos fijos. Esto lleva a tratar de bajar los costos directos e indirectos de la fuerza de trabajo.
- Se enfatiza en el rendimiento y la eficiencia más que la producción total, llevando a una intensificación del trabajo en algunos casos o a la extensión de la jornada laboral en otros.
- Se prioriza, con los programas de calidad, la preocupación por el producto, antes que por el trabajador.
- Aumenta la rotación laboral.
- El desempleo y la inestabilidad laboral llevan a bajar el nivel de las demandas de los trabajadores, estimulando formas de trabajo precarias.
- La tercerización facilitada por la ley puede alcanzar también a los servicios de salud y seguridad de las empresas con el consiguiente margen de que no se establezca claramente la responsabilidad entre la empresa y el servicio

contratado, o se dificulte el cumplimiento de la calidad con que actúa el mismo.

No obstante este panorama en términos generales negativo, existen algunas condiciones que pueden neutralizar o compensar algunos aspectos:

- Algunos requerimientos de calidad podrían llevar a adoptar medidas de seguridad e higiene del trabajo básicas, cuando ellas no existen y sin que sea esa una condición de la Certificación.
- La adopción de la Norma ISO 14.000 obliga a respetar la legislación ambiental de cada país, con lo cual, a pesar de ser voluntaria, las empresas deberían aplicar las normas vigentes.
- El mercado mundial, en algunos casos y en relación a algunos productos, fija condiciones ambientales que deben cumplirse.
- Las empresas deben capacitar a los trabajadores y procurar su involucramiento y aunque esto se realice de manera específica para la tarea que tiene cada trabajador, ayuda a mejorar la calificación de algunos sectores de trabajadores.

En este nuevo escenario productivo, los factores del riesgo del trabajo para los trabajadores deben ser considerados. En la medida en que se está produciendo una transición en la producción, es necesario considerar que encontraremos viejos y nuevos problemas en las empresas: a la par que tenemos problemas sin resolver como las condiciones inseguras de trabajo, el ruido, el polvo, la deficiente iluminación, la falta de control de algunas sustancias tóxicas, que pueden conducir a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pero también existen nuevos problemas tales como los ocasionados por la presión en el trabajo para lograr productividad, las relaciones jerárquicas o verticales en las empresas, la inestabilidad laboral, la inadecuación del trabajo al trabajador, los problemas que trae la introducción de las nuevas tecnologías informatizadas. En estos casos hay el riesgo de padecer enfermedades psicosomáticas o problemas de salud mental asociados, desencadenados o agravados por el trabajo, problemas osteomusculares por riesgos ergonómicos, stress laboral, problemas de exposición a sustancias químicas a bajas dosis y largo plazo con impactos difíciles de predecir y posteriormente de diagnosticar sobretodo debido a la elevada rotación en el trabajo.

En la realidad del mundo laboral no pueden desconocerse otros elementos como es la mayor presencia de la mujer en los lugares de trabajo, la creciente presencia de niños en las actividades productivas y un amplio sector informal de la economía que no accede ni siquiera a normas mínimas de seguridad, higiene y salud en el trabajo ni a la cobertura de la seguridad social.

LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO EN ECUADOR

La legislación ecuatoriana en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo es amplia. Las normas vigentes que contienen referencias al tema o son específicas al respecto incluyen las siguientes:

- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Decreto No.2393 del 17 de Noviembre de 1986.
- Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del IESS.1975.
- Ley y Reglamento de Servicios Médicos de Empresa.1975.
- Normas específicas de seguridad para el Sector Minero, de la Construcción y Obras Públicas, Portuario y Eléctrico.
- Normas Municipales específicas respecto a ruido, calidad del aire y agua, etc.
- Nuevas disposiciones del IESS, como el Decreto No.188 de la Comisión Interventora, publicado en el Registro Oficial No.374 del 23 de Julio del 2001. (Normativa para el Proceso de Investigación de Accidentes-Incidentes del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).
- Código del Trabajo. Año.
- Código de la Salud. Año.
- Ley de Gestión Ambiental.Año.
- Convenios y Recomendaciones Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconocidos por el Ecuador.

Las instituciones encargadas de controlar el cumplimiento de esta legislación o de modificarla de acuerdo a la nueva situación tienen previstas algunas acciones. Es así que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos se encuentra empeñado en mejorar los sistemas de control, el IESS trata de introducir un nuevo Modelo de Gestión de la Seguridad, Salud y Ambiente y el Ministerio de Salud Pública ha mejorado su capacidad de acción a través de la Dirección Nacional de Salud Ambiental. Si bien esto no garantiza un mejoramiento inmediato de la situación existente y restan por conocerse los contenidos de algunos cambios a realizarse, así como las posibilidades reales de que se conviertan en realidad, constituyen un avance en relación a la situación preexistente.

Con el propósito de evitar contradicciones legales y prácticas será sobretodo imprescindible buscar coherencia entre la legislación laboral vigente y la legislación acerca del medio ambiente de trabajo en los nuevos escenarios productivos.

Sobre estas perspectivas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dice que la negociación colectiva ha sufrido problemas en su aplicación y desarrollo en los países andinos."Parece seguro y así lo afirman algunos analistas, que la tensión entre conservación de derechos y flexibilización seguirá siendo el centro del debate en los años a venir". Sin embargo, la OIT destaca que también ha habido algunos pequeños pero relevantes cambios en relación a los contenidos de la contratación colectiva que se negocia en estos países.(3).

La participación de los trabajadores en el Comité Interinstitucional de Seguridad en el Trabajo es un espacio en donde los representantes sindicales, si bien no pueden decidir acerca de las orientaciones de las políticas y programas, pueden informarse, dar seguimiento y proponer alternativas y sugerencias en cuanto a los grandes problemas del sector.

En todo caso, este contexto normativo y legal e institucional, no podrá resolver los problemas que devienen de las condiciones específicas de los lugares de trabajo, en donde la negociación colectiva seguirá siendo un marco útil y necesario para acordar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Un sector que hasta ahora ha tenido poca presencia en el tema de los riesgos del trabajo, aunque no de la atención médica, ha ido el de los seguros privados. Aunque en las empresas se suele contratar servicios de atención médica privados, que a veces incluyen atención en casos de accidentes de trabajo, todavía no se ha generalizado la adopción de sistemas privados para el control de riesgos del trabajo. La nueva legislación pendiente de aprobarse en el IESS abriría esa posibilidad. Si esto ocurriera, un nuevo factor se incorporaría a este contexto ya que a más de las pólizas de vida que también ahora se contratan, se sumarían las pólizas o aseguramiento de la seguridad y salud en el trabajo con la siempre inquietante posibilidad de que esas empresas que brindan el servicio sean juez y parte en sus decisiones de aportes, controles adecuados, indemnizaciones, y servicios ofrecidos.

LAS PERSPECTIVAS PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN EL NUEVO CONTEXTO DE UNA NUEVA AGENDA SINDICAL EN MATERIA DE CONTRATACIÓN COLECTIVA

De manera general hemos presentado los principales desafíos que existen para las organizaciones sindicales en la posibilidad de defender el derecho a la salud en el trabajo. Estos desafíos se podrán enfrentar en la medida en que dichas organizaciones mejoren su capacidad de respuesta a partir de un proceso profundo de formación que permita una participación más efectiva alrededor del tema.(4)

No bastará en el actual escenario la realización de cursos cortos de capacitación o actividades someras de información o difusión. Se requiere de una preparación que no se puede alcanzar a corto plazo. Por lo tanto se debería entrar en un proceso de formación prolijo y detallado para responder de mejor manera haciendo dos aclaraciones al respecto: por un lado que no se debería especializar técnicamente de manera aislada a un trabajador o grupo de trabajadores, sino que éstos deberían acceder a los conocimientos

técnicos desde la óptica sindical, para evitar el desarrollo de vicios tecnocráticos que pueden desvirtuar el quehacer sindical, y por otro que esta formación de delegados sindicales no puede hacerse separada del desarrollo de una cultura sindical de salud de los trabajadores que debe alcanzar a todos los trabajadores para que estos puedan acompañar y sostener a sus delegados en la reivindicación de sus derechos.

La Contratación Colectiva podría acoger estos elementos en un capítulo o apartado sobre la capacitación, garantizando horas de educación sindical para los trabajadores.

Pero además la Contratación Colectiva en términos de medio ambiente de trabajo debería partir de seguir una secuencia desde la elaboración del Anteproyecto de Contrato que tomara en cuenta los siguientes aspectos:

- Un análisis de la situación general económica aplicada a la rama de actividad a la cual se pertenece la empresa y que analice también la situación específica de la empresa en todas sus dimensiones, sean estas tecnológicas, de productividad, de mercado, etc. Este análisis debería hacerse tanto para empresas privadas nacionales o internacionales como para empresas del sector público. Es decir que no puede separarse la cuestión de seguridad y salud del contexto de la contratación colectiva propuesta por los trabajadores.
- Las condiciones productivas, sobre todo de los cambios operados en la organización del trabajo deberían ser un eje para la discusión de los derechos de los trabajadores.
- La discusión de las condiciones de trabajo deben necesariamente incluir el tema del medio ambiente de trabajo en toda su extensión, considerando en particular la antigüedad de los trabajadores, la edad y sexo de los mismos, su calificación, rotación, etc.
- El análisis crítico de los servicios de seguridad y salud existentes en las empresas debería ser desarrollado con especificidad.
- Los derechos de los trabajadores podrían agruparse para su reconocimiento en: derecho a la información, derecho a la participación, derecho a la difusión y a la investigación en los lugares de trabajo, y derecho a la proposición de medidas de mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Un denominador común de estas reivindicaciones debería ser el de trasladar el tema del ámbito del consumo en salud, entendiendo por tal la dotación de medicinas, médicos, laboratorios, equipos de protección personal, etc. Que lleva a demandar servicios que generalmente atienden las consecuencias de los problemas, a buscar tratar el tema del medio ambiente de trabajo asociado a la producción, es decir tanto las estrategias productivas como los procesos de trabajo ya que de esta forma se puede avanzar en la identificación de las causas de los problemas y llevar a propuestas para atacarlas en su origen, lo cual favorecería claramente el camino hacia la prevención. Esto no significa dejar de lado los servicios de seguridad y salud, los exámenes y la protección personal

que debe dar la empresa, sino que los mismos se den como complemento de las medidas preventivas y no en sustitución de éstas.

Otro elemento fundamental para intervenir en las nuevas condiciones productivas tomando en cuenta los problemas de salud y su conocimiento y atención que derivan de la flexibilidad laboral, es la necesidad de que las exigencias de los trabajadores se centren en la búsqueda sobretodo, aunque no exclusivamente, de disminuir al máximo la exposición a los riesgos del trabajo. Esto significa que se enfatice en tener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable para que cualquiera sea el trabajador o el tiempo de trabajo del mismo, no tenga una exposición que pueda a corto, mediano o largo plazo y solo o junto a otros riesgos, provocar daños a su salud. Los exámenes médicos específicos también deben hacerse, pero con el objetivo de saber de que manera están siendo útiles los planes o programas de seguridad y salud implementados o para mejorar la prevención y no como simple formalidad o exigencia de cumplir la legislación.

La organización del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo puede ser un espacio útil si se lo aborda de manera constructiva y dinámica, asociada a programas de producción y calidad y ambiente para lograr mejoras en las áreas o puestos de trabajo.

Es necesario avanzar en el logro del reconocimiento de los derechos de seguridad y salud de los trabajadores temporales ya que estos podrían ser causantes de accidentes si no tienen la formación adecuada o pueden sufrir las consecuencias del desconocimiento de los riesgos. Los contratistas o intermediarios deberían garantizar que sus trabajadores se ajusten a las exigencias de seguridad e higiene del trabajo acordados con la empresa.

Finalmente, se debe discutir en profundidad cualquier programa de “cero accidentes” o “presentismo”, que dan bonificaciones cuando no hay accidentes o los trabajadores no faltan al trabajo. En el primer caso, esos programas pueden conducir al ocultamiento de pequeños accidentes y especialmente de los incidentes, preparando las condiciones para obtener los beneficios mencionados. En cuanto al presentismo es importante destacar que ello no debe obligar a trabajar enfermo, sino más bien a buscar las probables causas ocupacionales de la enfermedad para remediarlas.

El contexto general es complicado y por decir lo menos, contradictorio para la defensa de la salud de los trabajadores, sin embargo, con una buena formación, con propuestas adecuadas al momento productivo y la empresa, con mecanismos de participación asegurados y una formación actualizada, se puede mantener la independencia de criterio de los trabajadores en este tema vital y generar iniciativas que permitan defender su salud. No podemos olvidar que de acuerdo a las condiciones actuales ninguna jubilación provee los recursos mínimos indispensables para sobrellevar una vida digna y que muchos de nosotros tendremos que trabajar hasta el fin de nuestras vidas, por lo cual prevenir los daños a la salud se convierte en una necesidad estratégica para los trabajadores para poder mantener la capacidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Harari, Raúl. Estrategia Industrial y Medio Ambiente Laboral en Ecuador:1975-2000.IFA. Ecuador.2000.
- 2) IESS. Boletines Estadísticos. Ecuador.2000.
- 3) OIT. Documento de Trabajo No. 88. Estudio comparado: Tendencias y contenidos de la Negociación Colectiva: Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales en los Países Andinos. Ecuador.2000.
- 4) Gherzi, Rinaldo, Comi, Nadia, Leocata, Giuseppe. Salud y Seguridad de los Trabajadores en el 2000.Nudos y perspectivas. En "Trabajo y Salud en Ecuador: Antecedentes, experiencias y perspectivas. MLAL-Unión Europea-Abya - Yala. Ecuador. 2000.

DATOS BIOGRAFICOS DEL AUTOR

Raúl

Harari

Médico

Especialista en Investigación y Administración de la Salud Pública

Cursos de Salud Ocupacional y Epidemiología Ocupacional y Ambiental en Argentina, Costa Rica, Suecia, Italia, USA

Consultor de organismos nacionales e internacionales

Miembro activo del Collegium Ramazzini y del Comité Científico Internacional de Prevención y Neurotoxicología de ICOH (International Commission on Occupational Health)

Expositor en eventos nacionales e internacionales

Autor de libros y artículos científicos publicados en Ecuador y otros países de América Latina, Europa y USA

Actual Director Ejecutivo de IFA (Corporación para el Desarrollo de la Producción y el Medio Ambiente Laboral)

LA CONTRATACIÓN COLECTIVA:

SU CRISIS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Síntesis de los estudios y análisis comentado

Jorge León T.

Es un denominador común de los análisis sobre la organización sindical y sus prácticas, el subrayar la reducción de la importancia social, política, económica y en el ámbito laboral de las organizaciones sindicales. Tanto en Ecuador como en el resto del mundo, la contratación colectiva ha sido una de las primeras actividades sindicales afectadas. En número de contratos, de trabajadores, de contenidos o normas y duración, la negociación colectiva ha conocido un amplio retroceso. Los textos realizados a pedido del ILDIS sobre este tema no hacen excepción, todos subrayan la crisis de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva. Cada cual pone de relieve una u otra causa, o varias de ellas, tal los cambios económicos, tecnológicos, sociales o políticos, los cuales son ahora incluidos como parte de la nueva fase de internacionalización, llamada globalización. José Chávez, sin embargo, pone mayor énfasis en explicar la crisis sindical por estos cambios, a la par que en las campañas antisindicales por parte de los empresarios.

Siguiendo una larga tradición en el continente, todos hacen referencia al derecho -legos o no- y consideran que los diversos instrumentos legales nacionales e internacionales dan razón a las organizaciones y a la aplicación de la contratación colectiva, incluida la negociación colectiva por rama. La conclusión es que, por lo mismo, debería poder aplicarse aquella y sugieren diversas propuestas para reforzar su práctica, incluidas nuevas reformas legales para perfeccionar las normas y modificar los recientes cambios introducidos en leyes y Código del Trabajo. En algunos casos, en particular J. Chávez y R. Harari se refieren a diversas medidas para cambiar el contrato colectivo al nivel de su contenido, pero también en una política de la organización.

En el presente texto, es primero una síntesis de los estudios aquí presentados, luego un análisis y comentarios a sus propuestas. Primero, presentamos las diversas argumentaciones sobre las características de la contratación colectiva en Ecuador; en un segundo momento, hacemos comentarios a éstas y a las propuestas sugeridas para salir de la actual crisis de la contratación colectiva.

1. El reconocimiento del derecho de organización y de la contratación colectiva

Julio Cesar Trujillo y Galo Chiriboga hacen una apretada y precisa síntesis del derecho de organización y de la contratación colectiva, aspectos desarrollados indistintamente, en aspectos puntuales, por H. Rivadeniera y J. Chávez.

Reconocimiento del Convenio Colectivo y de la organización

- La Constitución (Art. 17 y 18, la Sección Segunda del Capítulo IV "De los derechos económicos, sociales y culturales" en donde constan las garantías del trabajo, sobre todo numeral 12 del Art. 35) y el Derecho del Trabajo consagran la negociación colectiva y el derecho de organización, siendo éste indispensable para la aplicación de aquella. Los diversos instrumentos internacionales reconocidos por el Ecuador los refuerzan, tal los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y contratación colectiva respectivamente. J. Chávez recuerda que estos derechos hacen parte de los principios normativos de los derechos humanos. J.C. Trujillo, de modo general, subraya que en caso de vacíos legales "se ha de estar a lo que prevé el Derecho Internacional del Trabajo vigente en el Ecuador y a lo que enseña la doctrina".

Las partes contratantes

Trabajadores y empleadores son los contratantes.

La característica principal de este convenio sería que siendo un derecho de los trabajadores el proponer este contrato "ninguno puede hacerlo individualmente sino a través de un representante de la totalidad de ellos" (J. C. Trujillo). Señala, sin embargo, que si nos atenemos la Código del Trabajo (art. 228 y 229 y otros) y Convenio 98 de la OIT (art. 4) siguen siendo los sindicatos los que tienen esta facultad.

No se trataría de cualquier sindicato sino de uno que responde a requisitos legales de ser en primer término, el representante del conjunto de trabajadores en relación a quien se determinarán las relaciones laborales. El Código de Trabajo no determinaría los tipos de sindicatos sino establece el derecho a constituir los que se considere pertinente (art.447) a más de la asociación de empleados (art.457). En la práctica habría toda clase de sindicatos, de oficio, de rama y de empresa, los cuales en principio tendrían la legitimidad de negociar contratos para el oficio, la rama o la empresa.

La mayoría de los análisis indican que, en la práctica, siguiendo normas ulteriores, el Comité de Empresa (o en su defecto el sindicato o la asociación mayoritarios) o el Comité Especial Único en ausencia de un Comité o Asociación mayoritarios, en el sector público, son quienes tienen el derecho de negociar mas no lo tienen agrupaciones temporales. Las asociaciones estatuidas, *sindicatos, comités de empresa* reconocidos por acuerdos ministeriales, y en el sector público *el comité especial único*, pueden así, de modo práctico, representar a los trabajadores y realizar un convenio colectivo.

El empleador a partir de ser tal, persona natural o jurídica, puede negociar un contrato. Igualmente, según el Convenio 98 de la OIT (art. 4) una asociación u organización de

empleadores podría negociar una contratación colectiva con obligación para las empresas o empleadores representados.

Objetivos y naturaleza jurídica

Según Carlutti el contrato colectivo "es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato" (J.C. Trujillo). Se trata en primer lugar de regular las relaciones de trabajo no con la otra parte de la negociación que es el sindicato sino con los trabajadores en su conjunto. En segundo lugar, la contratación colectiva tiene capacidad de crear normas de derecho. En efecto, lo acordado se vuelve obligatorio para las partes, en la entidad de trabajo, por ello más que un contrato entre sindicato y empleador es un *convenio*. Lo fundamental de este convenio colectivo sería, entonces, la creación de normas que estipulan las condiciones de trabajo en la entidad del empleador. Valen como una ley y "en caso de conflicto, las del contrato colectivo prevalecerán sobre las de la ley cuando sean más favorables al trabajador... el contrato colectivo da origen al derecho objetivo, lo mismo que los actos del legislador" (J. C. Trujillo).

H. Rivadeniera argumenta que el contrato colectiva es de "*tracto sucesivo*", con lo cual cada contrato posterior debe mejorar las condiciones anteriores, como condición para el cumplimiento del principio de "*intangibilidad*" de los derechos reconocidos. Recuerda igualmente, la *irrenunciabilidad* de los derechos laborales por la cual el contrato no puede disminuir o alterar dichos derechos. Precisa que si el contrato prevé condiciones inferiores a las definidas en las leyes predominan éstas, en cambio, si acontece lo contrario, predomina el contrato. El *principio pro labore* por el cual, en caso de duda sobre una norma o aplicación, se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador.

Al contrato colectivo se la ha visto como un "pacto de paz", lo recuerda H. Rivadeniera, porque debe permitir una convivencia entre las partes de la relación laboral, para lo cual aquel debe incorporar normas, entre otros aspectos, que garanticen la dignidad del trabajador, condiciones adecuadas de trabajo, una remuneración justa. Se inscribe en la tradición *protectiva* del trabajador y en los principios del derecho social.

Considera igualmente, que en la conflictiva y compleja situación actual de cambios, la contratación colectiva puede cumplir un rol positivo al "canalizar, administrar, racionalizar los posibles conflictos, propiciar un diálogo directo para el logro de consensos y acuerdos tendiendo a que los mismos sean duraderos".

Siguiendo el análisis de J. C. Trujillo, este convenio colectivo tendría varias componentes legales. Primero, la parte obligacional compuesta por las cláusulas que las partes se obligan la una a la otra como acontece en todo contrato, en este caso entre empleador y sindicato, como acontece cuando el empleador paga el arriendo del local del sindicato.

Segundo, lo decisivo del contrato colectivo, es la parte normativa referida a las condiciones de trabajo, por las cuales el contrato sirve a todos los trabajadores que ampara el contrato, no sólo a los del sindicato, tal el caso de fijar el salario o las condiciones del trabajo, horarios, etc. que son propias a todos los trabajadores de una

empresa. De ahí la importancia de precisar a quienes obliga y ampara, es decir el ámbito de su vigencia temporal, espacial y de personas.

Ámbito de vigencia

El contrato obliga a las partes, en un tiempo dado y tiene una forma definida. En efecto, este convenio, en la parte normativa, cubre a todos los trabajadores, estén afiliados o no a la organización contratante y es también obligatorio para el empleador.

En lo temporal, esta parte normativa rige "como ley" para el futuro pero puede ser retroactiva en las partes así acordadas en el contrato, en lo que es favorable al trabajador. Los contratos individuales se someten a este contrato general.

Las personas para las cuales el contrato rige deben ser "determinadas en virtud de las partes que intervinieron en su celebración" (J. C. Trujillo). Por lo mismo, si el sindicato es de empresa rige para ésta, si es de oficio rige para el conjunto de empleadores con los cuales se relacionan los miembros del oficio, si es de industria rige para los trabajadores de las empresas que han participado o han sido representadas en la negociación.

- Los contenidos de la negociación y contrato colectivos, no tendrían límites, dependen de las partes. El Código del Trabajo simplemente indicaría un mínimo de puntos a incluir como garantías para el trabajador.

El contrato colectivo por rama

Entre los varios contrato colectivos, para J. C. Trujillo, estaría el "que quedan obligados varios empleadores a la vez" lo cual sería la base del contrato por rama o industria. J. Chávez va en un mismo sentido e insiste que el Código de Trabajo garantizaría, pero no se ha aplicado que se celebre una contratación colectiva entre uno o más empleadores y una o más asociaciones de trabajadores.

Los demás análisis concuerdan en que si bien está reconocido en principio el contrato colectivo por rama (art. 227 numeral 2 del Código del Trabajo) no se lo ha practicado.

En un contrato de rama intervendrían, por el lado de los trabajadores, el sindicato de industria o rama de producción independiente de las empresas u oficios y pueden proponer a las empresas en dónde laboren los trabajadores afiliados al sindicato o entidad negociadora.

Por parte de los empleadores, podrían intervenir cada cual con su representante o por un representante o un grupo de ellos que negocie en nombre de los demás.

La realización de este contrato colectivo de rama dependería de la voluntad de celebrarlo por parte de trabajadores y empleadores, y no por parte del Estado, más bien éste no tendría otra opción que de aceptarlo si así ocurre en los hechos. Igualmente, como la Ley no hace estas distinciones de cual es el contrato válido, no cabría hacerlo válidamente fuera de esta norma, ni exigir una ley para aplicarlo.

En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes negociadoras, aquellas partes en litigio deben someterse al tribunal de conciliación y arbitraje.

Este contrato por rama no se opondría a los contratos individuales y en caso de conflicto predominaría el que es más favorable al trabajador.

Procedimientos y mediación

Los procedimientos para la negociación, divergencias, celebración y aplicación del contrato colectivo estarían igualmente estipulados claramente.

Se trata de un acuerdo escrito entre las partes que, luego de realizado, se lo deposita en el Ministerio de Trabajo.

En caso de no llegarse a acuerdo entre las partes se inicia el proceso de mediación en varios niveles, empezando por la presentación por parte de los trabajadores de un contrato de trabajo al Inspector del Trabajo. La obligación subsiguiente de negociar en 30 días y de llegar a un acuerdo. De no lograrse el acuerdo para todas las partes, es un Tribunal de Conciliación y Arbitraje que emite un fallo obligatorio, previa audiencia de conciliación y eventualmente, de no haber acuerdo en esta instancia, la presentación escrita de propuestas sobre los puntos en desacuerdo.

En varios análisis se insiste que la reforma al Código de Trabajo que limita la negociación e impone este proceso de arbitraje es atentatorio a la libertad de negociación.

- Los trabajadores gozarían de garantías en el curso de la negociación. No podrán ser despedidos, pueden ejercer la huelga en ciertas condiciones como la de haber una respuesta completamente negativa del empleador, despedir trabajadores, si el tribunal no funciona o lo hace mal, si no produce conciliación, no falla en el término establecido, por no presentarse el empleador a la negociación o por tratar de dismantelar la empresa.
- Un comité integrado por la entidad que representa a los trabajadores y por la empresa, se encarga de evaluar el cumplimiento del acuerdo o de prevenir los conflictos. En último término, de no haber acuerdo entre las partes a este nivel, se puede recurrir a la mediación de las autoridades laborales.
- La vigencia de los contratos no tiene límites en principio, en la práctica son por lo general de dos años y si no son revisados persisten las normas anteriores. Su revisión sigue igualmente procedimientos establecidos.

El conjunto de estas normativas jurídicas, hechas en estos análisis, es de cierto modo la presentación de un tipo ideal que sufre embates con los hechos.

2. Reformas a las normas y hechos

Hernán Rivadeneira Játiva hace un doble constato. Primero, subraya una de nuestras características, cual es, el desarrollo de dimensiones sociales en el derecho y en particular en la Constitución. Constata en efecto, que la Constitución actual incorpora las normas

del Derecho de Trabajo y la preeminencia jurídica que tendrían así sus principios. En segundo lugar, los hechos actuales que vuelven inoperantes a éstos con las campañas antisindicales que buscan destruir los derechos sociales y la aplicación de la Contratación Colectiva, en particular, con las pautas de la flexibilización, la subcontratación o terciarización. A pesar de ser un derecho intangible diversas reformas legales han erodado ya esta contratación en el plano estrictamente legal.

La primera reforma sustantiva, como casi todos lo subrayan, sería la Ley 133 (1991), con la restricción de la "autonomía colectiva" por la cual son las partes que negocian hasta lograr su concreción, se lleva a priorizar la dirimencia de los tribunales de conciliación y arbitraje.

El haber aumentado de 15 a 30 trabajadores el número mínimo para formar un sindicato, cuando la gran mayoría de empresas tienen menos de 30, es la norma de mayor impacto negativo. Se limita igualmente, el derecho de huelga, en varios aspectos, al no haber conciliación entre las partes, si el empleador acepta al menos una de las bases dictadas por unanimidad; la huelga solidaria no puede durar más de tres días hábiles consecutivos y el empleador puede despedir por "visto bueno" a los huelguistas que persisten; se incrementa igualmente, el plazo para suspender el trabajo en caso de declaración de huelga, de 10 a 20 días, en el sector público o en empresas consideradas esenciales.

La segunda reforma significativa, "Ley para la Transformación económica del Ecuador" (Trole I) establece el contrato por horas. La precariedad de este contrato excluiría, de hecho, el derecho de organización y de contratación colectiva. La libertad de contratación estaría limitada con la facultad dada al Consejo Nacional de Remuneración del Sector Público (CONAREM) de fijar los salarios del sector público.

En tercer lugar, la Ley de Reforma a las Finanzas Públicas (1999), la cual crea el CONAREM con la facultad indicada y estatuiría normas a tenerse en cuenta en el caso de contratos con el sector público que limitarían sus posibilidades y derechos.

En cuarto lugar, la Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana (2000) (Trole II) por la cual se elimina el artículo 225 del Código del Trabajo por el cual el empleador debía negociar el contrato con los trabajadores de una asociación cuando esta lo solicitaba. Se reformaría también, el artículo 506 al facultar al Inspector del Trabajo "levantar un acta inventario de la empresa", en caso de huelga, y realizar una acta de entrega recepción al final de la huelga. En el caso del artículo 522 reformado, se permitiría a los empleadores a retirar los productos perecibles, en una huelga, y eventualmente podrían contratar trabajadores sustitutos.

Estos son los artículos aún vigentes de estas dos últimas Leyes reformativas, estas comprendían varios otros artículos que el Tribunal Constitucional los declaró inconstitucionales. En particular de la "Trole II" fueron cambiados sus artículos 19, 79, 97, 169, 187, 188, 224, 239, y 240, "referentes a la polifuncionalidad, límite a utilidades, visto bueno, límite de indemnizaciones a suplentes de las directivas de la organización sindical, disminución de indemnizaciones, obligación del empleador de suscribir contratos colectivos, en los sucesivos con la misma organización y prohibición de despido

o desahucio cuando se presenta el "primer contrato colectivo" (J. Chávez). Lo mismo aconteció con un artículo (219, numeral 2) que limitaba la pensión mensual de negociación y con otro que limitaba el derecho de huelga (241).

J. Chávez sostiene que estos artículos han sido suspendidos, total o parcialmente, por el Tribunal Constitucional pero el Congreso debería restituirlos al Código del Trabajo.

Igualmente, recuerda que sustituir la facultad del sindicato o asociación, en el sector público, por el "comité central único" conformado por más del 50% de los trabajadores, es una violación del Convenio 98 de la OIT.

J.C. Trujillo considera también que se quiso crear un contrato colectivo "disminuido", el llamado "pacto libre colectivo" por el cual los trabajadores no sindicalizados podían negociar el contrato.

G. Chiriboga subraya que el Comité de Libertad Sindical ya condenó el procedimiento de contratación obligatorio al estar en contradicción con el Convenio 98 de la OIT.

H. Rivadeneira por su lado, llama la atención que algunas de estas reformas se han dado o han podido presentarse debido a ciertos abusos realizados en la contratación pública.

3. Contornos de la crisis

La caída del socialismo, la globalización de la economía y la revolución tecnológica con sus repercusiones en la economía y en la política son considerados por J. Chávez, los procesos que han configurado un marco para la crisis del sindicalismo. Una de sus secuelas, las políticas neoliberales de estabilización y ajuste habrían sido las primeras en impactar directamente a las condiciones de los trabajadores y en profundizar la crisis social, económica y política. Diversas campañas públicas para desprestigiar a las organizaciones sindicales habrían permitido ir marginalizándolas de las instancias de decisión y debate nacionales e internacionales.

Las medidas de flexibilización laboral se han tomado de modo a limitar la libertad sindical con lo cual termina afectándose a la contratación colectiva paralelamente al incremento del desempleo y la precarización laboral.

Parte significativa del sector empresarial empujaría a dismantelar el conjunto de derechos sociales y las organizaciones gracias al hecho que controla el poder político.

4. Propuestas de solución

Diversas propuestas se refieren a la práctica directa de la contratación colectiva o a las normas legales, mientras otras conciernen el marco general de la vida sindical.

- J. Chávez parte de la premisa que sin un movimiento sindical fuerte no puede crecer la contratación colectiva. Para contrarrestar el debilitamiento sindical en un contexto creciente de un poder económico y político concentrado en un sector empresarial antisindical, propone como estrategia general el

identificarse o promover las demandas de la mayoría de los trabajadores, en relaciones de dependencia laboral o no, desprotegidos de sus derechos.

- Habría que priorizar tres áreas de acción: la *organización* y la *educación* sindicales, finalmente, la *contratación colectiva*.

- (1) En relación a la *organización sindical*, se subraya la atomización actual de las entidades de tercer grado. El proceso de unidad de acción practicado por las centrales sindicales con el FUT (Frente Unitario de los Trabajadores) debería dar paso a una unidad orgánica en una Central Unitaria de los Trabajadores. Este paso se vería limitado por "pugnas ideológicas" y "políticas, estrategias, y metodologías contradictorias". La emergencia de nuevas fuerzas sociales, como los indígenas, aglutinados en diversos frentes, requeriría de un Plan Estratégico concertado para salir de la crisis.

El actual sistema de organizaciones sindicales por empresas, agrupadas en federaciones de segundo y tercer grado resultaría haber "limitado su capacidad política para exigir medidas redistributivas".

La reorganización de este sistema pasaría por añadir a este sindicalismo de empresa el sindicalismo por rama. Este cambio permitiría:

primero, sindicalizar a todas las personas independientemente del número de trabajadores de una empresa, lo que contaría es que se asocien en no menos de treinta;

segundo, asociar a toda la población económicamente activa (PEA, más de cinco millones de personas), sea ésta en relación de dependencia o no. Se propone inclusive organizar a los beneficiarios del "bono solidario".

Fruto de esta reorganización por rama se formarían sindicatos de carácter nacional con núcleos provinciales o cantonales. También habría Federaciones Nacionales formadas por trabajadores del sector público.

- (2) La *educación sindical* cumple un rol estratégico para la promoción de objetivos, para formar cuadros, ayudar a mejorar la calidad del trabajo en la organización, fomentar la participación, desarrollar la conciencia de clase, afirmar los valores, actitudes y conocimientos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, para consolidar la organización y mejorar su capacidad de movilización y negociación. Un plan estratégico de educación debería generar el fortalecimiento y desarrollo orgánico de las organizaciones sindicales.
- (3) La *contratación colectiva* para su recuperación debe ser redefinida en sus contenidos y proceso de negociación en relación a un reconocimiento de las características actuales del sistema productivo con sus exigencias de productividad, competitividad y al nivel del trabajo la polivalencia, multifuncionalidad, la organización laboral en proceso y la terciarización.

En consecuencia, habrían varios "elementos básicos para la contratación colectiva" como:

- reconocer el interés común preponderante entre las partes de la relación laboral del éxito de la empresa paralelamente a intereses divergentes entre empresarios y trabajadores;
- la contratación colectiva no puede eliminar el conflicto sino canalizarlo, administrarlo y racionalizarlo;
- se debe tender a obtener acuerdos directos con los empresarios, la intervención de la mediación no debe ser utilizada sino en caso extremo, esta tiende a resquebrajar las relaciones laborales;
- introducir en los contratos mecanismos de prevención o solución de probables conflictos previo análisis de sus causas;
- reconocer los intereses y aspiraciones de cada una de las partes y los límites de cada una de las partes;
- la negociación es una confrontación de poderes, cada parte quiere imponer sus aspiraciones, por lo mismo la organización sindical debe: - reforzar la unidad de la organización; articular entre los miembros y las direcciones sindicales decisiones y políticas coordinadas, democráticas y fluidas; información sistematizada y la adopción y ejecución de decisiones orgánicas entre la dirección y los miembros y viceversa; tomar en cuenta el contexto social, económico, político y jurídico; contar con cuadros capacitados y especializados.

H. Rivadeneira plantea varias propuestas para mejorar las relaciones colectivas de trabajo:

- buscar "seguridad en el empleo", promoviendo la comprensión de la experiencia y capacitación como patrimonio empresarial;
- promover la concertación;
- rediseñar mecanismos para lograr una distribución equitativa de utilidades e incentivos para incrementos;
- propiciar una administración que reconozca una mejor ubicación del trabajador frente a los factores de producción;
- incentivar al trabajador para mejor productividad;
- considerar el contexto de la empresa;
- mas formación de negociadores de la contratación colectiva;
- modificar la mentalidad sindical reivindicativa y economicista para que asuma las condiciones generales;
- la contratación por rama;
- incorporar nuevos contenidos en la contratación colectiva como seguridad, derechos de la mujer, salud ocupacional, incentivos para mayor productividad, etc.;
- propiciar comités obrero-patronales permanentes.

Raúl Harari luego de constatar "la casi ausencia de las reivindicaciones de seguridad y salud de los trabajadores en los pliegos de peticiones", no porque las leyes limitan sino debido eventualmente a otras prioridades. Sin embargo, a partir de 1990 en los contratos en que estas existen, se centran en participación, normatización y algunas medidas

preventivas. Sin embargo, los accidentes no han bajado y aún más, las condiciones actuales de flexibilidad laboral y de presiones por más competitividad conllevan mayores posibilidades de accidentes y riesgos, en particular debido a la rotación e intensidad laborales. En relación a este tema, R. Harari sugiere que los contratos colectivos deben buscar "mejorar el ambiente antes que ampliar la atención de los efectos. En cuanto a los efectos... deben atenderse específicamente y no solo de manera general el estado de salud." El tema del ambiente laboral debería articularse con calidad y ambiente exterior.

En lo particular del tema se podría sugerir: organización de estructuras participativas de seguridad; nuevos enfoques sobre las normas sobre el tema; planes de mejoramiento de áreas, puestos de trabajo y riesgos; una capacitación en profundidad sobre el tema; investigaciones independientes; poder conocer y opinar sobre los planes de seguridad; evaluaciones consensuadas entre las partes sobre el tema; nuevos programas ante los nuevos riesgos y nuevas prevenciones; introducir nuevas pautas de rehabilitación en función de nuevas enfermedades; la indemnización debe ser claramente establecida.

La contratación en salud requeriría de nuevas orientaciones:

- mantenerse el eje preventivo siendo el curativo complementario, necesario pero no prioritario;
- mejores ambientes de trabajo antes que exámenes médicos;
- exámenes médicos específicos, en relación a los riesgos;
- participación de los trabajadores en la ISO 14.000;
- fomentar el cumplimiento de las disposiciones de la ISO 9.001 y 9.004 en lo relativo a un buen medio ambiental laboral y condiciones de trabajo;
- evitar o condicionar la tercerización de los servicios de salud en la empresa;
- exigir la información pertinente sobre riesgos en la empresa;
- formación de los trabajadores sobre seguridad, higiene y salud;
- integrar a los trabajadores temporales a los aspectos concernientes a estos temas;
- evitar los programas de "presentismo", "cero accidentes", "la seguridad la hace Ud. mismo"; impedir índices de accidentes en la medición de productividad, todos los cuales tienden a esconder los accidentes para no afectar los ingresos;
- el comité de negociación del contrato debe estar técnicamente capacitado sobre estos temas.

El espacio internacional de la integración

No solo habrían diversas limitaciones a la práctica de la Contratación Colectiva sino también la posibilidad de nuevos espacios de acción, tal como la constitución de instancias internacionales, concretamente con el caso de la CAN, en relación a la cual ponen énfasis H. Rivadeneira y J. Chávez.

El Consejo Laboral Andino podría ser un foro para una nueva legislación y para la posibilidad de Convenios Colectivos de trabajo multinacionales.

Serían útiles "facilitar los contactos y las relaciones personales e institucionales institucionales" para llegar a futuros convenios colectivos en los encuentros internacionales entre empresarios y sindicalistas.

5. Conclusiones

A pesar de las constantes restricciones legales, con reformas y reglamentos diversos, a las normas reconocidas de la contratación colectiva, estas siguen vigentes y contienen además posibilidades diversas que no han sido aplicadas tal el contrato colectivo por rama.

Los hechos sociales, económicos y políticos en cambio, limitan en la actual coyuntura su plena vigencia; la contratación colectiva ha perdido sensiblemente su vigor en extensión al número de protegidos, en sus contenidos y en su capacidad de ser una contrato respetado.

Las propuestas de solución a estas limitaciones consideran indispensable exigir el cumplimiento de las normas legales, de modificar otras para que la aplicación de las normas nacionales e internacionales puedan tener pleno ejercicio; la incorporación de otros contenidos, la promoción de la contratación por ramas y cambios en la composición de las organizaciones sindicales, en particular con la incorporación de sectores no asalariados, el conjunto de la PEA, a éstas.

6. Comentarios

Las propuestas de solución que acabamos de reseñar se refieren a aspectos legales; otras a la promoción del contrato por rama lo cual equivale a cambiar el sindicalismo de empresa actualmente predominante al de la afiliación individual; otras a la incorporación de la contratación colectiva de contenidos hasta ahora nada o poco tratados, tal el caso de la salud; otras sobre la reorganización de las organizaciones con la incorporación de nuevos sectores laborales y a la unidad de las centrales sindicales. Ninguna hace referencia a aspectos relativos al funcionamiento de las centrales y de sus dirigencias; y, poco o nada se dice sobre las condiciones actuales de renovación ante las exigencias de productividad, a parte de reconocer la necesidad o de referirse al hecho como parte del contexto actual.

Los acelerados procesos de cambio social, económico, político y tecnológico que han incidido en la organización de los procesos de trabajo y en la reorganización de las empresas son ahora reconocidos como determinantes de la situación sindical actual. Los cambios en la contratación colectiva tienen relación con este contexto, empero, ésta no ha tenido la misma evolución o el mismo impacto de cambios en la situación sindical, en todos los países. Existen diversas razones, unas políticas, otras económicas y sociales al igual que otras provenientes del interior de las organizaciones sindicales que pueden explicar estas diferencias.

Los aspectos macro económicos y el comportamiento empresarial, ya han sido subrayados en los diversos artículos aquí presentados, por los mismo contamos, en nuestro primer comentario referirnos a aspectos concernientes a la vida interna de las organizaciones sindicales, que no son considerados en general y que tienen, en cambio, mucha importancia en la situación sindical actual y de la contratación colectiva en particular. La vida sindical responde a una triple dinámica dada, en general, por las

preventivas. Sin embargo, los accidentes no han bajado y aún más, las condiciones actuales de flexibilidad laboral y de presiones por más competitividad conllevan mayores posibilidades de accidentes y riesgos, en particular debido a la rotación e intensidad laborales. En relación a este tema, R. Harari sugiere que los contratos colectivos deben buscar "mejorar el ambiente antes que ampliar la atención de los efectos. En cuanto a los efectos... deben atenderse específicamente y no solo de manera general el estado de salud." El tema del ambiente laboral debería articularse con calidad y ambiente exterior.

En lo particular del tema se podría sugerir: organización de estructuras participativas de seguridad; nuevos enfoques sobre las normas sobre el tema; planes de mejoramiento de áreas, puestos de trabajo y riesgos; una capacitación en profundidad sobre el tema; investigaciones independientes; poder conocer y opinar sobre los planes de seguridad; evaluaciones consensuadas entre las partes sobre el tema; nuevos programas ante los nuevos riesgos y nuevas prevenciones; introducir nuevas pautas de rehabilitación en función de nuevas enfermedades; la indemnización debe ser claramente establecida.

La contratación en salud requeriría de nuevas orientaciones:

- mantenerse el eje preventivo siendo el curativo complementario, necesario pero no prioritario;
- mejores ambientes de trabajo antes que exámenes médicos;
- exámenes médicos específicos, en relación a los riesgos;
- participación de los trabajadores en la ISO 14.000;
- fomentar el cumplimiento de las disposiciones de la ISO 9.001 y 9.004 en lo relativo a un buen medio ambiental laboral y condiciones de trabajo;
- evitar o condicionar la tercerización de los servicios de salud en la empresa;
- exigir la información pertinente sobre riesgos en la empresa;
- formación de los trabajadores sobre seguridad, higiene y salud;
- integrar a los trabajadores temporales a los aspectos concernientes a estos temas;
- evitar los programas de "presentismo", "cero accidentes", "la seguridad la hace Ud. mismo"; impedir índices de accidentes en la medición de productividad, todos los cuales tienden a esconder los accidentes para no afectar los ingresos;
- el comité de negociación del contrato debe estar técnicamente capacitado sobre estos temas.

El espacio internacional de la integración

No solo habrían diversas limitaciones a la práctica de la Contratación Colectiva sino también la posibilidad de nuevos espacios de acción, tal como la constitución de instancias internacionales, concretamente con el caso de la CAN, en relación a la cual ponen énfasis H. Rivadeneira y J. Chávez.

El Consejo Laboral Andino podría ser un foro para una nueva legislación y para la posibilidad de Convenios Colectivos de trabajo multinacionales.

Serían útiles "facilitar los contactos y las relaciones personales e institucionales institucionales" para llegar a futuros convenios colectivos en los encuentros internacionales entre empresarios y sindicalistas.

5. Conclusiones

A pesar de las constantes restricciones legales, con reformas y reglamentos diversos, a las normas reconocidas de la contratación colectiva, estas siguen vigentes y contienen además posibilidades diversas que no han sido aplicadas tal el contrato colectivo por rama.

Los hechos sociales, económicos y políticos en cambio, limitan en la actual coyuntura su plena vigencia; la contratación colectiva ha perdido sensiblemente su vigor en extensión al número de protegidos, en sus contenidos y en su capacidad de ser una contrato respetado.

Las propuestas de solución a estas limitaciones consideran indispensable exigir el cumplimiento de las normas legales, de modificar otras para que la aplicación de las normas nacionales e internacionales puedan tener pleno ejercicio; la incorporación de otros contenidos, la promoción de la contratación por ramas y cambios en la composición de las organizaciones sindicales, en particular con la incorporación de sectores no asalariados, el conjunto de la PEA, a éstas.

6. Comentarios

Las propuestas de solución que acabamos de reseñar se refieren a aspectos legales; otras a la promoción del contrato por rama lo cual equivale a cambiar el sindicalismo de empresa actualmente predominante al de la afiliación individual; otras a la incorporación de la contratación colectiva de contenidos hasta ahora nada o poco tratados, tal el caso de la salud; otras sobre la reorganización de las organizaciones con la incorporación de nuevos sectores laborales y a la unidad de las centrales sindicales. Ninguna hace referencia a aspectos relativos al funcionamiento de las centrales y de sus dirigencias; y, poco o nada se dice sobre las condiciones actuales de renovación ante las exigencias de productividad, a parte de reconocer la necesidad o de referirse al hecho como parte del contexto actual.

Los acelerados procesos de cambio social, económico, político y tecnológico que han incidido en la organización de los procesos de trabajo y en la reorganización de las empresas son ahora reconocidos como determinantes de la situación sindical actual. Los cambios en la contratación colectiva tienen relación con este contexto, empero, ésta no ha tenido la misma evolución o el mismo impacto de cambios en la situación sindical, en todos los países. Existen diversas razones, unas políticas, otras económicas y sociales al igual que otras provenientes del interior de las organizaciones sindicales que pueden explicar estas diferencias.

Los aspectos macro económicos y el comportamiento empresarial, ya han sido subrayados en los diversos artículos aquí presentados, por los mismo contamos, en nuestro primer comentario referirnos a aspectos concernientes a la vida interna de las organizaciones sindicales, que no son considerados en general y que tienen, en cambio, mucha importancia en la situación sindical actual y de la contratación colectiva en particular. La vida sindical responde a una triple dinámica dada, en general, por las

relaciones entre el sector empresarial, el Estado y la organización sindical. Subrayamos así, que no todo de los cambios y situaciones actuales es atribuible al sector empresarial o al Estado, o al contexto socioeconómico, existen igualmente factores internos al mundo sindical que tienen incidencia, tal su pensamiento u orientaciones, sus prácticas, el tipo de dirigencia y su modo de funcionamiento, el tipo de trabajadores, su mayor o menor fraccionamiento organizacional en la entidad de trabajo, etc.

Mucho se podía evitar

Los factores de cambios sociales, laborales y empresariales ya enunciados no trazan una evolución inevitable, una fatalidad, no existe un camino trazado, bien se habría podido evitar, al menos, buena parte de los impactos negativos en el sindicalismo y en la situación de los trabajadores. Conviene recordar que parte de la redefinición productiva en Italia se ha hecho por iniciativa y acuerdo de las organizaciones sindicales lo que evitó entre otros aspectos la liquidación de buena parte de la mano de obra, por ejemplo. Empero, para ello hay momentos propicios u oportunos de reformas y esta posibilidad está estrechamente ligada a la coyuntura política, es decir a la posibilidad de tener legitimidad pública para la propuesta. En lo fundamental, convenía promover los cambios antes que el sector empresarial y los gobiernos lo hagan con otras visiones e intereses, muy diferentes de los que podrían haber hecho los sindicatos con una visión propia o una visión alternativa de la modernización actual. Los cambios eran indispensables realizarlos, no así el camino ahora definido.

Los dirigentes sindicales ecuatorianos han sido advertidos de estas tendencias de transformaciones en el orden productivo y económico, no sólo de palabra sino también por los hechos que mostraban la tendencia, no ya en Europa o Estados Unidos, sino en el continente. El Ecuador no siguió las mismas pautas del ajuste ni de las reformas favorables a la flexibilización laboral. Por las características de su sistema político, permisivo a la protesta, se ha frenado y ha retardado por largo tiempo esos cambios. Era posible entonces, sacar las lecciones de lo que acontecía en otros países y de los cuales el Ecuador no tenía por qué estar inmunizado y promover una vía alternativa. En las empresas públicas, por ejemplo, era indispensable modernizarlas en los ochenta y el sector sindical se oponía considerando, entre otros aspectos, que no se debía incrementar los precios de los servicios ya que “afectaría al pueblo”. Predominó una visión inmedatista y no una visión indispensable del largo plazo.

El fenómeno que queremos subrayar, por consiguiente, se refiere a las orientaciones que han predominado en los dirigentes sindicales, por las cuales el cambio era a rechazar, no se admitían los cambios en curso y se persistía a pensar que el Ecuador haría excepción; no consideraban como parte de la vida sindical el promover grandes cambios en una dimensión de modernizar el aparato productivo, fuera de las reivindicaciones demandando redistribución de la riqueza. Si bien ahora, algo de esto se reconoce, ya nos encontramos en otro período en que tanto el capital nacional como las orientaciones internacionales limitan esta propuesta. Lo mismo podríamos decir de las reformas al Seguro Social, y otras más.

Diversas razones han contribuido a esta posición de las dirigencias sindicales. El apego a ciertas organizaciones y posiciones políticas ha contribuido a ello, el cual ha incidido en el desconocimiento objetivo de la realidad o en no tener predisposición para ver esta realidad, al igual que en cierta concepción de la contratación colectiva. Para cierta corriente del sindicalismo en efecto, esta fue vista por largo tiempo como una concesión al mundo patronal; o como un medio de destruir a un empresario que en sus ojos encarnaba un sector socialmente inadmisibile. No es, en los hechos, sino cuando ya la crisis del sindicalismo en el mundo se acelera que realizan un cambio en estas posiciones. Igualmente, de modo general, la contratación colectiva fue reducida a ser un instrumento de mejoras salariales y de pequeñas ventajas más no un instrumento relacionado a los cambios en el sistema productivo y en las condiciones laborales. La idea predominante de un sindicalismo político se redujo a ver en los trabajadores una masa susceptible de apoyar reiteradas movilizaciones y no precisamente en promover propuestas políticas, en un sentido no partidario, de cambios en la sociedad.

Junto a estas mentalidades, ya desligadas de las condiciones históricas actuales, conviene enfatizar en la indispensable renovación de las dirigencias sindicales, sin la cual difícilmente podrá haber cambios en las prácticas sindicales y en particular en la contratación sindical:

El reglamentismo proteccionista

En nuestro criterio, sin embargo, en particular en lo relativo a la práctica de la contratación colectiva, un factor decisivo de sus tendencias ha sido un amplio sistema legal que tiende al reglamentismo, con la finalidad de proteger al trabajador y que termina por convertirse en limitante para que otras visiones y prácticas puedan desarrollarse. Se trata de un contexto con tradición legalista en el sindicalismo, el cual por diversas razones lo heredó de una época en que las rigideces y jerarquías sociales eran tales que los trabajadores con razón, al igual que en la hacienda, debían desconfiar de la palabra y del acuerdo con el sector patronal sin que de por medio esté la garantía del Estado y de la ley. Precisamos que no ha habido en Ecuador, una fuerte protección estatal, al estilo argentino o mexicano, sino precisamente a través de varias normas legales que se volvían reglamentistas de las pautas del contrato como, por ejemplo, las relativas a la duración del contrato y las conocidas compensaciones pecuniarias en caso de ruptura o los aspectos atinentes a la imputabilidad.

Recordemos que la búsqueda de lograr varios años de duración de los contratos, fue una de las metas principales de la negociación colectiva y ha sido reivindicada como una de sus máximas victorias. En los hechos, una de sus consecuencias fue que un buen número de trabajadores se interesaba en hacerse despedir y recibir un monto de liquidación. Este hecho indica una visión por la cual el empleo fijo no era necesariamente el prioritario ni interesaba el futuro de la empresa ni menos de la organización. No debe sorprender que varios dirigentes han salido de la empresa por este medio ("mejor salgo por mi mismo y con buen dinerito"), tal como recabé en entrevistas con negociadores colectivos, hace 4 años. Este fue un problema presente en varios sindicatos al momento de la elaboración de los nuevos contratos colectivos o de establecer conflictos laborales

El inmovilismo y no querer ver el contexto

Esta tradición legalista promovida por el sindicato llevó también a una visión burocrática del empleo, siguiendo el referente de la burocracia pública. Reiteradamente hemos encontrado rechazos de sindicalizados en realizar otras tareas cuando las circunstancias exigían, tal el caso de un chofer de camión que rehusaba conducir una volqueta cuando el chofer de ésta estuvo ausente. Caso aparentemente extremo, pero que no fue excepcional y prefigura el fenómeno al que nos referimos. En el contexto de apertura y redefinición productiva, estas mentalidades se vuelven un freno a la renovación cuando este implicaba rotación o transformación de las funciones, por ejemplo. Trabajadores de una empresa del automóvil terminaron desafiándose del sindicato para aceptar una flexibilización relativa de sus funciones ante el rechazo del abogado y de los dirigentes sindicales a asumir esta inevitable transacción. Gracias a ella la empresa no cerró y la mayoría guardó el empleo.

No es de sorprender que los empresarios terminen considerando una premisa el terminar con la contratación colectiva y con los sindicalizados para poder realizar cambios laborales. Estos hechos fueron reforzados por el sindicalismo en las empresas estatales y en entes públicos en los cuales, frecuentemente por demagogia política, se lograba ventajas pecuniarias o de otro tipo que se volvían luego referentes a los que aspiraban y frecuentemente se traducían en las nuevas demandas de los demás trabajadores. Es significativo de estas posiciones, tal como indicamos anteriormente, que se considere una obstáculo a la contratación en el sector público, el hecho que el gobierno haya exigido el visto bueno del ministerio de finanzas para conocer la disponibilidad financiera y aceptar los aspectos negociados en la contratación colectiva de una entidad pública. En una empresa privada, el departamento financiero es consultado inevitablemente; y esta gran empresa pública es además el aparato del Estado cuyos bienes son de todos, exige por lo mismo rigor en el gasto o ¿débase regresar a la situación en que representantes electos y funcionarios de alto rango firmen contratados sin recursos?.

Vemos, como parte de esta tradición, el hecho que en los textos aquí tratados, se de tanta prioridad a los aspectos legales. Puede entenderse que los abogados se concentren en lo que la ley permite o impide y concluyan en la primacía de las normas legales, su tema es el aspecto legal. Pero se trata de una mentalidad establecida. Se reconoce por un lado el contexto de cambios actuales, es decir condiciones socioeconómicas y políticas, pero se da prioridad a aspectos legales en las propuestas cuando sabemos en los hechos que la ley ha perdido vigor y su demanda de aplicación no subsana este hecho. Resultan ser éstas unas buenas razones e intenciones ante hechos decisivos.

¿Cual competitividad para la realidad productiva y económica?

La tendencia de cambios laborales y empresariales a más de las implicancias sindicales tienen otras inmediatas al nivel de la empresa, aspecto éste generalmente enunciado ahora por los dirigentes sindicales, más no asumido en los hechos. Los abusos del lado empresarial y su clara intención, para un buen sector empresarial, de destruir al sindicato, ha favorecido la negativa sindical a asumir que la empresa debe seguir la

dinámica del capital, regenerarse e invertir, lo cual puede conllevar cambios en las condiciones laborales.

Esta actitud que es también una posición compuesta de múltiples matices, persiste y es decisiva en buena medida de la situación de la contratación colectiva. En efecto, es ahora finalmente reconocido algo que hace unos tres o cuatro años era excepcional, la importancia y la pertinencia de incrementar la productividad. Frente a ello se considera necesario el promover la capacitación de la mano de obra y hacer reconocer el saber y las habilidades adquiridas como parte del patrimonio de la empresa. Esta propuesta que la OIT promueve desde hace años, posiblemente tenga sentido en una parte importante económicamente del aparato productivo pero reducida en mano de obra, en cambio, es altamente posible que sea ahora inapropiada para el resto del sector productivo. Ya nos encontramos en otro nivel de la realidad. Por razones de competitividad internacional, por errores políticos y empresariales, el Ecuador se adentró en la recesión y en la destrucción de su aparato productivo, tendencia que aceleradamente refuerza la dolarización y que tiene el riesgo de empeorar con la entrada en vigor de las normas de la OMC en el 2003. Se regresa paulatinamente al esquema de los sesenta en la cual se importaba mayoritariamente los bien manufacturados de consumo corriente. Las élites económicas y políticas que empujaron a la apertura sin más y a la dolarización, actuaron por cálculos de sus intereses circunstanciales, o simple dogmatismo, sin preparar al aparato productivo a los cambios en curso. Resulta, por lo mismo, necesario situar las propuestas en relación a la condición y tipo de aparato productivo existente, con fuerte tradición de renta y atrasado al nivel competitivo frente al vecino del norte, por ejemplo.

Promover la competitividad implica situarse ante los diversos medios de incrementar la productividad, técnica, de procedimientos, de organización pero igualmente en relación a pautas de flexibilización. Definirlas implica, aún hoy, el frenar aquellas que pretenden anular la contratación y las leyes del trabajo.

Los intangibles indispensables de la contratación colectiva

En reiteradas ocasiones hemos descrito la contratación colectiva como un instrumento que cumplía funciones que no solamente económicas y las estipuladas en el acuerdo. El mundo laboral en efecto es un mundo de relaciones de todo tipo, compuesto de intangibles para usar un término de moda. En efecto, ante el orden empresarial, de las exigencias y búsqueda eventual de extracción al máximo de beneficios del trabajador, la contratación colectiva otorgaba una protección simbólica, intangible, al trabajador que le hacía una persona con derechos y no desprotegida. Es una virtud que se debe recuperar ahora en muchas empresas. Este mundo en el cual se devalúan las instituciones como es sabido lleva a mayor descomposición social en la cual la violencia se trivializa y se legitima. Tampoco es excepcional el encontrar personas desmotivadas y desorientadas por el trabajo. El contrato colectivo cumplía esa función de situar a cada cual ante el trabajo y un futuro. Es frecuente ahora que en su lugar esté más bien presente lo arbitrario. Cuando en una sociedad se devalúan las instituciones, es precisamente lo arbitrario que tiende a predominar.

Sin embargo, no se trata de un juego entre buenos y malos, la realidad es más compleja. Al nivel de empresa por ejemplo, es indispensable que el sindicato renueve sus prácticas de funcionamiento que tienden a ser jerárquicas en los hechos, por encima de los discursos. Igualmente, existe un problema generacional, ser sindicalistas es una cuestión de viejos, que crea barreras en los jóvenes. Ser moderno es a la vez no ser sindicalista, este hecho hace parte de las estrategias patronales generalmente mal percibido por los dirigentes o considerado secundario cuando una organización que promueve prácticas e ideas, para tener adeptos debe corresponder a su tiempo.

Recuperar la contratación colectiva se vuelve así una necesidad. En el caso del Ecuador, está ahora aun más amenazada con una nuevas leyes que favorecen la contratación por horas sin mayores exigencias para el lado empresarial. Si bien era indispensable un cambio para flexibilizar la contratación y favorecer el empleo, esta medida no está encaminada a ello. De hecho legitima una práctica ya establecida de contratar mano de obra paralela a la regida por el contrato colectivo, en principio temporal, de hecho permanente, frente a la cual el sector empresarial no asume ninguna responsabilidad. Por ahora existen así, trabajadores de primera y de segunda, los unos protegidos por el contrato, mientras para los otros se institucionaliza lo arbitrario y la ninguna garantía social, a varios niveles es el regreso al siglo XIX. El reconocer y promover al nivel público otros tipos de flexibilización que los impuestas hace parte de recuperar la legitimidad de la contratación colectiva y del sindicato.

¿Organizar al conjunto del sector económicamente activo?

El sindicato siempre fue propio a una minoría en el contexto ecuatoriano, pero jugó un rol decisivo para los demás sectores no organizados, al transferirse poco a poco sus logros a éstos. Jugó igualmente un rol político importante ahora abandonado o perdido según las perspectivas. Su peso público y social no pasó por consiguiente, por el hecho de disponer de una organización de la mayoría de los sectores laborales.

La propuesta de la CEOSL y de la CEDOCUT de ampliar el mundo sindical a todos los sectores de la sociedad, aparentemente resultaría una respuesta cuantitativa ante la pérdida de un peso cualitativo. La COB en Bolivia ya mostró que luego de la caída del tradicional sector minero que ha sido su fuerte, no ha logrado recuperar su importancia incorporando a sectores de los más diversos en condiciones sociales. Desde luego, que es loable la idea de organizar socialmente a todos los sectores de la sociedad, pero esto puede tener otras incidencias positivas para la sociedad más no necesariamente reforzar al mundo sindical, si con ello nos referimos a organizaciones que se ocupan de la condición del trabajador ante el sector patronal. El incorporar más sectores sociales al sindicato, también podría ayudar a las centrales sindicales en su competencia y disputa mutua para saber quien tiene más miembros e hipotéticamente ser más representativas. Consideramos estos aspectos, sin analizar su viabilidad, que desde varios ángulos nos parece poco probable en el inmediato.

De ser viable y positiva la propuesta convendría disponer de un programa intermedio para el sector sindical actual, para el inmediato y mediano plazo ante la crisis sindical acentuada, ya que esta propuesta de integrar al conjunto de la PEA es muy

probablemente una propuesta de muy largo plazo. En este entendido, consideramos por nuestra parte prioritario el integrar a los diferentes sectores de trabajo estable a las centrales sindicales, lo cual requerirá una renovación de las prácticas y posiciones sindicales.

Las centrales sindicales nunca lograron incluir al conjunto de organizaciones laborales del país. A más del hecho que el conjunto de trabajadores estatales, que representa el porcentaje más significativo de asalariados, no pueden sindicalizarse y tienen una organización particular que les asocia (CONSEP), como lo tienen también los maestros/as cuya organización, la UNE (Unión Nacional de Educadores) comprende algo más de 80.000 personas afiliadas, existen varias organizaciones de trabajadores no afiliados a las centrales sindicales. No disponemos ahora de datos concretos sobre el número de estas organizaciones independientes, por diversas fuentes como los propios dirigentes sindicales o la información parcial solicitada a algunas organizaciones que ya no cotizan a alguna de las centrales, hemos podido inferir que este sector de independientes se incrementa.

A comienzos de los setenta, sobre 128 federaciones de organizaciones, 47 eran independientes. No tenemos ahora los datos, pero es posible que se trate de una proporción superior. Los datos del Ministerio del Trabajo, hasta hace dos años no tenían registradas sino 40 federaciones, sin que supiésemos si eran afiliadas a una central o no.

Grandes federaciones de trabajadores como los del petróleo y del servicio telefónico que, a más de ser mejor remunerados que los demás, han preferido guardar una independencia frente a las centrales. Tanto por estas federaciones importantes en número de trabajadores como por las numerosas organizaciones de base que ahora son independientes o aún los del sector bancario, estaríamos llevados a considerar que la mayor parte de los sindicalizados o de los trabajadores sindicalizados no se encuentran afiliados a las centrales sindicales.

Hay otros sectores, como el de algunos de la producción bananera no familiar que podrían sindicalizarse pero no necesariamente en una lógica de incrementar sus ingresos sino de mejorar sus condiciones laborales desastrosas, como por ejemplo la falta de protección ante los químicos utilizados, o para responder a sus requerimientos de capacitación. Es decir, las condiciones de trabajo deben ser una de las preocupaciones fundamentales ante las tendencias actuales a volver al trabajador un ser al que se puede explotar sin mirar las consecuencias.

Renovar orientaciones, prácticas, dirigencias y ganar legitimidad

El movimiento sindical que es decisivo para la promoción del contrato colectivo, debe recuperar legitimidad pública de la cual ahora adolece; sin fuerza pública mal se podría recuperar la contratación. Como es sabido, la contratación colectiva logró impacto cuando el sindicato logró reconocimiento público, entre varios factores. La protección al trabajador como la redistribución requieren de equilibrios de poder. No es este un momento favorable a las personas que trabajan. Este aspecto es cuanto mayor que en una sociedad con tan marcadas desigualdades, la lucha social por contrarrestarlas pasaba

por lograr presencia en la escena pública, inclusive la aplicación de la ley en la contratación colectiva exigía presión en la escena pública. A ese punto las desigualdades son estatuidas y reconocidas que la ley para aplicarse requiere una nueva presión ante los poderes establecidos. Por lo mismo, un sindicalismo sin legitimidad pública, difícilmente podrá recuperar los medios para ser instrumento de presión y hacer respetar los derechos adquiridos. Esa es una prioridad que llevaría a grandes cambios en las prácticas de los dirigentes sindicales, tanto en relación con la escena pública como para reducir el divorcio entre dirigentes y miembros afiliados, no siendo éste el espacio para tratar este último tema.

Sin embargo, debemos al menos subrayar ciertos hechos:

- los dirigentes de los sindicatos de empresas y miembros de los sindicatos en las entrevistas coinciden en la necesidad de información y orientaciones;
- una nueva imagen del sindicato se requiere, no sólo atada a anteriores conquistas sino proactiva, propositiva del cambio, distante de la imagen actual de una izquierda pobre centrada en una tradicional visión distributiva sin creación de riqueza;
- no se trata de plegarse al otro sino de construir una alternativa que sea un referente en la sociedad, tanto sobre el conjunto del sistema productivo y la economía como al nivel laboral; ¿qué es ser sindicalista ahora?;
- los cambios políticos y legales de los dos últimos años han vuelto presente la idea de la amenaza a derechos adquiridos, primero del empleo, luego de las leyes laborales y de la contratación colectiva. Antes, predominaba la convicción que el sistema de protección laboral persistiría y que se trataba de afirmar la reivindicación al respecto, entre otros aspectos sin ceder en "los derechos adquiridos". Es un momento propicio para la renovación, pero exige un proyecto propio.

Parte de esta renovación requiere redefinir el rol político del sindicato, considerando no sólo las grandes ideas al respecto, sino el contexto ecuatoriano y su singular sistema político.

La contratación colectiva plantea así, renovar las prácticas y la condición del sindicato en la sociedad actual. Pues su crisis actual no obedece únicamente a una falta de aplicación o a una oposición a su práctica sino a un cambio de época que requiere, a más de percibirla, saber enfrentarla.

DATOS BIOGRAFICOS DEL AUTOR

Jorge

León

Estudio Ciencias Políticas hasta la maestría; y los estudios de doctorado en Sociología, en la Universidad Laval. (Québec), Universidad de Montreal (Montreal), y en la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales (EHESS, París).

Ha sido profesor en estas mismas Universidades, al igual que en la Universidad de Québec en Montreal, en FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) y en la maestría de Ciencias Políticas en la PUCE. Es profesor sobre cambios sociales y sistemas políticos comparados en los países andinos.

Trabaja sobre movimientos sociales, cambio social y sistema político, temas sobre los cuales tiene diversas publicaciones, libros y artículos.

Es investigador del Centro de Investigación de los Movimientos Sociales del Ecuador (CEDIME)

LA CONTRATACION COLECTIVA EN ALEMANIA

*Hans-Ulrich Büniger**

Introducción

En cualquier país la distribución de la riqueza es, en gran medida, una cuestión de poder. Es altamente conocida la injusta distribución de la riqueza en el Ecuador. Lamentablemente esta situación se debe, en parte, a la debilidad del movimiento sindical.

La tasa real de afiliación de los trabajadores dependientes se ubica entre el 3% y el 4% de la PEA. Se estima que solo un 24% de la población laboral tiene una relación laboral relativamente estable. Considerando que el trabajo marca alrededor de un 9% de la población activa, el resto de los trabajadores se mueve entre la ocupación precaria y la informalidad. La desesperación llega a tal punto que solo desde 1999, según las estimaciones, han emigrado unas 500 mil personas. Y más, desde que se puso en vigencia en Ecuador la Ley 133, se pueden formar sindicatos en aquellas empresas que tienen más de 30 trabajadores. Solo el 20% de los trabajadores dependientes en el país trabajan en empresas con más de 30 trabajadores, de manera que el 80% está excluido de la posibilidad de organizarse sindicalmente.

En general, la distribución de la riqueza y por consiguiente también la situación económica general de un país es mejor donde existe un buen funcionamiento de relaciones laborales entre las contrapartes empresariales y sindicales. Uno de estos casos es la República Federal de Alemania. Es absolutamente falsa la afirmación de que los sindicatos son un obstáculo para el desarrollo de un país; todo lo contrario es lo correcto. Si en negociaciones colectivas inteligentes se logra una justa participación de los asalariados en el producto interno bruto, eso significa también que estos países tengan un mejor desarrollo económico y social. La loca corrida internacional entre estados y regiones para “ofrecer mejores condiciones a los inversores” no tiene fin y a su vez significa “peores condiciones salariales y materiales” para los trabajadores. Revela una tremenda miopía del empresariado nacional e internacional que comienza a perjudicarse a sí mismo. Todos los países dependen cada vez más de la demanda externa, mientras disminuye la demanda interna por falta de poder adquisitivo de las grandes masas de la población y la reducción del gasto público. Es evidente que esto daña no solo los intereses de los trabajadores sino a un plazo mediado y más largo también de los inversores de capital y al resto del país.

Las relaciones laborales en Alemania

La Ley Fundamental de la República Federal de Alemania consagra en su Art. 9, párrafo 2, incisos 1 y 2: “el derecho a salvaguardar y promover las condiciones de trabajo, constituir asociaciones, está garantizado para cada una y para todas las profesiones. Los

acuerdos que intenten limitar o impedir ese derecho serán nulos, las medidas que a esto tiendan serán improcedentes”.

El Art. 9, párrafo 3, de la Ley Fundamental, distingue entre el derecho individual y el derecho colectivo de asociación. La libertad individual de asociación rige para todas las personas que trabajan, es decir, para todos los trabajadores y trabajadoras, empleados, funcionarios y aprendices. No tiene importancia aquí si se trata de ciudadanos alemanes o de ciudadanos extranjeros que trabajan en el territorio de la República Federal de Alemania. Cualquier trabajador tiene el derecho a afiliarse a un sindicato y abogar por sus objetivos. **Nadie puede sufrir represiones a causa de su actividad sindical en la empresa.** Todas aquellas medidas del empleador contra miembros del sindicato dirigidas a sancionar sus actividades sindicales son ilegales. Por otra parte, nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.

El Art. 9, párrafo 3, de la Ley Fundamental, protege al afiliado individualmente y le garantiza su actividad sindical en el puesto de trabajo y en el ámbito público, que no puede ser impedida por el empleador. Por otra parte, también el sindicato, como asociación, está protegido de toda ingerencia patronal o estatal en el ejercicio de las funciones que le acuerda la Ley Fundamental. Concretamente, esto significa que la creación de un sindicato no puede estar sometida a ningún procedimiento de aprobación por parte del Estado, que una asociación no está atada a prescripción estatal alguna en la conformación de sus estructuras y estatutos. Este derecho se denomina libertad colectiva de asociación. Los mismos derechos son válidos para las asociaciones patronales, que también están comprendidas en el espíritu del Art. 9, párrafo 3, de la Ley Fundamental. De esta manera, tanto las asociaciones de los trabajadores y las asociaciones patronales, están protegidas constitucionalmente de la injerencia de terceros en el ámbito de ejercicio de sus funciones. **Por esta razón, en Alemania, no existen disposiciones legales sobre una intervención del Estado en la resolución de conflictos laborales.**

Sindicatos y asociaciones patronales

Estos criterios son válidos para sindicatos y asociaciones patronales:

- La libertad de opción para asociarse. Las uniones o corporaciones con afiliación obligatoria no son asociaciones (en el sentido de coaliciones de intereses).
- La libertad de oposición y la autonomía. En su carácter de formadoras de la opinión, las asociaciones patronales y los sindicatos deben ser independientes del otro lado, es decir, los sindicatos de las asociaciones patronales, del Estado, de los partidos políticos, etc. y viceversa.
- El carácter supra-empresarial. Las negociaciones colectivas se hacen a nivel de organizaciones por rama de industria o actividad. Considero que uno de los peores problemas en el Ecuador es la falta de organizaciones empresariales y sindicales que negocian a nivel de rama de industria.

- El objetivo de la asociación debe apuntar a salvaguardar y promover mejores condiciones laborales y económicas, contraponiéndose a su oponente social.
- La continuidad. La asociación supone la articulación duradera de un número importante de miembros y eso implica su independencia de las fluctuaciones en el número de miembros.
- La voluntad de negociación y la capacidad de firmar convenios colectivos. Esto implica que la asociación debe tener legitimidad, a través de procesos democráticos en la toma de decisiones, para firmar contratos colectivos para el grupo de trabajadoras y trabajadores o de empresas que representa. Para ello necesita una contraparte para la negociación. En el caso de los sindicatos, las organizaciones patronales, y viceversa.
- La voluntad de la capacidad para la huelga. La asociación sindical debe ser capaz de llevar adelante una huelga, tanto por su dimensión como por su capacidad financiera y sus objetivos programáticos. Los sindicatos deben, por lo tanto, estar preparados y ser capaces de defender los intereses de sus representados, instrumentando medidas de fuerza. Las asociaciones patronales, a su vez, deben estar en condiciones de llevar a cabo también medidas de fuerza como el lockout patronal.

Los sindicatos de la **Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)**, con alrededor de 8,5 millones de afiliados, cumplen con esos criterios. Habría que mencionar algo más: como la afiliación a un sindicato depende de la libre decisión del empleado o trabajador, él también tiene que aportar financieramente según las reglas establecidas por el sindicato. Por lo general, esto significa que cada afiliado a un sindicato paga mensualmente una cuota al sindicato que representa entre el 0,7% y el 1% de su salario bruto. De manera que los sindicatos disponen de amplios fondos financieros para financiar, entre otras cosas, un subsidio al trabajador que participa en una huelga. Como él durante la huelga no recibe el salario, el sindicato le paga alrededor del 60% de su salario neto como subsidio. Solo así un sindicato dispone realmente de un poder de negociación y, mejor dicho, de disuasión frente a las asociaciones patronales. Es evidente que una asociación patronal más fácilmente se dispone a negociar con un sindicato cuando sabe que detrás de este sindicato está un sólido respaldo económico para enfrentar la huelga.

Las asociaciones patronales se han estructurado en asociaciones regionales, que como en el caso de los sindicatos miembros de la DGB, y están divididas de acuerdo al **principio de la actividad**. La organización madre es la **Unión Federal de Asociaciones Alemanas de Empleadores (BDA)**, que abarca todas las ramas de la economía: la industria, el comercio, los bancos y seguros, el transporte, la actividad artesanal y agropecuaria. El nivel de organización de los empleadores, con más del 80%, está muy por encima del de los trabajadores, cuya tasa de afiliación ronda el 30%. La BDA representa a las empresas en su calidad de empleadores, actúa coordinando y representando los intereses fundamentales de sus miembros. La BDA, como tal, no negocia ni firma convenios colectivos. Esa tarea se lleva a cabo a través de las asociaciones de cada una de las ramas, que negocian y firman los convenios con los sindicatos respectivos de la rama de actividad.

Autonomía de la Negociación Colectiva

Del derecho de libre asociación se deriva el derecho a negociar colectivamente con total autonomía. Esta es la columna más importante del trabajo de los sindicatos en Alemania. Como consecuencia del efecto colectivo del Art. 9, párrafo 3, de la Ley Fundamental, el sindicato no es solamente titular de un derecho fundamental sino que tiene además, en el ámbito de acción que le determina la constitución, el derecho de reglamentar a través de contratos colectivos, las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores en negociaciones libres e independientes con el empleador y sus organizaciones. En su amplitud de aplicación, **el contrato colectivo tiene validez de ley** y su aplicación puede ser reclamada judicialmente ante los tribunales de trabajo.

El sindicato determina por sí mismo los contenidos y formas de la negociación colectiva. Como organización no gubernamental ha recibido constitucionalmente la facultad de determinar normas mínimas sobre las condiciones de trabajo y de vida en el ámbito de su organización, a través del convenio colectivo, surgido de negociaciones autónomas y libres con el empleador, que como cualquier otra norma jurídica sancionada por el Estado, no puede ser desdeñada. De esta manera, las partes de la negociación ponen en práctica **el concepto básico de cooperación social**. Este acuerdo fundamental entre estas fuerzas sociales trae como consecuencia que el Estado no intervenga y en el caso de conflicto, por ejemplo, no asuma ningún tipo de mediación obligatoria.

La Ley de convenios colectivos

Como hemos visto, la autonomía contractual tiene su fundamento en el artículo 9 Párrafo 3 de la Ley Fundamental. Su expresión normativa concreta está plasmada en la Ley de contratos colectivos de 1949 en su versión vigente, por la cual el Estado renuncia a una parte de su potestad normativa y la delega en las contrapartes contractuales.

En la Ley de convenios colectivos están contenidos las bases formales del sistema, y no específicamente los contenidos, que solamente pueden ser establecidos por las partes. La Ley establece los derechos y deberes de las contrapartes contractuales y contiene normas que ordenan el contenido formal del convenio, el comienzo y la finalización de las relaciones laborales como también los temas jurídicos de la empresa y su régimen orgánico (Párrafo 1, inciso 1). En resumen, la Ley indica las formas que debe revestir un convenio colectivo, quiénes son las partes contractuales, a qué círculo de personas involucran las disposiciones contractuales, y en qué medida el convenio colectivo puede ser considerado de aplicación general. El párrafo 1 de la ley dice textualmente: “El contrato colectivo regula los derechos y obligaciones de las partes contractuales y contiene normas jurídicas que ordenan el contenido, el comienzo y finalización de la relación laboral, como así también cuestiones de la empresa de su constitución orgánica.”

A través de la **declaración de aplicación general** del convenio que esta ley autoriza, el Estado ayuda a imponer la voluntad de una mayoría organizada en el sindicato a otros que no pertenecen a esa coalición. Sin embargo, los contratos colectivos solamente pueden ser declarados de aplicación general con la autorización expresa de ambas partes.

Esto ocurre principalmente cuando se trata de ramas en las cuales existe una cantidad relativamente alta de trabajadores que no estarían comprendidos en el convenio.

El convenio colectivo

Las bases formales del sistema de contratos colectivos están contenidas en la ley de convenio colectivo. Según esta ley, solamente los sindicatos están facultados para firmar un contrato colectivo en representación de los trabajadores. La DGB, como organización sindical madre, no firma contratos colectivos, aunque podría hacer si uno o más sindicatos le otorgaran la legitimación correspondiente.

Por la parte patronal, varias organizaciones patronales pueden constituirse en una organización superior. Para el sector de los servicios públicos, que está bajo la órbita del sindicato de Ver.di (Sindicato Unido de Servicios, más de 3 millones de afiliados), la contraparte está constituida generalmente por el Estado nacional, representado por el Ministro del Interior, la Comunidad Contractual de los Estados Federados alemanes (TdL), representando como empleador único a los Estados federados y la Unión de Empleadores Municipales (VKA), una organización madre de los empleadores de las comunas, que por lo general representan una articulación de las ciudades, municipios y corporaciones territoriales comunales del Estado federado.

Las estructuras regionales de los sindicatos pueden asimismo, de acuerdo con las responsabilidades establecidas en los estatutos, suscribir contratos colectivos con organizaciones patronales regionales o empleadores individuales. Un ejemplo de ello son los convenios de establecimientos o factorías para una empresa determinada (por ejemplo, con una empresa de transporte público de corta distancia) o con grandes consorcios (por ejemplo, el contrato colectivo con la empresa Volkswagen).

El contrato colectivo obliga a los miembros de las partes contractuales por el tiempo de vigencia del mismo. Una empresa no puede, por lo tanto, salir de la esfera de aplicación del contrato colectivo antes de que finalice su vigencia renunciando a su afiliación a la organización patronal que lo firmó. Un contrato colectivo se compone de dos partes:

El cuerpo obligatorio, que compromete solamente a las partes que suscribieron el contrato colectivo, al sindicato y a la patronal y no al trabajador o al empleador individual. Esta parte se refiere a los derechos y obligaciones de las contrapartes contractuales en relación a la vigencia, implementación y finalización del contrato colectivo. En esta parte obligatoria se incluyen la obligación de paz y la de aplicación del convenio.

La obligación de paz implica el compromiso de las partes de mantener la paz social durante el tiempo de vigencia del contrato colectivo.

La obligación de aplicación implica que ambas partes contractuales se comprometen a garantizar que los miembros involucrados en el contrato van a cumplir lo establecido en el mismo.

En la segunda parte, el cuerpo normativo, se regulan las relaciones de trabajo de los miembros de las partes contractuales. Los contenidos de esta parte normativa se refieren al comienzo y finalización de la relación laboral y a los temas relativos a la empresa y su

régimen orgánico. Estas normas rigen inmediatamente y obligan con fuerza de ley a las partes que suscriben el contrato colectivo. Para la vigencia de estas normas, no es necesario ningún acuerdo individual entre los trabajadores y el empleador, ni siquiera es necesario que cada trabajador y empleador esté informado acerca del contenido del convenio. Las normas son válidas aún después de haber vencido el convenio, hasta que sea reemplazado por otro.

El efecto del contrato colectivo es inmediato y obligatorio en un ámbito de validez que se refiere a personas, a la actividad y al territorio y en relación a las relaciones laborales que abarca el convenio. Esto significa que el ámbito de validez de un contrato colectivo puede tener una amplitud muy diversa.

Con respecto a las personas, el contrato colectivo puede ser válido por ejemplo, solamente para unos trabajadores y no para otros. Es decir, determinados grupos pueden estar excluidos del mismo. Un ejemplo clásico de ello son los diferentes ámbitos de validez del contrato colectivo de los empleados a nivel nacional (BAT) o los convenios marco para las trabajadoras y trabajadores a nivel nacional, de los Estados federados o de las comunas.

En referencia a la actividad, un contrato colectivo puede regir para un determinado ámbito de actividad y en ella abarcar todas las profesiones y ocupaciones. Cuando por ejemplo el sindicato Ver.di firma un convenio colectivo con la Unión de Organizaciones de Empleadores Comunes (VKA) relativo a salarios y remuneraciones para los ocupados de las corporaciones territoriales a nivel comunal, éste abarca a los ocupados de todos los grupos y categorías profesionales, no solamente a los empleados administrativos, sino también al personal de los hospitales o a los empleados de las empresas municipales de transporte de corta distancia.

Teóricamente, el empleador tiene la libertad de emplear en condiciones fuera de convenio a los trabajadores y empleados que no están organizados en el sindicato que negoció el mismo, ya que la parte normativa solamente obliga a los miembros de las organizaciones firmantes. En la práctica sin embargo, un empleador no hace uso de esta posibilidad, ya que con ello aumentaría el nivel de afiliación sindical en su establecimiento.

Por otra parte, un contrato colectivo puede contener normas relativas a temas de la empresa o del régimen orgánico legal de la misma (protección del trabajo, orden en la empresa, etc., o la ampliación de los derechos de participación del comité de empresa), que son vinculantes en tanto obligan al empleador como parte firmante, es decir que aquí no importa la obligatoriedad para el trabajador.

Desde el punto de vista de su aplicación territorial, un contrato colectivo puede abarcar una determinada región, un Estado federado o tener validez para todo el territorio de la nación. En el caso del Sindicato Ver.di se distinguen, por ejemplo, los territorios de los viejos y los nuevos Estados federados a los efectos del convenio colectivo. En el convenio de unificación se acordó el traspaso sucesivo del derecho vigente en la antigua República Federal de Alemania en materia de convenios colectivos a los trabajadores y empleados del servicio público de los nuevos Estados federados. Pero como consecuencia de las estructuras tan diferentes de la administración pública y de las

empresas públicas en los nuevos estados, los convenios colectivos rigen en forma diferenciada para el territorio del oeste y para el territorio de este. Una equiparación total de las reglamentaciones del contrato colectivo no ha sido posible aún.

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales en acuerdo con la Comisión de Convenios Colectivos, a la cual pertenecen respectivamente tres representantes de las organizaciones confederales que agrupan a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, puede declarar la validez general de un contrato colectivo en el caso de que el empleador ocupe a por lo menos el 50% de los trabajadores comprendidos en el mismo y esta declaración sea considerada de interés público. En el Registro de contratos colectivos del Ministerio Federal de Trabajo, institución en donde deben registrarse todos los convenios firmados en Alemania, de los aprox. 7.000 - 8.000 nuevos contratos colectivos firmados a fines de 1994, 567 habían sido declarados de validez general.

El contrato colectivo tiene una función protectora, ya que a través de él, cada trabajador está protegido del dictado unilateral de sus condiciones de trabajo por parte del empleador. También tiene una función ordenadora, ya que a través del contrato colectivo se uniforman millones de relaciones de trabajo. Además tiene una función pacificadora, ya que durante el tiempo de vigencia del contrato están suspendidos la huelga y el lock-out.

Las ventajas del sistema de contratos colectivos tanto para los trabajadores como para los empleadores están a la vista: para los sindicatos, a través de convenios de rama y se regulan en forma segura las condiciones del trabajo de una gran cantidad de asalariados en lugares diferentes de una región o, como en el caso de la Ver.di a nivel nacional, evitando un dumping de salarios en esa rama. Para la parte empleadora se crean condiciones iguales de competencia para las empresas a nivel del personal, del territorio y de la rama evitando las huelgas durante el tiempo en que el convenio esté vigente.

Tipos de convenio colectivo

De acuerdo a su contenido, se distinguen tres tipos de convenio colectivo: convenio colectivo de remuneraciones, convenio colectivo general y convenio marco.

El **convenio colectivo de remuneraciones** establece los montos del salario/remuneración o de la remuneración para aprendices, por el tiempo de duración del convenio. Por lo general, estos convenios se firman por el plazo de un año, ya que las condiciones económicas pueden cambiar en este tiempo. Sin embargo, existen varios ejemplos en los cuales los sindicatos han firmado este tipo de convenio por un plazo mayor e incluso convenios escalonados para el plazo de un año.

Los **convenios colectivos generales**, son aquellos que determinan los diferentes grupos y categorías salariales, definen el perfil de las categorías de acuerdo a la descripción de tareas y establecen reglas para la remuneración de acuerdo al rendimiento. El número de categorías salariales difiere de acuerdo a los sindicatos y a las ramas de actividad. Por lo general existen de 5 a 7 categorías salariales para trabajadores, entre 5 y 6 para empleados técnicos y comerciales y para las maestrías de oficio, por lo general existen 3

o 4 grupos salariales. En la rama de la industria química, del suministro de energía y de la alimentación existen convenios colectivos comunes para trabajadoras y trabajadores y para empleados. Los convenios colectivos generales tienen por lo general una validez de varios años, ya que estos criterios generales cambian habitualmente después de mucho tiempo.

Los **convenios colectivos marco** contienen reglamentaciones sobre las condiciones de trabajo. En él se regulan, por ejemplo, los plazos para la finalización de la relación laboral, del período de prueba, la distribución del tiempo de trabajo semanal, la duración de las vacaciones, los temas relativos al trabajo por turnos y los cambios de turno y los principios básicos de la empresa para las jubilaciones. Estos convenios tienen asimismo una duración de muchos años.

Además de estas formas de contrato colectivo, existe un gran número de **convenios especiales**. Así, hay convenios colectivos previsionales, donde se detalla la forma de llevar a cabo la previsión para la vejez desde la empresa, o convenios colectivos sobre el trabajo en pantallas, de protección contra medidas de racionalización, de jubilación anticipada, sobre temas de capacitación laboral y reconversión, etc. A fines de 1994, en la Oficina de Registro de Convenios Colectivos del Ministerio Federal de Trabajo se habían registrado 37.900 convenios para el territorio occidental y 5.200 para el este de Alemania.

La discusión salarial

Para la opinión pública generalmente la negociación colectiva tiene por objeto la recomposición salarial. Es por eso que la negociación debe mostrar en forma ejemplar el desarrollo de la misma en relación a la mejora de la situación salarial de los afiliados.

En Alemania se firman anualmente convenios colectivos de remuneración que afectan a alrededor de 19 millones de asalariados en los viejos estados federados y a caso 3,5 millones en los nuevos estados. Por lo general, la firma de este tipo de convenios se realiza en los primeros seis meses del año. Cuando el Sindicato Ver.di, por ejemplo, negocia los convenios de remuneración para el sector, alrededor de 4 millones de trabajadoras y trabajadores están afectados por este convenio, de ellos, 3,5 millones en los viejos estados y 500.000 en los nuevos.

Antes de finalizar el tiempo de vigencia de un convenio, se discuten el volumen y la estructura de las reivindicaciones salariales en las instancias sindicales correspondientes. Para el sindicato Ver.di, esta discusión que se lleva adelante entre los afiliados, representa una condición fundamental para el fortalecimiento de su posición en la ronda de negociaciones a iniciarse. La discusión debe desarrollarse en todas las asambleas de afiliados en forma intensa y amplia, en las administraciones y organismos de ámbitos salariales respectivos, para que de esta manera, la reivindicación salarial cuente con el apoyo de las bases.

El contenido de esta discusión salarial no debe representar el deseo individual, sino lo posible de conseguir para el colectivo. Es por eso que en la discusión deben analizarse las

condiciones económicas y políticas imperantes. La comisión directiva debe favorecer e incentivar la discusión de las bases a través de la publicación de material de información y argumentativo, y decide oportunamente un marco de negociación salarial para todos los ámbitos de la organización. La Comisión Salarial General será convocada con tiempo suficiente para aclarar y determinar los puntos principales de la política salarial del sindicato.

En el marco de negociación se establecerán asimismo los plazos dentro de los cuales deberá recabarse la opinión de la organización a nivel local y en los diferentes distritos. Los resultados de las rondas de discusión a nivel local, es decir, las reivindicaciones salariales allí elaboradas, se conjugan en los distritos. La conferencia distrital decide sobre la posición salarial del distrito.

La Comisión Salarial General, cuyos miembros son enviados por los distritos, reúne las reivindicaciones distritales y elabora la reivindicación salarial del sindicato Ver.di, que se negocia en la ronda salarial a iniciar.

La ronda de negociación se inicia oficialmente con la denuncia del convenio salarial vigente por parte de la comisión directiva en funciones. Luego de esto, se informa a las organizaciones patronales negociadoras -en el caso del sector público son el Ministerio del Interior a nivel federal, la Comunidad Negociadora de los Estados Federados (TdL) y la Unión de Organizaciones Empleadoras Comunes (VKA)- sobre las reivindicaciones salariales del sindicato Ver.di y se las exhorta a iniciar las negociaciones.

La Comisión Salarial General, que es elegida por el Congreso de la organización por el término de cuatro años, decide conjuntamente con la Comisión Directiva sobre el desarrollo de las negociaciones (volumen y estructura de la reivindicación, táctica a seguir en la negociación, declaración del fracaso de la misma o firma de un nuevo convenio colectivo). Pese a que la Comisión Directiva tiene la responsabilidad principal sobre la política salarial del sindicato, nunca actuará contra la mayoría de la Comisión Salarial General, dado que la estructura democrática de las organizaciones sindicales hace imposible por principio -y no por reglamentaciones estatutarias- tomar decisiones en contra del voto mayoritario de la Comisión Salarial General.

Durante el desarrollo de las negociaciones, la Comisión Salarial General forma comisiones negociadoras más pequeñas, que de acuerdo con la marcha de la negociación, pueden llevar adelante negociaciones parciales con la patronal. El secretario general de la Ver.di es la cabeza de la negociación.

De la misma manera, también de la parte empleadora se forman comisiones negociadoras. En las negociaciones salariales centrales, la cabeza de la negociación por parte de los empleadores es el Ministro del Interior, acompañado por un representante del organismo negociador de los estados federados, por lo general un ministro de finanzas de un Estado federado, y uno de la organización que reúne a las patronales comunales (generalmente un funcionario de alto nivel o secretario de una de las comunas grandes).

La duración y cantidad de rondas de negociación dependen principalmente de la diferencia entre la reivindicación pedida y la pauta ofrecida. La Comisión Salarial General no participa en todas las rondas. Mientras no haya un resultado de las negociaciones a la vista, bastará con que sean las comisiones negociadoras quienes lleven adelante las conversaciones.

Según el tiempo y el estado de las negociaciones, se convoca a la Comisión Salarial, por ejemplo en el caso de que la comisión negociadora y la Comisión Directiva, siguiendo una determinada táctica negocial, quieran recabar el voto de la Comisión Salarial.

En caso de que después de determinado número de rondas de negociación no se haya llegado a ningún resultado, se dan por fracasadas las negociaciones. Si unas de las partes solicita un procedimiento de conciliación o arbitraje, la iniciación de dicho procedimiento es obligatoria, ya que entre el sindicato Ver.di y las organizaciones patronales existe un acuerdo de **arbitraje**. En la República Federal de Alemania **no existe conciliación o arbitraje obligatorio**, que si existía en la época de la República de Weimar. Por lo tanto, la propuesta de conciliación de los árbitros no obliga a ninguna de las partes, pudiendo ellas aceptar o rechazar las recomendaciones.

La parte interviniente en la negociación que rechaza la resolución arbitral, se somete sin embargo al juicio de la opinión pública, que en el caso de las negociaciones salariales del sector público tiene una actitud atenta y de control, ya que ejerce un efecto demostración para el aumento de salarios y sueldos de otras ramas de actividad y corre el riesgo de ser acusada de querer fomentar una política de confrontación. Por lo general, después de la intervención de un árbitro se llega a un resultado. Pero si no se aceptan sus recomendaciones y en la nueva ronda de negociaciones no se logra alcanzar un resultado, la Comisión Directiva, de acuerdo con el voto de la Comisión Salarial, declara el fracaso definitivo de las negociaciones. Con esta declaración queda abierto el camino para la consulta primaria

Medidas de fuerza

La **huelga** solamente puede ser llevada adelante por los sindicatos. Las organizaciones que no posean estatus sindical no pueden realizar una huelga. Una huelga debe revestir características de proporcionalidad, es decir, debe tomar en cuenta las posibilidades del sistema económico en sus objetivos y desarrollo y no debe lesionar el bienestar general. El Tribunal Federal del Trabajo ha desarrollado en la jurisprudencia, tres criterios que debe reunir toda huelga:

- **La huelga debe ser adecuada y objetiva para alcanzar las metas dentro del marco del derecho.** Debe constituir una última instancia, después de haber agotado todas las otras posibilidades de entendimiento. Por lo tanto, tiene que posibilitarse un procedimiento conciliatorio previo.
- **La huelga debe llevarse delante de acuerdo a las reglas de una confrontación limpia y no debe tener como meta la eliminación del oponente.** Además, las

partes en conflicto deben agotar todas las instancias para volver a restablecer la paz social luego de finalizada la huelga.

- **El objetivo de la huelga debe ser llegar a la firma de un convenio colectivo.** Es por eso que están prohibidas las huelgas políticas. En una democracia parlamentaria son los partidos políticos los encargados de construir la voluntad política. La Confederación Alemana de Sindicatos solamente considera posible una huelga con fines políticos cuando se trata de defender los principios fundamentales de la libertad y la democracia.

Las partes en conflicto deben ponerse de acuerdo sobre los trabajos de emergencia que resulte indispensable mantener durante una huelga. En este sentido no puede interrumpirse, por ejemplo, el trabajo tendiente a la protección de la empresa o a evitar peligros que provengan de instalaciones de la empresa. Además, debe garantizarse el mantenimiento de los equipos de los establecimientos, de tal manera que pueda reanudarse el trabajo inmediatamente después de finalizada la medida de pacto, debe intervenir el Tribunal de Trabajo correspondiente. Los derechos de co-gestión del comité de empresa deben ser respetados en los acuerdos relacionados con estos trabajos.

Por principio, una huelga vinculante exige previamente una consulta de todos los trabajos sindicalizados del correspondiente sector. Con la convocatoria a la consulta primaria que realiza la Comisión Directiva del sindicato se designan los miembros del comité de huelga. El comité de huelga actúa en nombre y de acuerdo con las directrices de la comisión directiva y dirige el desarrollo de la consulta primaria, que tiene lugar en votación secreta y simple. Todo afiliado al sindicato en la jurisdicción salarial en cuestión tiene derecho a voto.

Si por lo menos el 75% de los afiliados se pronuncian a favor de la huelga, la comisión directiva del sindicato declara huelga. En el caso de que la medida de fuerza llevara a nuevas negociaciones y a un resultado que no corresponde con las reivindicaciones sindicales al momento de convocarse la consulta primaria, es necesario entonces convocar a una nueva consulta general. En este caso, para la aceptación del resultado de la negociación, deben votar a favor por lo menos el 25% de los participantes en la votación. Mientras que para la declaración de la huelga es necesaria la votación (positiva) del 75% de los afiliados, para aceptar un resultado alcanza con la aprobación del 25% de los afiliados que participaron en la consulta.

Por principio, **una huelga no puede ser declarada mientras subsista la obligación de paz social, es decir, mientras el convenio colectivo vigente no haya sido denunciado formalmente.** La otra condición es la de haber agotado todas las instancias posibles de negociación y el fracaso de la instancia de conciliación prevista en el mismo convenio.

Los miembros del sindicato que durante el desarrollo de la medida de fuerza contravengan las disposiciones o instrucciones de las instancias correspondientes (comité de huelga), pueden ser expulsados del sindicato. En las puertas de los establecimientos en huelga hay, por lo general, piquetes de huelga, cuya función es

difundir precisamente hacia el exterior que ese establecimiento se encuentra en huelga, y también mantener fuera de sus puestos de trabajo a aquellos que no desean la huelga. Para ello no deben utilizar la violencia física sino únicamente convencer a los trabajadores que quieran retomar sus tareas sobre la necesidad de la solidaridad con las y los trabajadores en huelga. El bloqueo de las fábricas o establecimientos está prohibido. En este caso, el sindicato huelguista puede ser demandado por daños y perjuicios.

La base jurídica para las medidas de fuerza está constituida por la garantía constitucional del derecho de huelga establecido en la Ley Fundamental así como la jurisprudencia de la más alta instancia judicial que ha desarrollado el derecho de huelga y que establece severos parámetros para las medidas de fuerza.

El lockout patronal

El lockout patronal describe la actitud de uno o más empleadores que impiden a los trabajadores que se hagan cargo de sus tareas rehusándose al mismo tiempo al pago de los salarios. Un lockout puede estar dirigido a todos los trabajadores de la empresa, a los trabajadores en huelga o a grupos determinados de trabajadores. Sin embargo, el lockout que está dirigido solamente en contra de los trabajadores en huelga organizados sindicalmente y exceptúa a los trabajadores no organizados, es ilegal.

El lockout no está normado constitucionalmente y se ha desarrollado a partir de la jurisprudencia. A la medida de fuerza huelga puede oponerse la medida de fuerza lockout empresario. Sin embargo, deben observarse los siguientes principios:

- La medida debe ser adecuada y necesaria para alcanzar los objetivos en conflicto como también los objetivos de la paz social que la sucede;
- Debe ser usada como medida última;
- No debe estar destinada a eliminar a la parte contricante;
- Un lockout debe estar precedido de una decisión de la organización patronal respectiva, cuando se trata de un convenio colectivo de actividad.

Desde el punto de vista sindical, el lockout es una medida que refuerza las desigualdades entre el trabajo y el capital, derivadas de las relaciones económicas. Los sindicatos consideran el lockout empresario como medida arbitraria y antidemocrática y reivindican la prohibición del mismo.

Bases para la remuneración del trabajo

Determinación de la retribución del trabajo

En la determinación de la retribución del trabajo a nivel de las empresas se puede diferenciar entre la determinación causal del valor del trabajo y la determinación final de dicho valor.

En la determinación final se calcula el valor del trabajo invertido en el producto de acuerdo con su valor de mercado. En el producto final se calcula el valor de la materia prima, el rendimiento de la maquinaria, del trabajo, etc. Esta forma de determinación salarial conduce a resultados de valor injustos, ya que no se toma en cuenta en este caso si son comparables las condiciones de partida para el logro del resultado de la producción. Por ejemplo, en la determinación final, un trabajador que trabaja en una máquina moderna y altamente eficiente ganaría un salario mayor que un trabajador similar, que dispone de una máquina menos eficiente para realizar su trabajo, aunque el rendimiento del trabajo de ambos fuera el mismo. De allí que este método de cálculo del salario se use generalmente para determinar remuneraciones suplementarias, por ejemplo para calcular propuestas de mejoras en la empresa, donde se valora en realidad el efecto de la racionalización y no el rendimiento de trabajo.

En la determinación causal se cuantifica el rendimiento del trabajo. En este caso el rendimiento del trabajo humano es el objeto y la medida de la retribución. Esta forma de determinación salarial es la base de la mayoría de los sistemas de retribución del trabajo que existen en Alemania. Este sistema se basa en el valor del trabajo y en el compás de tiempo. La ponderación del valor del trabajo se mide en relación al grado de dificultad de la tarea. En la práctica existen dos sistemas, el método de valoración por puntos y el de valoración por escalafón o categorización. En el método de valoración por puntos, el grado de dificultad de la tarea se expresa a través de puntos. A determinada cantidad de puntos corresponde una determinada retribución.

En el sistema de categorización se forman determinados grupos de trabajadores a los que se les asigna determinado oficio o profesión. En este caso se trata del trabajo que debe producir el conjunto de determinada categoría o grupo. Para determinar el grupo o categoría de un trabajador individual se compara el grado de dificultad asignado a la tarea y las calificaciones que debe reunir el trabajador para realizar la tarea. Para ello se divide la tarea en procesos de trabajo que son ponderados individualmente. La tarea completa a realizar representa las características del trabajo de una categoría o grupo, si en el período de tiempo determinado abarca por lo menos la mitad de los procesos de trabajo comprendidos en la caracterización de la tarea a realizar en una determinada categoría. Este sistema se usa para determinar el escalafón de los empleados en el sector público, pero también en gran medida en la actividad privada.

En Alemania, los sindicatos participan como contraparte en la determinación de la retribución del trabajo.

Remuneración del trabajo

La obligación principal del empleador es la de pagar una remuneración por el trabajo realizado.

Salario por tiempo de trabajo

En el salario por tiempo de trabajo se parte del supuesto de que todos los trabajadores que realizan trabajos del mismo valor, alcanzar el mismo grado de rendimiento y esto se expresa en la categoría salarial. El salario se paga por hora, día, semana o mes. Esta última modalidad, el salario mensual, es la que se ha impuesto en Alemania. En los convenios colectivos por ejemplo, el salario mensual se calcula en base a remuneraciones por hora, diarias o semanales, partiendo del tiempo del trabajo semanal acordado regularmente en el convenio.

El tiempo de trabajo en los viejos estados federados es de 37,5 horas promedio por semana, en los nuevos estados federados en cambio es de 40 horas semanales.

El salario por tiempo de trabajo es beneficioso para el trabajador en tanto le asegura el mismo salario a pesar de las oscilaciones en el rendimiento de su trabajo. Sin embargo, presenta como inconveniente que el trabajador no es retribuido de acuerdo con el aumento del rendimiento de su trabajo. Los convenios colectivos intentan paliar estos inconvenientes acordando el pago de suplementos, que contemplan en primer lugar las dificultades especiales de un trabajo. Por convenio generalmente se acuerdan suplementos para los siguientes rubros:

- Rendimiento general por trabajo adicional
- Trabajo nocturno
- Trabajo en turnos y turnos rotativos
- Trabajo insalubre o peligroso
- Suplementos personales (por maestría de oficio, por título técnico, por conocimiento de idiomas, de programación, etc.)

Al mismo tiempo existen verdaderos suplementos por rendimiento, donde el trabajo es valorado de acuerdo a la calidad y cantidad, donde los procesos de trabajo reciben una puntuación. Cuando el salario por tiempo de trabajo se complementa con estos adicionales, debe asegurarse el pago del salario del convenio como salario mínimo.

Salario por trabajo a destajo

El objetivo de este tipo de salario es remunerar el trabajo de acuerdo a la cantidad de trabajo realizado. Los sindicatos denuncian este tipo de salario basado únicamente en el trabajo a destajo ("Akkord ist Mord", es decir, "el destajo asesina"), pero aceptan sin embargo la remuneración por rendimiento cuando es transparente para el trabajador y factible de una fiscalización por terceros neutrales.

Se pueden reconocer diferentes tipos de destajo:

- Destajo por pieza: el salario se calcula de acuerdo al número de piezas producidas (cantidad de vestidos cosidos, de piezas de máquina, etc.)
- Destajo por peso: el salario se calcula por el peso del material cargado (por ejemplo la descarga de buques mercantes, camiones, etc.)
- Destajo por superficie: la base de cálculo es por ejemplo la cantidad de azulejos colocados, de paredes revestidas, etc.
- Destajo global: en este caso el contenido del trabajo no consiste en tareas unitarias sino el parámetro del destajo se refiere a contenidos de trabajo con tareas diferenciadas. Se habla entonces de destajo global o en bloque.

De acuerdo con la forma de pago, se puede distinguir asimismo entre destajo por dinero o destajo por tiempo. En el primer caso, el destajo por dinero puede pagarse por pieza, peso, superficie o medida, multiplicando el factor dinero inmediatamente por la unidad de rendimiento (por ejemplo, 2,50 DM por anillo de pistón, 0,30 DM por costura, etc.)

En el destajo por tiempo, el trabajador es remunerado por el tiempo que se le otorga para realizar una pieza de trabajo determinada, y el salario se paga en todo caso aunque use menor o mayor tiempo para producirla o realizarla.

Actualmente, se ha impuesto el destajo por tiempo, que permite utilizar los tiempos de preparación incluidos en el parámetro del trabajo a destajo y este parámetro no necesita ser modificado en los casos de aumentos salariales por convenio.

El parámetro salarial del trabajo a destajo

La base por el salario por trabajo a destajo es el parámetro, es decir, la relación entre remuneración y medida de rendimiento. Estos parámetros se acuerdan en los respectivos convenios colectivos y de acuerdo al convenio, también puede complementarse a través acuerdos empresariales a nivel de cada empresa.

El destajo encuadrado en la investigación científica del trabajo ocupa un lugar preponderante en la práctica empresarial. El tiempo de trabajo es medido en forma metódica de acuerdo a medidas de valor abstractas. En este campo podemos distinguir tres sistemas:

- El procedimiento de determinación de los tiempos (Refa). Los procesos de trabajo se articulan claramente en un esquema de distribución de los tiempos que incluye los tiempos de preparación, equipamiento, descanso, actividad y espera.
- El sistema Bedaux sirve para determinar la remuneración del trabajo por premios y para racionalizar la producción. Se mide el rendimiento normal del trabajo por minuto a través de estudios de tiempo, cálculos de velocidad de trabajo individual y adicionales por cansancio.

- El sistema MTM (Methods Time Measurement) los procesos de trabajo son analizados en sus movimientos elementales como “agarrar”, “colocar”, etc. Se distinguen nueve movimientos básicos a los cuales se les asigna un valor de tiempo normal. A partir del sistema MTM se desarrollaron una serie de sistemas especiales (sistemas de módulos de tiempo).

El salario medio del trabajo a destajo

Por salario medio se entiende la remuneración por hora de un trabajador a destajo con rendimiento normal. Este queda establecido en el convenio colectivo y por lo general está compuesto por el salario básico de la categoría salarial a la que corresponde la tarea más un adicional promedio por destajo. Este salario medio normal de destajo es cuestionado. Los sindicatos argumentan por ejemplo, que la tecnificación de los procesos de trabajo aumenta de todas maneras la velocidad del trabajo y esto debería contemplarse a través de aumentos del salario básico.

Bonificaciones salariales

Están conformadas de manera más flexible que el salario por destajo, ya que pueden asociarse a diversos aspectos relevantes de la actividad en la empresa sobre los que el trabajador puede influir, como por ejemplo cantidad de trabajo y calidad del mismo. Asimismo existen bonificaciones que no dependen de un rendimiento extra sino que están asociadas al comportamiento, por ejemplo bonificación por puntualidad y presentismo. Estas son rechazadas severamente por los sindicatos, ya que el trabajador no hace uso de sus tiempos legales de ausentismo (por enfermedad, maternidad, etc.) para poder cobrar la bonificación. Podemos distinguir:

- Bonificaciones por cantidad, calidad y producto
- Bonificaciones por aprovechamiento (por ejemplo la disminución de los tiempos muertos de la maquinaria y la optimización del uso de las mismas)
- Bonificaciones por ahorro (de energía o materia prima)
- Bonificaciones por cumplimiento de plazos (aumenta el interés del trabajador para evitar multas convencionales para la empresa).

DATOS BIOGRAFICOS DEL AUTOR

Hans – Ulrich

Bürger

Estudio de Ciencias Sociales en las Universidades de Nuremberg y Göttingen, obtención del Diploma en Ciencias Sociales de la Universidad de Göttingen, 1961-1967

Director de los Programas de Cooperación Científica de la Fundación Friedrich Ebert en América Latina y el Caribe, Bonn. Editor y Director de la Revista Nueva Sociedad. Miembro del Directorio de la Asociación Alemana de Investigaciones sobre América Latina (ADLAF), 1969-1975

Consejero de la Embajada de la República Federal de Alemania, en Portugal, 1975-1980

Representante de la Fundación Friedrich Ebert en el Japón, 1981-1985

Director de Programas de Cooperación Sindical en América Latina y el Caribe, Fundación Friedrich Ebert, Bonn, 1985-1990

Consejero de la Embajada de Alemania en España, 1991-1995

Representante de la Fundación Friedrich Ebert en el Ecuador y Director del Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS, Quito, 1996 hasta la fecha

Numerosas publicaciones sobre temas relacionados con sus áreas de trabajo, sobre todo en el Japón

