

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO
ESCUELA DE NEGOCIOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
RAMIRO BORJA Y BORJA

PLAN DE TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y
JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
CON MENCIÓN EN DERECHO INTERNACIONAL
TEMA: **“El problema de la sindicalización
pública y su incidencia en el país”**

AUTOR: JAVIER S. BARRAGAN ROVIRA

DIRECTOR: ABG. TYRONNE CAMPOVERDE

GUAYAQUIL – ECUADOR

Noviembre - 2006

Agradecimientos:

A Dios que permitió que pudiera estudiar en una buena universidad. Agradezco a la Universidad, quien me dio todo lo necesario para ser un excelente profesional. A mi abuelo Gil Barragán Romero, quien fue un eje fundamental en la ayuda para la elaboración de esta tesis, junto a mi profesor guía el Ab. Tyrone Campoverde.

Dedicatoria:

Se la dedico a mi esposa, quien me acompañó en la última etapa de mi tesis y se la dedico a mi abuelo, quien con sus sabios consejos me ha apoyado toda la vida.

INDICE:

INTRODUCCIÓN

SOBRE LOS SINDICATOS

- El sindicalismo
- Concepto de sindicato
- Objetivos del Sindicato
- Ejemplos positivos: “Henry Ford”
- Otro Ejemplo: “matanza del 1ro de mayo 1886 – Chicago”
- Derecho Sindical
- Principios Ideológicos del Sindicalismo
- Historia de los principios del Sindicalismo
- El Sindicalismo Consolidad
- Sindicalismo Comparado
- Requisitos de un Sindicato
- Base Legal para los sindicatos públicos en el Ecuador
- Código de trabajo
- El por qué de los sindicatos y su impacto benéfico en otras partes del mundo y el por qué no se aplica a Ecuador.

SOBRE LOS SINDICATOS PÚBLICOS

- Análisis de los sindicatos públicos
- Origen de los Sindicatos públicos
- Funciones del Sindicato público
- Contrato Colectivo
- LOSCCA Y Reglamento de la LOSCCA
- Que dice la OIT (Organización Internacional del Trabajo), respecto al sindicato

PROBLEMAS DEL SINDICATO PÚBLICO

- El Estado no es un patrón (entendiendo la sindicalización)
- Mal utilizados los principios de ley. Abuso del derecho. (equidad y justicia)

- Ejemplo de Sindicato Público (entrevista) (Petroecuador), Salud (paro trabajadores), Pacifitel, IESS
- Huelgas (Conceptos de Huelgas)
- Ejemplo del Hospital del Seguro (Gil Barragán)
- Paros provocados por los trabajadores públicos
- Indemnizaciones
- Ejemplo caso Paute (indemnizaciones millonarias. Sustentarlo)

**MI APORTACIÓN A LAS POSIBLES SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS
PRESENTADOS POR LA SINDICALIZACIÓN PÚBLICA.**

- Sistema Legal
- Privatización

CONCLUSIÓN

- Opinión Personal

ANEXOS

- Recortes de periódico

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Aquí en Ecuador son muy comunes los sindicatos públicos, aunque amparados en la ley estos han causado un tremendo daño a la empresa del Sector Público y no solo ahí, sino a terceros como son los ciudadanos que al haber paros o huelgas no se ven atendidos y en el caso de los hospitales públicos por ejemplo, a veces dejan que los pacientes mueran, pero no los atienden.

Así mismo en pliegos de peticiones los sindicalistas piden un sinnúmero de beneficios para ellos, beneficios que dejan de convertirse en derechos y mas bien son privilegios de estos señores. Que se asientan en contratos colectivos para hacerlo.

Hablaré del problema de los sindicatos, mencionando antes que los sindicatos en teoría son buenos, ya que regulan la relación patrono – trabajador. Pero la incidencia que han tenido estos en nuestro país, no ha sido nada positiva, por el contrario, ha sido muy desfavorable para los intereses del Estado e intereses de los ciudadanos en general.

Y ni hablar de las tremendas indemnizaciones que reciben al momento de ser despedidos, indemnizaciones que son de miles de dólares.

Bajo todos estos asuntos y problemas englobados en los sindicatos del sector público, me he enfocado para plasmar mi tesis y hacer un análisis profundo del tema y dar posibles soluciones.

SOBRE LOS SINDICATOS

El sindicalismo.-

Etimología: Sindicato y sindicalismo, palabras de origen griego: SYN que significa CON Y DIKE que significa JUSTICIA. De ahí se deriva la palabra griega SÍNDICOS y la latina SINDICUS, que en términos generales significan la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien.

El sindicalismo es una corriente ideológica nacida en 1931 basada, según sus propugnantes, en un hondo sentimiento nacional y , con un especial acento en las ideas de patria y justicia social.

Su doctrina se basa en el sindicalismo , y se sitúa en un plano diferente al marxismo y al capitalismo, a los que critica ferozmente. También se sitúa en un ámbito distinto a la tradicional división de corrientes ideológicas entre izquierdas y derechas, división que, al entender de los defensores del nacional-sindicalismo, provoca una visión solamente parcial de los problemas.

El nacional-sindicalismo tiene un referente filosófico en la obra de José Ortega y Gasset y de la generación del 98. En el ámbito político recibe ideas de movimientos tan dispares como el fascismo italiano de Benito Mussolini y el socialismo de Karl Marx, lo que refleja la singularidad de este movimiento ideológico.

En el ámbito económico propone la organización de la economía alrededor de los sindicatos verticales, que agrupan tanto a obreros como a empresarios, alejándose del concepto de sindicato de clase. El trabajo se considera un medio de dignificación social, y no existe ninguna contemplación con aquellos que, pudiendo, no dedican sus capacidades al trabajo.

Concepto de sindicato

Según Mariano Arnal del Almanaque, el origen de la palabra viene de Grecia. El de la idea viene de mucho más acá. *SundikoV (súndico)* es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y ya más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo *sun (syn)*, que significa "con", más *dikh (díke)* = justicia, de la misma familia que *dikaioV (díkaios)* = justo y otros. Es decir que a partir del origen griego podemos entender claramente el concepto de síndicos y sindicaturas, pero no el de sindicalistas y sindicatos.

La Real Academia lo define como: Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

Los sindicatos por lo general negocian a nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo.

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros a ella y generar mediante la unidad, suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y afiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano básico. En su ausencia debe considerarse que no existe trabajo libre

Nos dice Cabanellas que el Derecho Sindical es parte del Derecho Laboral que estudia a los sindicatos como sujetos del Derecho. El Derecho Sindical es aquel que tiene por objeto, como disciplina jurídica el estudio de las cuestiones referentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y patronos con el fin de proponer el mejoramiento de la categoría laboral, a la defensa de sus intereses concebidos los sujetos del mismo como tales participando en la producción. Sin embargo, el Derecho Sindical

no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del Derecho del Trabajo.

El concepto de sindicato debe basarse en principios y normas fundamentales, los cuales se insertan en un marco jurídico preexistente y de la más alta jerarquía. Su análisis al igual que su regulación se elaboraron conforme a la normativa.

Nuestro derecho positivo, nos da una definición tanto a nivel constitucional, como legal, del concepto de sindicato, así el artículo 35 numeral 10 de la CPE y el 447 del Código del Trabajo nos señalan que los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Se define a un sindicato como toda asociación permanente de trabajadores de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituidos exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

De la definición contenida en nuestro ordenamiento jurídico, sobre el concepto de SINDICATO, se pueden extraer varias características, entre ellas que tengan como finalidad la defensa de los intereses gremiales.

Entonces tenemos, que el SINDICATO es una organización gremial, integrada por personas cuya finalidad es la representación de sus afiliados y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Los maestros franceses Georges Scelle y Paul PIC formaron esta descripción de sindicato:

"Se entiende por sindicato, para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, o profesionales y trabajadores semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".

Los Objetivos del Sindicato:

La libertad de sindicalizarse que establece el artículo 35 de la Constitución Política de la Republica del Ecuador y en el artículo 447 del Código de Trabajo, no se limita a consignar el derecho de los patronos y de los trabajadores para constituir o afiliaras a un sindicato, sino que a su vez, en su esencia, se extiende al reconocimiento del Estado de esa clase de asociaciones y a la protección que este debe brindarles como instrumento del desarrollo del sistema democrático, POR MEDIO DEL MEJORAMIENTO Y PROTECCIÓN DE LOS INTERESES ECONOMICOS Y SOCIALES DE SUS INTEGRANTES.

El sindicato es una institución gremial o de naturaleza profesional, por lo que hay que velar en los aspectos de representatividad, circunscrito dentro de lo contractual, puesto que el sindicato es el custodio para el cumplimiento del contrato de trabajo individual, de la Convención Colectiva y todo lo concerniente a lo que es la norma laboral.

La finalidad de las organizaciones sindicales, consiste en la defensa y representación de los intereses profesionales y a la calidad de sus miembros, los cuales deben pertenecer a la actividad, oficio o profesión que represente la respectiva asociación. Siendo lo más significativo de esta instrumentación, ha sido obtener del trajo lo necesario para vivir, su apertura hacia la cultura, la recreación, etc. El Sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que únicamente las forman los trabajadores o los patronos y que deben tener por objeto o finalidad.

"...obtener y conservar beneficios económico sociales o profesionales...,constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

Esta finalidad que es el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses del trabajo, quiere decir, de la sociedad o comunidad obrera y de cada uno de los trabajadores, es decir una FINALIDAD INMEDIATA y también obedece a otra finalidad, a la creación de un mundo mejor o transformarlo en el área económico y que constituye una

FINALIDAD MEDIATA. Es por ello, que si un sindicato se propone finalidades distintas a las aquí señaladas, no será un sindicato, sino otro tipo de asociación.

Ejemplos positivos: “Henry Ford”

Henry Ford, un excepcional empresario Estadounidense, dio a sus colaboradores el mejor ejemplo de cómo manejar de la mejor manera una relación patrono-trabajador, no mediante un sindicato, sino de manera directa y eficaz.

Cada operación quedaba compartimentada en una sucesión de tareas mecánicas y repetitivas, con lo que dejaban de tener valor las cualificaciones técnicas o artesanales de los obreros, y la industria naciente podía aprovechar mejor la mano de obra sin cualificación de los inmigrantes que arribaban masivamente a Estados Unidos cada año. Los costes de adiestramiento de la mano de obra se redujeron, al tiempo que la descualificación de la mano de obra eliminaba la incómoda actividad reivindicativa de los sindicatos de oficio (basados en la cualificación profesional de sus miembros), que eran las únicas organizaciones sindicales que tenían fuerza en aquella época en Estados Unidos. Al mismo tiempo, la dirección de la empresa adquiría un control estricto sobre el ritmo de trabajo de los obreros, regulado por la velocidad que se imprimía a la cadena de montaje.

En cambio la reducción de los costes permitió a Ford elevar los salarios que ofrecía a sus trabajadores muy por encima de lo que era normal en la industria Estadounidense de la época: con su famoso salario de cinco dólares diarios se aseguró una plantilla satisfecha y nada conflictiva, a la que podía imponer normas de conducta estrictas dentro y fuera de la fábrica, vigilando su vida privada a través de un «Departamento de Sociología». Los trabajadores de la Ford entraron, gracias a los altos salarios que recibían, en el umbral de las clases medias, convirtiéndose en consumidores potenciales de productos como los automóviles que Ford vendía; toda una transformación social se iba a operar en Estados Unidos con la adopción de estos métodos empresariales.

Un ferviente defensor de semejante práctica (producción en serie) quizá nos ha hecho pensar que Ford no consideraba el cerebro como la herramienta indispensable y diferenciadora para sus empleados. Veamos esta anécdota:

En un determinado momento Ford contrató un especialista (un consultor en el lenguaje de hoy en día) para que analizara el rendimiento de su empresa. El experto se mostró muy complacido con todo el funcionamiento de la compañía en general y de sus empleados en particular, excepto uno. En el momento de brindar el informe se dirigió a Ford en estas palabras respecto de ese individuo: *en ese despacho hay un holgazán que está desaprovechando el dinero que la compañía invierte en él. Toda vez que pasé por su oficina lo he encontrado sentado y con los pies en el escritorio.* Henry Ford replicó: *ese hombre tuvo una vez una idea que nos ahorró millones de dólares y da la casualidad que en el momento que se le ocurrió...estaba sentado con los pies en el escritorio.*

Otro Ejemplo: “Matanza del 1ro de mayo 1886 – Chicago”:

Cada Primero de Mayo se conmemora el asesinato de cinco sindicalistas Estadounidenses en 1886 en una de las mayores movilizaciones obreras celebradas en aquel país en reclamación de la jornada laboral de ocho horas.

En julio de 1889 el I Congreso de la II Internacional acordó celebrar el Primero de Mayo como jornada de lucha del proletariado de todo el mundo y adoptó la siguiente resolución histórica: *Debe organizarse una gran manifestación internacional en una misma fecha de tal manera que los trabajadores de cada uno de los países y de cada una de las ciudades exijan simultáneamente de las autoridades públicas limitar la jornada laboral a ocho horas y cumplir las demás resoluciones de este Congreso Internacional de París.*

Como en otras partes del mundo, la situación de los trabajadores en Estados Unidos en el siglo XIX era muy difícil. Sin embargo, emigrantes de diversos países europeos iban a Estados Unidos en busca de una mejor situación económica. En 1886, un escritor extranjero retrató así a Chicago: *Un manto abrumador de humo; calles llenas de gente ocupada, en rápido movimiento; un gran conglomerado de vías ferroviarias, barcos y tráfico de todo tipo; una dedicación primordial al Dólar Todopoderoso.* Era una ciudad con un proletariado inmigrante, arrastrado por el capitalismo a la periferia de una ciudad industrial. La gran mayoría de los proletarios, especialmente en ciudades como Chicago, eran de Alemania, Irlanda, Bohemia, Francia, Polonia o Rusia. Oleadas de obreros

arrojados los unos contra otros, comprimidos en tugurios y azuzados por guerras étnicas. Muchos eran campesinos analfabetos pero otros ya estaban templados por la lucha de clases.

En el invierno de 1872, un año después de la Comuna de París, en Chicago miles de obreros sin hogar y hambrientos a causa del gran incendio, hicieron manifestaciones pidiendo ayuda. Muchos llevaban en pancartas inscritas la consigna *Pan o sangre*. Recibieron sangre. La represión policial les obligó a refugiarse en el túnel bajo el río Chicago, donde fueron tiroteados y golpeados.

En 1877 otra gran ola de huelgas se extendió por las redes ferroviarias y prendió huelgas generales en los centros ferroviarios, entre ellos Chicago donde, las balas de la policía dispersaron las enormes concentraciones de huelguistas de aquel año.

De aquellas luchas nació una nueva dirección sindical, especialmente de inmigrantes alemanes, conectados con la I Internacional de Marx y Engels. El proletariado alemán tenía una contagiosa conciencia de clase: aprendida, moldeada por una experiencia compleja, profundamente hostil al orden mundial capitalista. Como todos eran odiados, temidos y difamados al mismo tiempo. A su lado estaba un luchador oriundo de Estados Unidos, Albert Parsons. Así se dio una fusión de la experiencia política de dos continentes, del tumulto de Europa y el movimiento contra la esclavitud de Estados Unidos. En los agitados años de la emancipación de los esclavos, Parsons era republicano radical y había desafiado a la sociedad tejana burguesa casándose con una esclava mestiza liberta, Lucy Parsons, que llegó a ser una figura política por sí misma. Albert Parsons militó mucho tiempo en las Ligas de Ocho Horas, pero hasta diciembre de 1885 escribió en su periódico *Alarma: A nosotros, de la Internacional* [hacía referencia a la anarquista IWPA] *nos preguntan con frecuencia por qué no apoyamos activamente al movimiento de la propuesta de ocho horas. Echemos mano de lo que podamos conseguir, dicen nuestros amigos de las ocho horas, porque si pedimos demasiado podríamos no recibir nada. Contestamos: Porque no hacemos compromisos. O nuestra posición de que los capitalistas no tienen ningún derecho a la posesión exclusiva de los medios de vida es verdad o no lo es. Si tenemos razón, pues reconocer que los capitalistas tienen el derecho a ocho horas de nuestro trabajo es más que un compromiso; es una virtual concesión de que el sistema de salarios es justo.* La prensa anarquista sostenía: *Aunque el sistema de*

ocho horas se estableciera en esta tardía fecha, los trabajadores asalariados... seguirían siendo los esclavos de sus amos.

Tras recuperarse de los sucesos de 1877 el movimiento obrero se extendió como un incendio incontrolable, especialmente cuando se concentró en la demanda de la jornada de ocho horas.

En aquella época había dos grandes organizaciones de trabajadores en Estados Unidos. La *Noble Orden de los Caballeros del Trabajo (The Noble Order of the Knights of Labor)*, mayoritaria, y la *Federación de Gremios Organizados y Tradeuniones (Federation of Organized Traders and Labor Union)*. En el IV Congreso de esta última, celebrado en 1884, Gabriel Edmonston presentó una moción sobre la duración de la jornada de trabajo, que decía: *Que la duración legal de la jornada de trabajo sea de ocho horas diarias a partir del Primero de Mayo de 1886*. La moción se aprobó y se convirtió en una reivindicación también para otras organizaciones no afiliadas al sindicato.

El Primero de Mayo de 1886 los trabajadores debían imponer la jornada de ocho horas y cerrar las puertas de cualquier fábrica que no accediera. La demanda de ocho horas se iba a transformar de una reivindicación económica de los trabajadores contra sus patronos inmediatos, en la reivindicación política de una clase contra otra.

El plan recibió una tremenda y entusiasta acogida. Un historiador escribe: *Fue poco más que un gesto que, debido a las nuevas condiciones de 1886, se convirtió en una amenaza revolucionaria*. La efervescencia se extendió por todo el país. Por ejemplo, el número de miembros de la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo subió de 100.000 en el verano de 1885 a 700.000 al año siguiente.

El movimiento de las ocho horas recibió un apoyo tan ferviente porque la jornada de trabajo típica era de 18 horas. Los trabajadores debían entrar a la fábrica a las 5 de la mañana y retornaban a las 8 ó 9 de la noche; así, muchos trabajadores no veían a su mujer e hijos a la luz del día. Los obreros, literalmente, trabajaban hasta morir; su vida la conformaba el trabajo, un pequeño descanso y el hambre. Antes de que los trabajadores como clase pudieran alzar la cabeza hacia horizontes más lejanos, necesitaban momentos libres para pensar y formarse.

En las calles, trabajadores alzados cantaban:

*Nos proponemos rehacer las cosas.
Estamos hartos de trabajar para nada,
escasamente para vivir,
jamás una hora para pensar.*

Antes de la primavera de 1886 comenzó una ola de huelgas a escala nacional. Dos meses antes del Primero de Mayo, escribe un historiador, *ocurrieron repetidos disturbios [en Chicago] y se veían con frecuencia vehículos llenos de policías armados que corrían por la ciudad*. El director del *Chicago Daily News* escribió: *Se predecía una repetición de los motines de la Comuna de París*.

En febrero de 1886 la empresa Mc Cormick, de Chicago, despidió a 1.400 trabajadores, en represalia a una huelga que los trabajadores de la empresa, dedicada a la fábrica de máquinas agrícolas, habían realizado el año anterior. Los *Pinkertons*, una especie de policía privada empresarial, vigilaban todos los pasos de los huelguistas, fueron contratados muchos esquirols, pero la huelga duró hasta el Primero de Mayo. Al mantenerse la huelga y al aproximarse la fecha del día clave que el IV Congreso había señalado, se iba asociando la idea de coordinar esas dos acciones.

Ese día se paralizaron 20.000 trabajadores en distintos Estados, en demanda de la jornada de ocho horas de trabajo. Los trabajadores en huelga de la empresa Mc Cormick también se unieron a la protesta.

El Primero de Mayo era el día clave para exigir el nuevo horario; todos los comentarios y expectativas eran centralizadas en aquella fecha, más aún, se aprovechó el descontento de los trabajadores y la huelga de Chicago.

Aquel día los obreros de los mayores complejos industriales de Estados Unidos declararon una huelga general. Exigían la jornada laboral de ocho horas y mejores condiciones de trabajo.

La prensa burguesa reaccionó en contra de las protestas de los trabajadores; por ejemplo, ese mismo día el periódico *New York Times* decía: *Las huelgas para obligar el*

cumplimiento de la jornada de ocho horas pueden hacer mucho para paralizar la industria, disminuir el comercio y frenar la renaciente prosperidad del país, pero no podrán lograr su objetivo. Otro periódico, el Philadelphia Telegram dijo: El elemento laboral ha sido picado por una especie de tarántula universal, se ha vuelto loco de remate. Pensar en estos momentos precisamente en iniciar una huelga por el logro del sistema de ocho horas.

Ese Primero de Mayo de 1886 fue tan agitado como se había pronosticado. Se realizó una huelga general en Wilkawee, donde la policía mató a 9 trabajadores. En Louisville, Filadelfia, San Luis, Baltimore y Chicago, se produjeron enfrentamientos entre policías y trabajadores, siendo el acto de ésta última ciudad el de mayor repercusión. Chicago, donde también estaba la huelga de los trabajadores de la empresa Mc Cormick, fue el símbolo de la lucha y el sacrificio de los trabajadores. Allí los sucesos fueron especialmente trágicos. Para reprimir a los huelguistas, la burguesía urdió una provocación: el 4 de mayo en la plaza de Haymarket, donde se estaba celebrando una masiva asamblea obrera, estalló una bomba. Era la señal para que los policías de la ciudad y los soldados de la guarnición local abriesen fuego contra los huelguistas.

Los sucesos acaecidos en Estados Unidos en mayo de 1886 tuvieron una inmensa repercusión mundial. Al año siguiente, en muchos países los obreros se declararon en huelga simultáneamente, símbolo de su unidad y fraternidad, por encima de fronteras y naciones en defensa de una misma causa.

Como resultado de la huelga los patronos cerraron las fábricas. Más de 40.000 trabajadores se pusieron en pie de lucha. Comenzó una represión masiva no sólo en Chicago, principal centro del movimiento huelguístico, sino también por todo Estados Unidos. La burguesía desató una de sus típicas campañas de propaganda de odio hacia la clase obrera y los sindicatos. A los obreros, los encarcelaban a centenares y ocho dirigentes del proletariado de Chicago resultaron procesados: Albert Parsons, August Spies, Samuel Fielden, Michael Schwab, Adolph Fischer, George Engel, Luis Lingg y Óscar Neebe.

El sistema judicial hizo el resto: pasó por alto su propia legalidad y, sin prueba alguna de que los acusados tenían algo que ver con la explosión en Haymarket, dictó una

sentencia cruel e infame: siete de los procesados fueron condenados a la pena de muerte, todos excepto Óscar Neebe, que fue condenado a 15 años de prisión. Y eso que se había demostrado plenamente que sólo dos de los procesados estaban en el mitin cuando estalló la bomba.

Aquel crimen legal tenía un solo objetivo: no permitir que se extendiesen las protestas obreras y atemorizar por mucho tiempo a los obreros. Un capitalista de Chicago reconoció: *No considero que esta gente sea culpable de delito alguno, pero deben ser ahorcados. No temo la anarquía en absoluto, puesto que se trata de un esquema utópico de unos pocos, muy pocos chiflados filosofantes y, además, inofensivos; pero considero que el movimiento obrero debe ser destruido.*

Derecho Sindical:

Nos dice Cabanellas que el Derecho Sindical es parte del Derecho Laboral que estudia a los sindicatos como sujetos del Derecho. El Derecho Sindical es aquel que tiene por objeto, como disciplina jurídica el estudio de las cuestiones referentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y patrones con el fin de proponer el mejoramiento de la categoría laboral, a la defensa de sus intereses concebidos los sujetos del mismo como tales participando en la producción. Sin embargo, el Derecho Sindical no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del Derecho del Trabajo.

Principios ideológicos del Sindicalismo:

Los principios ideológicos de este movimiento son:

- Es un movimiento . Revolución significa la alteración de un sistema de cosas que se han hecho anticuadas o que son injustas, y su sustitución por un orden más justo.

- Critica tanto al liberalismo como al marxismo, tachando ambos movimientos de materialistas y clasistas, y proponiendo una concepción más espiritual de la vida.
- Los tres ejes del Estado nacional-sindicalista son la familia, el municipio y el sindicato. El Estado está al servicio del ciudadano, ya que está integrado por los órganos de convivencia real del hombre, en donde pueden plantearse sus necesidades y aspiraciones.

En el plano económico, sindicalismo defiende la organización de la actividad económica en torno a los sindicatos.

- El capital no es más que un instrumento al servicio de la producción.
- El trabajo es el factor principal de producción. El trabajo es el esfuerzo (físico o intelectual) realizado por el hombre para transformar cosas. El productor debe ser capaz de organizar el trabajo de las personas que participan en el proceso productivo. El papel de productor no debe depender de la aportación de capital.
 - La propiedad de los medios de producción debe ser del trabajador (no del Estado ni de quien aporta el capital).
 - El concepto de propiedad privada esta relegado a la función social.
 - En una empresa, todos los que trabajan en ella, obreros y directores, participan en la propiedad y la gestión. La plusvalía de producción es asignada al trabajo (no al capital).

Historia de los principios del Sindicalismo.-

Las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la REVOLUCION INDUSTRIAL, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque

fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, el obrero estaba librado a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular.

Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiendo el sentido societario de los gremios.

Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época.

El sindicalismo en este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

Sindicalismo Consolidado

En el siglo XIX en sus inicios, es cuando el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de la clandestinidad y busca un lugar en la estructura jurídico-social imperante, fortalecida sin duda por las premisas de la Revolución Francesa de 1848 y el auge de las ideas contenidas en el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels. Y hacia la segunda mitad del siglo XIX, las mayorías de las legislaciones europeas, incluyendo a Francia, suprimen el delito de coalición llegando en algunos casos, como el de Bélgica, a aceptar expresamente el derecho de asociación obrera.

Ya no eran solo los gremios los que clamaban por reformas laborales más humanas, retribuciones más acordes con un mínimo de vida respetable, sino que la prensa, las sociedades con fines de reforma, comenzaron a criticar al gobierno y exigían que se modificaran las leyes que prescribían los sindicatos. Así, en el año 1824 se deroga la ley que prohibía la asociación sindical y en 1825 se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores. No obstante estos derechos alcanzados, se encontraban vigentes las leyes de atentados contra la libertad de trabajo y de la industria. La lucha de los trabajadores continúa y en 1871 en Inglaterra, se promulgan disposiciones que permiten la constitución de asociaciones profesionales y en Francia en el año de 1879, se constituye la Federación de Trabajadores Socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones.

Sindicalismo Comparado.-

En Centro América, los primeros sindicatos se fundaron en la década de los años veinte, como producto del auge organizativo que vivió la clase trabajadora en aquellos años. Esos sindicatos surgieron en las luchas laborales que entre otras cosas buscaba el aumento salarial, mejorar las jornadas de trabajo y otras reivindicaciones.

Requisitos Formales del Sindicato:

Las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos son el acto de la Asamblea Constitutiva, Estatutos y Junta Directiva que se haya elegido. Son requisitos que la autoridad administrativa, por medio del Ministerio de Trabajo y Empleo, necesitan para la inscripción en el registro público que se lleva al efecto.

En el Código de Trabajo se señala que para que un sindicato en el pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por al Ministerio de Trabajo, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos y datos de los miembros de la Junta Directiva.

El sindicato es una abstracción, pero el ordenamiento jurídico y la personalidad jurídica, nace en el acto de la fundación, es decir, nace en la Asamblea Constitutiva, reunida para crear la relación asociativa, destinada a producir como efecto inmediato, el nacimiento de una persona jurídica, cuyo origen lo encontramos en la estructura de la organización gremial.

Entonces tenemos, que conforme a los artículos 450 y 451 del Código del Trabajo, del registro tienen importancia en la vida de los sindicatos, porque crea la presunción de que satisface los requisitos de fondo necesarios para su existencia y el registro prueba , que el sindicato es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos, privados, o en el ejercicio de los derechos laborales.

En cuanto a la representación sindical el artículo 454 y concordantes con el Código Civil, prescriben que la Junta Directiva tendrá la representación legal del sindicato y podrá delegar en su Presidente o Secretario General y será responsable para con el Sindicato y terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Código Civil. Dicha responsabilidad será solidaria entre los miembros de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar en el libro de actas. Sin embargo la Junta Directiva podrá delegar esa personería para ser representado judicial o extrajudicialmente a cualquiera de sus miembros, la cual se comprobará mediante certificación del correspondiente acuerdo.

Base Legal para los sindicatos públicos en el Ecuador

Para determinar la base legal de los sindicatos públicos, primero nos remitimos a la base legal de establecida en por ejemplo la Constitución Política del Ecuador, en la cual en su artículo 35, nos expresa derechos de los trabajadores. Este artículo reza:

Art. 35.- CPE.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social. Desde el primer enunciado de este artículo 35 de la CPE, nos habla que cualquier trabajo sin especificar, se público o privado, debe sujetarse a los principios sociales, mas allá y sobre los económicos.

3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento. Los trabajadores si bien es cierto tienen sus derechos, pero estos derechos no son privilegios como muchos sindicalistas los toman.

8. Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley. Muchos sindicalistas se han aprovechado de este numeral y empresas del Estado que por muchos años han dado pérdidas, sin embargo las disfrazan para repartirse “utilidades” entre uno de los beneficios que reciben. En el caso Petroecuador por ejemplo, empresa que da utilidades por millones de dólares, los trabajadores apoyados en esto se llevan una buena parte que sin duda no va acorde a la igualdad social

9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Este numeral es el apoyo de los sindicalistas para su organización, si bien es cierto tienen derecho para organizarse y reunirse en un grupo como lo expresa este numeral, no

tienen derecho a otras cosas al reunirse y formar un sindicato, como ya lo veremos en el siguiente numeral.

10. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

Este décimo numeral, es si duda alguna uno de los mas importante y en el cual quiero poner énfasis. En el Estado ecuatoriano que vivimos es lo que menos se respeta, poco o nada importa la vida de una persona en un Hospital Público, cuando a los señores sindicalistas se les da por hacer un paro que implica que mucha gente con urgencias o inclusive al borde de la muerte, no puedan atenderse.

Ni hablar de la educación, esencial medio para combatir la criminalidad y formar a la sociedad, los huelguista que puede ser que reclamen justos derechos no debe dejar de lado esto porque sin educación, que futuro tendremos, hay medio y formas de reclamar derechos, pero no paralizando de manera tal que los únicos perjudicados son los niños futuros ciudadanos de nuestra patria. De ahí la corrupción, la alta tasa de delincuencia, los problemas socioeconómicos, etc.

12. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

Amparados en este otro numeral los sindicalistas forman sus pliegos de condiciones y en dichos contratos colectivos de entrada saben que van a llenarse de privilegios.

14. Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a

destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

De las indemnizaciones altísimas con la que estos señores salen es sin duda junto a las huelgas el mayor problema de los sindicatos públicos.

Según el diccionario de la Real Academia, indemnizar es resarcir un daño o perjuicio. En este caso sindical público es darle a los trabajadores una justa remuneración al momento de salir de la empresa pública, pero aquí es diferente. La indemnización es tan alta que son miles de miles de dólares los que reciben los trabajadores públicos que están adjuntos al sindicato. Y mas aún cuando son empresas como Petroecuador.

Mas adelante entraré mas a fondo en el tema de indemnizaciones y analizaré el tema haciendo énfasis al abuso del derecho que se da al pedir ciertos sindicatos indemnizaciones desproporcionadas.

Entrando ya en el Código de Trabajo, tenemos: DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Este dice lo siguiente en los artículos que nos interesan:

Art. 447.- Libertad de asociación.- *Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.*

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como

afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento judicial, ante el Juez del Trabajo.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato, asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

Es un derecho del trabajador estar amparado o bajo el paraguas del sindicato, pero sin duda alguna este es un derecho que es muchas veces tomado como parte de sinvergüencerías que desean hacer los sindicalistas con las empresas del Estado.

Art. 448.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

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

Art. 454.- Contenido de los estatutos.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

- 1a.- Denominación social y domicilio del sindicato o asociación profesional;
- 2a.- Representación legal del mismo;
- 3a.- Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;
- 4a.- Obligaciones y derechos de los afiliados;
- 5a.- Condiciones para la admisión de nuevos socios;
- 6a.- Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
- 7a.- La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista sindicato o asociación profesional formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada al sindicato que designare el trabajador;

- 8a.- Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados.

Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo Inspector de Trabajo;

- 9a.- Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

- 10a.- Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;
- 11a.- Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
- 12a.- Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,
- 13a.- Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo resuelva la asamblea.

Art. 455.- Voluntad expresa para asociarse.- Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar tal asociación.

Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.

Art. 456.- Integración de las directivas.- Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aun cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.

Art. 457.- Alcance de los preceptos de este párrafo.- Quedan comprendidas en estos preceptos las federaciones y confederaciones y las asociaciones de empleados privados.

Art. 458.- Obligación de las autoridades de trabajo.- Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente de las sindicales, en la categoría y con los fines y formalidades determinados en este capítulo.

Art. 459.- Prohibición de desahucio y de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo Inspector del Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

Art. 460.- Discusión y aprobación de estatutos.- El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al Inspector de Trabajo, salvo el caso de que el Ministerio del Trabajo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquél en que se aprueben los estatutos.

Art. 461.- Plazo para la notificación.- Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 459, el Inspector del Trabajo la notificará a su vez al empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos.

Art. 462.- Indemnización por desahucio y despido ilegales.- El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 459, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

Art. 463.- Registro en la Dirección General del Trabajo.- Aprobados los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la Dirección General del Trabajo.

Art. 464.- Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.- Los trabajadores de las industrias del Fisco, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.

Art. 465.- Asociaciones de empleadores.- Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.

DEL COMITÉ DE EMPRESA

Art. 466.- Constitución del comité de empresa.- En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1a.- Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 459;

2a.- Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, y posteriormente registrados en la Dirección General del Trabajo;

3a.- La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;

4a.- Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,

5a.- Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 454 y 463, excepto la contenida en el numeral 5o. del artículo 454.

Art. 467.- Derecho a integrar el comité de empresa.- Tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos.

Art. 468.- Funciones del comité de empresa.- Las funciones del comité de empresa son:

- 1ª.- Celebrar contratos colectivos;
- 2a.- Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;
- 3a.- Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;
- 4a.- Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;
- 5a.- Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,
- 6a.- Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

Art. 469.- Obligaciones de la directiva del comité.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

- 1a.- Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité. Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;
- 2a.- Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;
- 3a.- Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;
- 4a.- Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;

5a.- Controlar los fondos del comité y responder de su inversión; y,

6a.- Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.

El por qué de los sindicatos y su impacto benéfico en otras partes del mundo y el por qué no se aplica a Ecuador:

Si bien es cierto los sindicatos fueron algo positivo creando armonía entre empleados obreros y empleadores, en Ecuador no fue así.

La clase trabajadora aprovechó los sindicatos para obtener privilegios y crearse beneficios que van mas allá de lo que la compañía podía ofrecerles.

Para nadie es un misterio que cuando escuchamos la palabra sindicato, vienen a nuestra mente otras no muy positivas como discusión, pelea, enfrentamiento, huelga, etc. Pero, ¿es en realidad un sindicato sinónimo de todas las palabras anteriores? El siguiente artículo tratará de despejar las dudas que sobre el tema del sindicalismo hayan, explicando el por qué es importante éste dentro de una organización.

El hecho es el impacto socio económico que han tenido los sindicatos en otros países, demuestran que sí funcionan.

Desde temprana edad, una de las necesidades más básicas de los seres humanos, es poder contar con alguien para realizar cualquier labor; jugar, conversar, trabajar, viajar, no es lo mismo si lo hacemos solos que con un amigo o un grupo de éstos.

En la parte laboral, la necesidad de agruparse en sindicatos ha surgido por la idea de que solamente uniendo esfuerzos se pueden conseguir mejores condiciones de trabajo y el trato será mucho mejor, entendiendo esto como la búsqueda de mejores salarios, horas, condiciones laborales y prestaciones.

Los sindicatos primero que todo buscan seguridad para ellos mismos, son el agente negociador ante cualquier situación problemática o de contratación de personal y luchan por mejorar la situación de cada uno de sus miembros. Son como un gran clan en el cual cada miembro vela por la seguridad de los demás y lucha por la satisfacción de todos.

La doctrina nos demuestra que el sindicato en sus bases es bueno siempre y cuando se cumpla con esa armonía para cuyo fin es el sindicalismo, armonía entre patronos y obreros.

El otro extremo son bases por ejemplo de un sindicalismo revolucionario, que se enfoca ya no en una armonía, sino mas bien en un sistema comunista, así tenemos que:

El sindicalismo , basándose en la lucha de clases, tiende a la unión de todos los trabajadores dentro de organizaciones económicas y de combate, que luchen por la liberación del doble yugo del capital y del Estado. Su finalidad consiste en la reorganización de la vida social asentándola sobre la base del Comunismo Libertario y mediante la acción revolucionaria de la clase trabajadora. Considerando que únicamente las organizaciones económicas del proletariado son capaces de alcanzar este objetivo, el sindicalismo se dirige a los trabajadores en su calidad de productores, de creadores de riquezas sociales, para germinar y desarrollarse entre ellos, en oposición a los modernos partidos obreros, a quienes declara sin capacidad para una reorganización económica de la sociedad.

El sindicalismo es enemigo convencido de todo monopolio económico y social, y tiende a su abolición mediante la implantación de comunas económicas y de órganos administrativos regidos por los obreros de los campos y de las fábricas, formando un sistema de libres consejos sin subordinación a ningún poder ni partido político alguno. El sindicalismo erige, contra la política del Estado y de los partidos, la organización económica del trabajo, opone al gobierno del hombre sobre el hombre la gestión administrativa de las cosas. No es, por consiguiente, la finalidad del sindicalismo la conquista de los poderes políticos, y sí la abolición de toda función estatal en la vida de la sociedad. El sindicalismo considera que con la desaparición del monopolio de la propiedad debe desaparecer, también, el monopolio de la dominación, y que toda forma de Estado, encúbrase como se quiera, no podrá ser nunca un instrumento de liberación

humana, antes al contrario, será siempre el creador de nuevos monopolios y de nuevos privilegios.

El sindicalismo tiene una doble función a cumplir: la de proseguir la lucha revolucionaria de todos los días por el mejoramiento económico, social e intelectual de la clase obrera dentro de los límites de la sociedad actual, y la de educar a las masas para que sean aptas para una gestión independiente en el proceso de la producción y de la distribución, así como para la toma de posesión de todos los elementos de la vida social. El sindicalismo no acepta que la organización de un sistema social descansando totalmente sobre el productor, pueda llegar a ser ordenado por unos simples decretos gubernamentales, y afirma que solamente puede lograrse por la acción común de todos los trabajadores manuales e intelectuales, en cada rama de industria, por la gestión, dentro de las fábricas, de los mismos trabajadores, de tal manera que cada agrupación, fábrica o rama de industria sea un miembro autónomo en el organismo económico general y ordene sistemáticamente, sobre un plan determinado y sobre la base de acuerdos mutuos, la producción y la distribución como mejor interés a la comunidad.

Se vería que el sindicalismo tiene bases comunistas, pero en definitiva busca el bien común de empleados y patronos. En armonía y beneficiando a ambos, como vimos que pasó en el caso de Henry Ford, que sin ser un sindicato sus colaboradores mantenían sueldos altos y estaban contentos y en un trabajo armonioso.

Y aquí en Ecuador vemos que no todo es malo. Por ejemplo tenemos que los sindicatos y la formación en Ecuador. (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL)

El movimiento sindical ecuatoriano en cara dos actividades relacionadas con la formación. Una, ya concretada, es la puesta en funcionamiento de la Escuela Taller de Construcciones, que cuenta con el auspicio de Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), de España. y el asesoramiento del Centro de Turín de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La otra es la propuesta de los representantes de los trabajadores ante el plenario de concertación social en el sentido de

establecer un sistema nacional de formación profesional. La central sindical ecuatoriana CEOSL lleva adelante ambos emprendimientos.

Dentro de los lineamientos de acción y gestión sindical de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) se ha impulsado una estrategia para fortalecer las organizaciones de trabajadores de modo de concretar alternativas efectivas de gestión para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. En esa perspectiva, la Corporación para el Desarrollo del Movimiento Sindical (CORDESIN) ha configurado una serie de propuestas tendientes a dar respuesta apropiada y técnica a las preocupaciones, demandas y planteamientos de los trabajadores afiliados a la CEOSL, en los más diversos ámbitos del quehacer productivo y gremial.

En tal contexto, la central sindical ecuatoriana ejecutó en el período 1995-97 el proyecto Escuela Taller de Construcción (ETC) con el auspicio del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), de la Unión General de Trabajadores, de España. A partir de la propuesta inicial, el Proyecto fue procesado y adecuado a los requerimientos de los trabajadores de la construcción, y validado ante la cooperación internacional, y definitivamente aprobada la propuesta elaborada dentro de los esquemas formativos de la OIT, a través del Centro de Formación Laboral de Turín. El Proyecto ETC tiene su razón de ser en los graves problemas de empleo que se plantean en el país y en la necesidad de establecer un espacio de acción, formación, agremiación y empleo permanente para un conglomerado laboral que bordea los 112.000 trabajadores a nivel nacional y 35.000 en Quito, sede del proyecto. Este espacio debe revalorizar la mano de obra en el mercado, calificándole y dándole una representación válida ante posibles empleadores, y garantizar un espacio de trabajo regular para los miembros de la ETC.

La perspectiva de este tipo de trabajo en la CEOSL se consolida con la creación y sostenimiento del Proyecto ETC y prevé la estructuración de la Empresa Obrera de Construcciones y Mantenimiento de Obras Públicas, como fase final de sustentación. En materia de publicaciones, acaba de editarse el *Manual de la Construcción*, que fue financiado por los Ayuntamientos de Castilla-La Mancha y Aragón, de España. La publicación, de excelente nivel gráfico y factura didáctica, representa otro valioso esfuerzo.

La otra actividad en la que participa activamente el movimiento sindical ecuatoriano se ubica en el marco del proceso de concertación social y está relacionado con la formación profesional. La mesa de diálogo social que aborda este tema inició sus actividades, con representación tripartita en mayo de 1997. En la primera fase se identificaron los principales problemas de la formación profesional, reconociéndose la ausencia, por razones de índole política, económico-financiera, curricular y tecnológica, de un sistema integrado de capacitación a nivel nacional.

Al discutirse soluciones, la propuesta del sector laboral -a la que se sumaron los otros sectores- consistió en la creación de un sistema nacional de formación, que fue aprobado por el Plenario de la Concertación Social. Seguidamente, la mesa de trabajo, con el apoyo de expertos de la OIT, avanzó en el diseño de un anteproyecto de ley del Sistema, que establece los siguientes principios: responsabilidad del Estado; descentralización del Sistema; participación de empleadores y trabajadores; y autonomía de los organismos. asimismo, la ley permite vertebrar tres subsistemas de formación profesional: educación técnica o formación inicial; formación ocupacional; y formación continua.

Hay cosas en el tema sindical de Ecuador, que después de todo si funcionan, como es el caso de estas de aquí.

La Dra. Silvia Salme Fajat, nos dice que el derecho al trabajo o a dedicarse a una actividad lícita, en casos en que deba desarrollarse en asociaciones o sindicatos constituidos por personas que se asocian para prestar determinados servicio, están garantizado a cada uno de los afiliados en tanto y cuando cumplan con los requisitos que se exigen y que están establecidos en su estatuto o reglamento.

La asociaciones de trabajo que restrinjan el derecho al trabajo deben ser tuteladas vía recurso de amparo. (Anexo 3. De la Revista del Tribunal Constitucional del Ecuador)

En Resolución Nro. 12 9- 2001 TP, emitida por el Tribunal Constitucional en el caso asignado con el Nro. 807-2000-RA, la sala de este da la revocatoria de la resolución pronunciada por el Juez, en donde este le daban la razón al Concejo Provincial de

Pichincha y mediante este amparo presentado por el Sindicato Único de Obreros del H. Consejo de Provincial de Pichincha, se establece que los representantes del Consejo han violado ciertas normas que van en contra de los trabajadores.

SOBRE LOS SINDICATOS PÚBLICOS

Análisis de los sindicatos públicos.-

El sindicato público se establece bajo las mismas bases del sindicato como tal. Toma la misma forma de asociación, pero no es en el sector privado sino en el público. En teoría el sindicato público tiene los mismo fines del sindicato privado, que son la defensa de los intereses del trabajador.

Los sindicatos públicos han sido desde sus inicios, un problema ya que no fueron llevados de la forma correcta y se trastocaron valores y pensamientos que aplicados como se los concebía hubiesen sido bueno, pero la mala fe y el querer enriquecerse a costa del Estado trajo como consecuencia que los sindicatos públicos sean mas bien una carga para el Estado y un privilegio para la sinvergüencería de los trabajadores públicos que lo promocionan.

De ahí parte mi tesis, **“El problema de la sindicalización pública”. Su afectación en la vida nacional.**

Hay una Resolución del TC, yo diría la mas importante de todas **No. 029-2000-TP** (caso No. 558-99-TC y otros casos acumulados) en donde una serie de organismos, sindicatos y entidades se unen en una acumulación de casos para demandar al Presidente de la República del Ecuador, el Doctor Jamil Mahuad y al presidente del Congreso Juan Jose Pons, por haber dictado y sancionado leyes que iban en contra de los derechos sindicales y que según ellos las consideraban inconstitucionales. Es una caso muy interesante porque da entender que aunque se quieran hacer reformas, es muy difícil por la fuerte presión que existe de los movimientos, uniones, sindicatos en este país, pero que si puede hacerlo buscando un consenso y una mejora que involucre el desarrollo, la honestidad y la justicia.

Parto de un problema como lo son los sindicatos que pese a estar reconocidos por la Constitución y por convenios de orden internacional, aquí en nuestro país, son conflicto que más que un derecho de los trabajadores de las empresas del sector público, es un privilegio de trabajadores que se plasma en muchísimos contratos colectivos, habiendo huelgas que perjudican a la atención de la gente por ejemplo en hospitales y indemnizaciones de miles de dólares para los sindicalistas.

Aquí en Ecuador son muy comunes los sindicatos públicos, aunque amparados en la ley estos han causado un tremendo daño a la empresa del Sector Público y no solo ahí, sino a terceros como son los ciudadanos que al haber paros no se ven atendidos y en el caso de los hospitales públicos por ejemplo, a veces dejan que los pacientes se mueran, por no atenderlos.

Así mismo en pliegos de peticiones los sindicalistas piden un sinnúmero de beneficios para ellos, beneficios que dejan de convertirse en derechos y mas bien son privilegios de estos señores.

Y ni hablar de las tremendas indemnizaciones que reciben al momento de ser despedidos, indemnizaciones que son de miles de dólares.

Bajo todos estos asuntos y problemas englobados en los sindicatos del sector público, me he enfocado para plasmar mi tesis y hacer un análisis profundo del tema y dar posibles soluciones.

Mi objetivo principal es demostrar el mal que han hecho los sindicatos públicos aquí en el país, dar soluciones y medidas que aporten con el beneficio del empleado en el sector público, sin crear privilegios para los mismos.

Demostrar que es factible un sistema de sindicalización pública, con todos los beneficios equitativos sin que esto sea el privilegio de pocos.

Por ejemplo las huelgas de los sindicatos del sector público, prohibidas expresamente en la Constitución en el caso de hospitales y de otros servicios primarios y que sin embargo no se respetan.

En el análisis está incluido todo lo referente a lo que es la sindicalización pública y luego un análisis de los problemas que esta acarrea.

Pero no todo es malo en la Sindicalización Pública ecuatoriana, hay varias resoluciones del TC, en las cuales indica la incidencia positiva del sindicato en cuanto a

denuncias de Corrupción, como por ejemplo la Resolución No 0447-03-RA, en la que el Sindicato de trabajadores Municipales de Loja, manifiesta que el procurador síndico de la Municipalidad es mentiroso y los Concejales corruptos. Y así otros caso en donde el sindicato mas allá de los daños que pueda ocasionar, resarce un poco esto con denuncia de este tipo contra entidades como el Consejo o Municipio que son muchas veces mayores en corrupción que un simple sindicato.

Origen de los Sindicatos públicos.-

La OIT, también ofrece **Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978**

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

1.-

1) En los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes III, IV o V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.

2) Los procedimientos a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo deberían ser de tal naturaleza que no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos.

2.-

1) En caso de negociación de las condiciones de empleo de conformidad con la parte IV del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, las personas u órganos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública, y los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas, deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

2) En el caso de que existan métodos distintos de la negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de las condiciones de empleo, el procedimiento para asegurar esa participación y para determinar de manera definitiva tales condiciones debería preverse mediante la legislación nacional o por otros medios apropiados.

3. Cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos, de conformidad con el párrafo 2, subpárrafo 1), de la presente Recomendación, normalmente debería especificarse su período de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas.

Funciones del Sindicato público.-

En el reglamento de la LOSCCA, El TITULO III DEL REGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS CAPITULO I De los Deberes, Derechos y Prohibiciones nos dice:

Art. 27.- Vigilancia del cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones.- La SENRES y las UARHs, vigilarán el fiel cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores establecidos en la LOSCCA y este reglamento.

Art. 28.- Derechos irrenunciables del servidor público.- Los derechos de los servidores públicos previstos en el Art. 26 de la LOSCCA, son irrenunciables de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

El sindicato público tiene por objeto servir a los trabajadores para que estos no sean sobre explotados, en su esencia es algo bueno, pero la sindicalización pública se distorsiona al pretender que son privilegios los que ofrece el sindicato mas que beneficios.

Pero como todo tiene una regulación, es la LEY ORGÁNICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO, la que se encarga de determinar lo que se puede hacer. Muchas veces se entra en el abuso del derecho, ya que algunas cosas que pretenden los trabajadores públicos, están en derecho, pero fuera de toda justicia y de toda lógica.

En el capítulo I, referente a al RÉGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, *encontramos los deberes, derechos y prohibiciones, así los siguientes artículos rezan:*

Art. 24.- Deberes de los servidores públicos.- Son deberes de los servidores públicos:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución Política de la República, las leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la ley;

b) Desempeñar personalmente, las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia y con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades, cumpliendo las disposiciones reglamentarias de su dependencia;

c) Cumplir, de manera obligatoria, la semana de trabajo de cuarenta horas, con una jornada normal de ocho horas diarias y con descanso de los sábados y domingos. Todos los servidores públicos cumplirán este horario a tiempo completo, excepto casos calificados de profesionales o asesores técnicos que deban prestar servicios en jornadas parciales;

d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. Se negará por escrito a acatar órdenes superiores cuando éstas estén afectadas de ilegalidad o inmoralidad;

e) Mantener dignidad en el desempeño de su puesto y en su vida pública y privada, de tal manera que no ofendan al orden y a la moral y no menoscaben el prestigio de la institución a la que pertenecen;

f) Velar por la economía del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;

g) Observar en forma permanente, en sus relaciones con el público motivadas por el ejercicio del puesto, toda la consideración y cortesía debidas; y,

h) Elevar a conocimiento de su inmediato superior, los hechos que puedan causar daño a la administración.

Art. 25.- Derechos de los servidores públicos.- Son derechos de los servidores públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto, luego del período de prueba, salvo lo dispuesto en esta Ley;

b) Percibir una remuneración justa que será proporcional a su función, eficiencia y responsabilidad. Los derechos que por este concepto correspondan al servidor, son imprescriptibles;

c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación cuando corresponda de acuerdo con la ley;

d) Ser restituidos a sus puestos cuando terminaren el servicio militar obligatorio; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;

e) Recibir indemnización por eliminación y/o supresión de puestos o partidas, por el monto que se fije de conformidad con esta Ley;

f) Asociarse y designar sus directivas. En el ejercicio de este derecho, prohíbese toda restricción o coerción que no sea la prevista en la Constitución Política de la República o la ley;

g) Disfrutar de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses, por lo menos, de servicio continuo; derecho que no podrá ser compensado en dinero, salvo en

el caso de cesación de funciones, en que se liquidarán las vacaciones no gozadas conforme al valor percibido o que debió percibir por su última vacación;

h) Ser restituidos a sus puestos en el término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia en caso de que el Tribunal competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido y recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones con los respectivos intereses que dejó de percibir en el tiempo que duró el proceso legal respectivo;

i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;

j) Recibir un tratamiento preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública de la que hubiere renunciado para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada; y,

k) Los demás que establezca la ley.

Art. 26.- Prohibiciones a los servidores públicos.- Prohíbese a los servidores públicos:

a) Abandonar injustificadamente el trabajo;

b) Ejercer otros cargos o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores oficiales, excepto aquellos que sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, reconocidas legalmente, siempre y cuando aquello no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo;

c) Retardar o negar injustificadamente el oportuno despacho de los asuntos, o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su puesto;

d) Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este fin, vehículos u otros bienes del Estado;

e) Usar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio u otras garantías constitucionales;

f) Ejercer actividades electorales en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines;

g) Paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de hidrocarburos y sus derivados; transportación pública y telecomunicaciones. La inobservancia de esta prohibición producirá obligatoriamente la destitución del servidor infractor, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan;

h) Mantener relaciones comerciales o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender los asuntos de ellos;

i) Resolver asuntos en que sean personalmente interesados, o lo sea su cónyuge o su conviviente en unión de hecho, o sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o sus amigos íntimos o enemigos manifiestos;

j) Intervenir, emitir informes o dictaminar por sí o por interpuesta persona en la tramitación o suscripción de convenios y contratos con el Estado, obtención de concesiones o cualesquier beneficio que impliquen privilegios de éste, a favor de empresas, sociedades o personas particulares en que el servidor, su cónyuge, conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad sean interesados y, gestionar nombramientos o contratos a favor de los mismos;

k) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de manos de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;

l) Realizar actos inmorales de cualquier naturaleza en el ejercicio de sus funciones;

m) Frecuentar salas de juego de azar, especialmente cuando fuere depositario de valores, bienes o fondos del Estado o ejerciere funciones de control sobre/ los mismos;

n) Percibir sueldo, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme el manual de funciones de la respectiva institución;

o) Suscribir o mantener contratos con el Estado o sus instituciones, por sí mismos o como socios o accionistas, o miembros de una persona de derecho privado o, por interpuesta persona; y,

p) Las demás establecidas por la Constitución Política de la República, las leyes y los reglamentos.

Contrato Colectivo.-

El contrato colectivo del trabajo es un convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas.

De esta definición se desprende:

- Que el legislador le atribuye la naturaleza del convenio;
- Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales;
- Su finalidad es establecer normas generales;
- Su campo de aplicación es una empresa o establecimiento.

Concluimos de lo anterior que:

- La celebración del contrato exige como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores;
- Solo se esta obligado a celebrarlo el patrón titular de la empresa, sino es titular, no esta obligado.

El contrato colectivo de trabajo, tiene un problema terminológico; nadie piensa que tenga naturaleza contractual, se ha pensado en cambiar el termino; en la exposición de motivos de la ley de 1970, al redactar el Proyecto, por convención colectiva de trabajo, pero no se hizo por estar la obra contemplada en la ley, jurisprudencia, doctrina y además no afecta la naturaleza de la institución.

El termino contrato colectivo de trabajo, fue una necesidad en los orígenes de la institución, pero ahora es inadecuado. Hay varias denominaciones, como lo son contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifa, pacto normativo, convención colectiva de trabajo, contrato sindical, ente otros.

Hay otra corriente que dice que no aceptan ni contrato, ni convenio, ya que el patrón lo celebra en observancia forzada de un mandato legal, como un acto debido, de donde la manifestación de la voluntad surge por el cumplimiento de una norma legal o pacto celebrado. Dicen que no es un contrato de trabajo, ya que estos consisten en una promesa de trabajo y una promesa de salario, cosa que no se hace en el contrato colectivo de trabajo. También le atribuyen un cierto carácter de proceso legislativo al margen del Estado, pero por delegación de este, así se dice que es el pacto normativo de condiciones de trabajo.

Tampoco aceptan, el carácter de colectivo, porque, dicen, aunque los sindicatos reúnan este carácter, los patronos, en cambio, pueden ser sujetos individuales.

Otras doctrinas como la francesa, en el Código de Napoleón, lo considera meramente como convenio, por el cual una o varias personas se obligan hacia otro u otros a dar, hacer u no hacer alguna cosa.

El contrato colectivo de trabajo es un convenio pues resulta de un acuerdo de voluntades; pero es además, un contrato por el cual las partes se obligan recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Es un convenio acerca de las condiciones de trabajo, en donde las obligaciones de las partes se limitan a incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que celebren las condiciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo.

Su efecto inmediato es producir derechos y obligaciones como cualquier otro contrato, las partes ligadas por un contrato colectivo de trabajo deben incluir las condiciones pactadas, en cada uno de los contratos individuales de trabajo que se celebre en el futuro.

Esta destinado a regir los contratos de trabajo y determinar su contenido. Porque en este no derivan las obligaciones de prestar energía de trabajo de pagar un salario.

NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO

Es de derecho privado, viene del derecho civil y obliga por tal a los trabajadores miembros de un asociación profesional o sindicato para el patrón o viceversa.

- Es una institución de derecho publico que es la norma que regula la organización u autoridad del poder publico y siendo la creación de normas generales una función publica, el contrato colectivo debe tener también ese carácter.
- Es un derecho de clase en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas favorables a los trabajadores.
- Es una fuente autónoma de derecho objetivo que resulta de un acuerdo de voluntades al que cabe reconocer la condición contractual.

Acuerdo espontáneo de voluntades, que persigue fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente es consensual, excepcionalmente formal, para la creación y transformación inmediata, diferido o condicionada, temporal o permanente de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.

EL REGLAMENTO DE LA LOSCCA, en lo referente a la contratación colectiva, nos dice:

Art. 241.- Normas de negociación en contratación colectiva para las instituciones y empresas del sector público - La contratación colectiva de los trabajadores en las empresas e instituciones del sector público, se regirá por las normas y convenios internacionales ratificados por el H. Congreso Nacional, los principios constitucionales y las disposiciones de la LOSCCA, Código del Trabajo, normatividad presupuestaria vigente y el presente reglamento.

Art. 242.- Estipulaciones económicas.- El proyecto de contrato colectivo o actas transaccionales, no contendrán cláusulas relativas al pago de bonos, bonificaciones, subvenciones, subsidios, gratificaciones económicas o cualquier clase de ingreso adicional que corresponda a los conceptos incluidos en la remuneración mensual unificada; tampoco contendrán propuestas de incremento de remuneraciones fuera de las establecidas en la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas del sector público; ni exceder el monto indemnizatorio señalado en la disposición general segunda y tercera de la LOSCCA.

Art. 243.- Estipulación de indemnizaciones.- Las autoridades nominadoras, administradores, delegados o representantes legales, que tuvieren atribuciones para suscribir contratos colectivos de trabajo, actas transaccionales, actas de finiquito y otros acuerdos con los trabajadores de las instituciones señaladas en el Art. 102 de la LOSCCA, no podrán estipular ni aprobar pagos que excedan mil dólares de los Estados Unidos de América por cada año de servicio, hasta un máximo de treinta mil dólares de los Estados Unidos de América, por concepto de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones empresariales por terminación de la relación individual de trabajo. Se prohíbe estipular pago alguno por indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones empresariales en caso de renuncia voluntaria del trabajador. Quienes incumplan con las disposiciones previstas en el inciso anterior, serán destituidos de sus puestos y serán personal y pecuniariamente responsables, independientemente del establecimiento de otro tipo de responsabilidades a ser establecidas por la Contraloría General del Estado.

Art. 244.- Proyecto de contrato colectivo.- La organización laboral representativa de los trabajadores del organismo, entidad, empresa o institución pública, cuando sea procedente podrá preparar el proyecto de contrato colectivo conjuntamente con la UARH, para conocimiento y suscripción de la autoridad nominadora, debiendo ceñirse

estrictamente al ordenamiento jurídico vigente, políticas institucionales y a las disposiciones sobre esta materia establecidas en la LOSCCA.

Art. 245.- Presentación del proyecto de contrato colectivo.- La organización de trabajadores legalmente inscrita y facultada, presentará ante el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, el Proyecto de contrato colectivo o acta transaccional. El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, deberá remitir dentro del término de ocho días al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Procuraduría General del Estado para que emitan el dictamen previo correspondiente.

Art. 246.- Dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas.- El Ministro de Economía y Finanzas, en un plazo no mayor de treinta días, dictaminará obligatoriamente sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para cubrir los egresos económicos que se pacten en proyectos de contratos colectivos y actas transaccionales.

Art. 247.- Dictamen de la Procuraduría General del Estado.- La Procuraduría General del Estado, en un plazo no mayor de 30 días, dictaminará obligatoriamente sobre la legalidad de las cláusulas de los proyectos de contratos colectivos y actas transaccionales.

Art. 248.- Trámite de negociación del contrato colectivo.- Las instituciones, señaladas en el artículo 1 de este reglamento, que requieran la suscripción o revisión de un contrato colectivo observarán en su trámite de negociación las regulaciones que sobre esta materia prevé el Código de Trabajo.

Art. 249.- Control y cumplimiento.- La SENRES será el organismo responsable de controlar y evaluar la correcta aplicación de las disposiciones constantes en los contratos colectivos o actas transaccionales, en el ámbito de sus competencias. La Contraloría General del Estado establecerá las responsabilidades administrativas, civiles culposas e indicios de responsabilidad penal a que hubiere lugar por la violación de las normas legales y procesales sobre esta materia.

Y en la disposiciones transitorias, la QUINTA.- CONTRATOS COLECTIVOS Y ACTAS TRANSACCIONALES, nos dice:

Los contratos colectivos y actas transaccionales legalmente suscritos o prorrogados, se registrarán por el ordenamiento jurídico vigente, en especial las disposiciones generales segunda y tercera de la LOSCCA a partir de la publicación en el Registro oficial de las mismas. Las normas y disposiciones contenidas en contratos colectivos, entrarán en vigencia únicamente a partir de la suscripción del contrato colectivo o acta transaccional respectiva; por consiguiente, no podrán ser aplicadas

retroactivamente. La autoridad nominadora, administrador, delegado, representante, servidor o trabajador que incumpliere con lo dispuesto en el presente artículo, estará incurso en las causales de responsabilidad administrativa, civil, culposa o penal a que hubiere lugar.

Nota: Disposición reformada por Decreto Ejecutivo No. 2520, publicado en Registro Oficial Suplemento 519 de 4 de Febrero de 2005.

Que dice la OIT (Organización Internacional del Trabajo), respecto al sindicato-

La OIT reconoce el sindicato público. Sin embargo, expresado desde el punto de vista positivo es válido este reconocimiento. Y los derechos sindicales son reflejados en la Organización Internacional del Trabajo, a quien se puede recurrir en caso de que se violaren esos principios.

La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundacionales de la OIT. Poco después de la adopción de los Convenios núms. 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes. Como consecuencia de ello, en 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros.

El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno concernido para establecer los hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en los que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer una misión de

"contactos directos" al gobierno concernido para abordar el problema directamente con los funcionarios del gobierno y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo. En sus más de 50 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 2.300 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical.

En 1994, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) presentaron una queja contra el Gobierno de Indonesia por violaciones de los derechos sindicales, incluidas la denegación del derecho a los trabajadores de constituir las organizaciones que estimasen convenientes, la persistente injerencia de las autoridades gubernamentales, de los militares y de los empleadores en las actividades sindicales, y las restricciones en curso a las negociaciones colectivas y a las acciones de huelga, así como las muy graves alegaciones sobre el arresto y el acoso de los dirigentes sindicales, junto con la desaparición y el asesinato de trabajadores y sindicalistas. Entre los numerosos líderes sindicales detenidos durante ese periodo, se encontraban Dita Indah Sari, activista laboral del Partido Democrático del Pueblo y presidenta del Centro para la lucha de los trabajadores indonesios, y Muchtar Pakpahan, presidente del Sindicato Prosperidad de Indonesia (SBSI). A través del Comité de Libertad Sindical, la comunidad internacional mantuvo la presión sobre Indonesia para que liberase a los dirigentes sindicales detenidos por sus actividades sindicales. En 1998, Muchtar Pakpahan fue liberado, seguido por Dita Sari un año después, que fue nombrada por unanimidad presidenta del Frente Nacional de Lucha de los Trabajadores Indonesios (FNPBI). El compromiso de Indonesia con la OIT significó un paso decisivo hacia los derechos laborales en el país. Desde entonces, Indonesia ha ido tomando medidas significativas para mejorar la protección de los derechos sindicales, y ha ratificado los ocho convenios fundamentales, convirtiéndose en una de las pocas Naciones de la región de Asia y el Pacífico que lo había hecho. El caso de Dita Sari no es único. Sólo en el último decenio, más de 2.000 sindicalistas de todo el mundo habían salido en libertad de las cárceles después de que este Comité de la OIT hubiese examinado sus casos.

La OIT, también hace una Recomendación sobre los contratos colectivos,

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

I. Procedimiento de las Negociaciones Colectivas

1. -

1) Se deberían establecer sistemas adaptados a las condiciones propias de cada país, por vía contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos, o para asistir a las partes en la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos.

2) Los acuerdos entre las partes o la legislación nacional, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, deberían determinar la organización, el funcionamiento y el alcance de tales sistemas.

II. Definición de los Contratos Colectivos

2.-

1) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión **contrato colectivo** comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

2) Ninguno de los términos de la presente definición debería interpretarse de suerte que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes.

III. Efectos de los Contratos Colectivos

3.-

1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.

2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.

4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.

5) Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario.

IV. Extensión de los Contratos Colectivos

5.

1) Cuando ello fuere pertinente --y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor--, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y

territorial del contrato. 2) La legislación nacional podrá supeditar la extensión de un contrato colectivo, entre otras, a las condiciones siguientes:

a) el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo;

b) la solicitud de extensión del contrato colectivo debería, por regla general, formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo;

c) debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones.

Estas y otras recomendaciones no expuestas aquí, pero de menor importancia, son las que da la OIT en el caso de lo referente a contratos colectivos.

PROBLEMAS DEL SINDICATO PÚBLICO

El Estado no es un patrón (entendiendo la sindicalización).-

Según Gerardo Cerdas Vega, el Estado latinoamericano ha experimentado profundos procesos de transformación que han modificado su lógica de relacionamiento con la sociedad.

Es decir, en la medida en que los sindicatos articularon los intereses de los trabajadores durante el largo período del Estado Benefactor y la sustitución de importaciones, la pérdida de poder y de legitimidad sufrida por los sindicatos también puede leerse como una pérdida de importancia de los trabajadores como actores políticos. Ahora, se privilegia la categoría de ciudadano versus trabajador en la constitución de las fuentes de legitimidad del poder estatal, y esto sin duda alguna impacta a las organizaciones y a la capacidad de los trabajadores para afectar el curso de las reformas radicales en los planos económico (reforma del mercado y reconversión productiva) y político-institucional (reforma del Estado).

En pocas palabras, ya no se entiende al Estado como patrón, un Estado benefactor, el Estado es lo que es.

Un Estado es el conjunto de instituciones que poseen la autoridad para establecer las normas que regulan una sociedad, teniendo soberanía interna y externa sobre un territorio definido. Tras la influyente definición de Max Weber máximo, un Estado es quien tiene un "monopolio sobre la violencia legítima". Por lo tanto, el Estado incluye a instituciones tales como las fuerzas armadas, administración, los tribunales y la policía.

Este mismo autor nos concluye lo siguiente:

Nos dice que la reforma del Estado ha redimensionado la forma en que el aparato estatal se relaciona con las organizaciones sindicales, perdiendo estas últimas el lugar relativo privilegiado que ocuparon durante la larga fase del Estado Benefactor y el modelo sustitutivo de importaciones. En toda la región latinoamericana hay que impulsar una discusión necesaria sobre la rearticulación de un sujeto social sindical capaz de seguir representando a los trabajadores pero también de enfrentar con éxito el modelo dominante. Esto pasa por recuperar su propia capacidad y sus propias potencialidades, en relación tanto con su herencia organizativa y programática como con sus proyectos de sociedad. Es lo que podríamos denominar como el vínculo entre memoria y utopía (ambas entendidas como categorías políticas).

Problemas internos de los Sindicatos Públicos.-

Pero los problemas no son solo externos, también son internos provocados por los sindicatos públicos, en todos los sindicatos públicos hay problemas entre sus dirigentes, hay problemas a la hora de elecciones, hay problemas en la toma de decisiones y muchas de esta llegan a transformarse en procesos judiciales. Un ejemplo es una resolución que encontré en el TC, en el cual se creó un conflicto interno provocado por las elecciones de la dirigencia del Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica del Ecuador. Ref, RESOLUCIÓN TC No 141-2003-RA

Mal utilizados los principios de ley. Abuso del derecho.-

Se denomina **abuso del derecho** a la situación que se produce cuando el titular de un derecho subjetivo actúa de modo tal que su conducta concuerda con la norma legal que concede la facultad, pero su ejercicio resulta contrario a la buena fe, la moral, las buenas costumbres o los fines sociales y económicos del derecho. Igualmente, es el accionar de quien en ejercicio de un derecho actúa con culpa o dolo, sin utilidad para sí y causando daños a terceros.

No admitir el abuso de derecho significa impedir que ni los poderes del Estado ni los particulares puedan, al amparo del ejercicio de un derecho fundamental, limitar o atacar a otro derecho fundamental o bien para desviarse de los límites intrínsecos en el ejercicio del derecho de que se trate.

Es por ello que la ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos; considerando como tal al que contraría los fines que aquélla tuvo en mira al reconocerlos o al que exceda los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres. El ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto. La doctrina del abuso del derecho, que ha sido elaborada jurisprudencialmente y que luego ha sido recogida normativamente, supone, en última instancia, la idea fundamental de prohibición de trasgresión de la naturaleza y del contenido esencial de los derechos humanos.

Por la necesidad de afirmar la existencia de los derechos subjetivos, hay que cuidarse de los excesos en el que suele pasar en el ejercicio de ello. Porque si la ley los reconoce con un fin justo y útil, puede acontecer que en ciertas circunstancias se tornan injustos en algunas consecuencias.

Resolución No. 188-97-RA (caso No. 188-97-RA). En esta resolución del TC , el Sindicato de los Trabajadores de la Refinería de la Provincia de Esmeraldas, reclaman sus derechos, o mas bien dicho sus privilegios, un caso clarísimo de abuso del derecho.

Si es legítimo *usar* los derechos que la ley concede, no lo es *abusar* de ellos

Se puede seguir el rastro del abuso del derecho en el pensamiento contemporáneo, los juristas observan con desconfianza a esta institución, solamente la ley tiene el poder y la obligación de limitar las actividades del ser humano, mientras estén dentro de estos límites, estos no tendrán inconvenientes, porque sino, todos estaríamos bajo el juzgamiento de los poderes públicos, y la seguridad y libertad estarían perdidas. Por lo tanto, el hombre debe saber de antemano que es lo que puede hacer y lo que no fijándose a través de la ley.

La ley es la base dentro de la cual la persona puede desarrollar sus actividades sin temor de perjudicar a terceros, si esto se produce se debe aplicar una pena. El derecho termina cuando comienza el abuso.

Se puede discutir el término *abuso del derecho* (que tiene fuerza expresiva y ha sido incorporado definitivamente al léxico jurídico) pero no se puede discutir el ejercicio de los derechos mas allá de los límites de la buena fe, estos derechos no pueden estar a disposición de la maldad porque tiene una base que es un *espíritu* (la cual es la razón del porque la ley los entrego). No se puede pensar que esta facultad en manos de los jueces, puede transformarse en un instrumento de seguridad jurídica y así negar al ser humano los derechos que estos tienen, es por esto que la elección de los jueces aleja a estos de la política y los separa de la tentación demagógica (que es lo que ocurre en un legislador al dictar leyes con el fin de ganar clientela política).

Cuando debe reputarse que un derecho ha sido ejercido abusivamente.

La aplicación de la teoría abuso del derecho, piensa el ejercicio de un derecho dentro de límites establecidos por la ley.

Pero ¿ cuando los jueces deben resolver que un derecho es licito o abusivo?

Existen 3 criterios:

1-. *Subjetivos:* a-. Se identifica el abuso del derecho por el ejercicio efectuado por su titular con la intención de perjudicar, pero este criterio es insuficiente porque nunca el

titular ejerce su derecho solo con el objeto de perjudicar al otro, sino que persigue un interés propio.

b-. El abuso consiste en el ejercicio del derecho con culpa del titular. Este criterio amplía levemente al anterior porque no solo considera abusivo al ejercicio doloso de los derechos, sino también al ejercicio culpable de los mismos. El titular puede ejercer el derecho de acuerdo a varias direcciones y es responsable cuando produce un daño a un tercero mediante su actuación, siempre que ese daño pudiera haber sido evitado. La culpa sujeta a la gente a la indemnización por los daños causados.

c-. El abuso consiste en ejercer el derecho sin interés o utilidad (sugerida por Saleilles y mantenida por Bonnecase y Ripert). La ausencia del interés al ejercer un derecho, que causa daño en una persona indica que el titular actuó con intención de provocar ese daño, por lo tanto no puede ser amparado por la ley. Al faltar interés o utilidad en el titular del derecho, su conducta involucra una intención dolosa o culposa.

2-. *Objetivos:* a-. El abuso consiste en el ejercicio contrario al fin económico y social del derecho. Esta posición exagera la función social de los derechos, porque muestra como fin esencial del derecho un destino económico o social, mostrándose contrario al fin individual del mismo.

b-. El abuso consiste en un ejercicio contrario al fin de su institución. Este criterio se refiere a que un acto se considera abusivo cuando es contrario al objeto por el cual fue creado el derecho, a su espíritu y finalidad.

c-. Abuso como ejercicio del derecho contrario a la moral y a las buenas costumbres.

3-. *Mixto:* Es imposible crear una noción del abuso del derecho que se pueda aplicar a todas las clases porque para algunas situaciones se toma la intención de perjudicar, para otras la culpa y la ausencia de un motivo legítimo.

El abuso del derecho es el ejercicio de un derecho cuando sea contrario a las exigencias así como la buena fe o los fines de su reconocimiento o sea será abusivo cuando tenga por fin exclusivo daños a terceros el cual debe ser indemnizado. El ejercicio abusivo del derecho, es considerado como un acto ilícito y en el ambiente jurídico es

tratado como un acto ilícito abusivo que se diferencia del acto ilícito común porque en este se violan las normas legales.

En esta definición del ejercicio del derecho, se observa que su acción debe estar debidamente fundamentado en la norma, de lo contrario es ilegítima y debe ser sancionada una acción que no cuente con ese sustento, lo mismo que debe guardar proporción con el compromiso o agravio realizado, de tal forma que no implique un exceso que la ley pueda considerar como un abuso tanto en la proporcionalidad cuando se pretenda obtener bienes con valor superior al previamente establecido, así como en los procedimientos utilizados, estos deben ser conforme a lo que los procedimientos que la propia norma ha establecido. Para el caso del abuso del Derecho subjetivo, el propio diccionario lo define como "el ejercicio de un derecho excediéndose de sus naturales y adecuados límites, lo que genera perjuicio a terceros sin utilidad alguna para el titular.

A este respecto es ilustrativo que en muchos aspectos, el titular de cierta propiedad, puede disponer como le plazca dicha propiedad pero en cuanto que su uso puede llegar ha afectar a terceros y que la acción no le reditúe beneficios, se considera como un abuso del derecho subjetivo.

Por la necesidad de afirmar la existencia de los derechos subjetivos, es necesario que se cuiden de los excesos en el que las partes pueden incurrir al ejercitar sus respectivas acciones, ya que si la ley los reconoce con un fin justo y útil, puede suceder que en ciertas circunstancias se tornan decisiones injustas, con graves consecuencias para el vencido.

Se puede discutir el termino abuso del derecho (que tiene fuerza expresiva y ha sido incorporado definitivamente al léxico jurídico) pero no se puede discutir el ejercicio de los derechos mas allá de los limites de la buena fe, estos derechos no pueden estar a disposición de la maldad porque tiene una base que es un espíritu (la cual es la razón del porque la ley los entrego). No se puede pensar que esta facultad en manos de los jueces, puede transformarse en un instrumento de seguridad jurídica y así negar al ser humano los derechos que estos tienen, es por esto que la elección de los jueces aleja a estos de la política y los separa de la tentación demagógica (que es lo que ocurre en un legislador al dictar leyes con el fin de ganar clientela política).

Una aportación importante en este sentido, es la que determina que la inducción al cumplimiento de una obligación y el ejercicio de un derecho no es un acto ilícito por el solo hecho de ejercerlo, sino que se considerará abuso todo aquello que exceda a la moral y a las buenas costumbres.

Ejemplo de Sindicato Público (entrevista) (Petroecuador), Salud (paro trabajadores), Pacifitel, IESS

Por ejemplo recientemente hubo una entrevista hecha a la quien se desempeñó como Ministro de Gobierno, sobre problemas con el sindicato de Petroecuador, referente a paros. Esta entrevista tuvo lugar en Teleamazonas (9 de marzo del 2006).

En esta entrevista se denota los fuertes intereses del sindicato y de las personas en general que trabajan en Petroecuador, una empresa muy lucrativa y apetecida por la burocracia.

Entrevistador: El Ministro de Gobierno, Alfredo Castillo, esta aquí esta mañana, en los estudios de 24 Horas, esto es unas horas después de que han terminado una cadena de paros que ayer semi-paralizaron al país. Ministro gracias por estar aquí buenos días .

J. O: ¿Ministro, el paro de ayer en Sucumbíos y Orellana, era un paro contra el Gobierno, así lo proclamaron sus dirigentes, usted dijo que el paro había triunfado por lo tanto el Gobierno fue derrotado?

A. C: Bueno, un paro en contra, en que sentido no, en contra del Gobierno en particular, era contra el tratamiento que durante tantas décadas se le ha dado a la propia empresa de Petroecuador, porque es una empresa que ha sido conducida para su destrucción, por que es una empresa a la cual no se le reconoce capacidades para acumular recursos a la reinversión, a la modernización.

J. O: ¿Tiene capacidad, por que hasta ahora ha sido muy poderosa, muy mala?

A. C: Claro, el Estado le usurpa todo eso y después le pide que sea muy buena, y eso es lo terrible, por eso es que Petroecuador no cuenta...

J. O: ¿Más bien Petroecuador absorbe muchos recursos y después no los invierte bien, se llena de burocracias doradas?

A. C: Relativamente con lo que produce no absorbe casi nada y no tiene volúmenes de reinversión adecuados y eso es uno de los graves problemas en cualquier empresa del mundo; pero todos los recursos de esa empresa pasan al Estado y del Estado pasan a la deuda externa. Cómo es posible que no se advierta la razón que como Nación tenemos, Jorge, porque ese no es un problema ideológico. Usted y yo deberíamos defender que esa empresa sea realmente bien administrada y ser bien administrada no es un problema sindical, es un problema de orientación de recursos que posee la empresa de Petroecuador y en ese sentido no solo ellos, el mundo entero reconoce que una empresa tratada así como ha sido Petroecuador, no puede encontrar los mejores caminos para solucionar sus problemas.

J. O: ¿Y puede alguna vez ser una protesta civilizada, que no destruya, que no ataque a la Policía, que no lance tacos de dinamita...?

A. C: Pero por supuesto. Yo quiero decirle a usted en muchos sentidos nuestras protestas son primitivas todavía. Aún destruyen las maquinas. Ese primitivismo tiene que superarse y es obvio, en la protesta también existe una actualización de mecanismos de presencia de ella y nuestro pueblo en muchos sentidos debe y deberá desarrollar esas formas. Pero nosotros no podemos darle lecciones al pueblo del quehacer en la historia, pero si podemos observar que es posible la superación de aquello pero nada más; y esto es necesario hacerlo así por que además eso fecunda incluso la comprensión de las disputas sí, no nos distancia el abismo de los prejuicios frente a los pueblos.

J. O: Claro, pero a mi me sorprende que hay una evidente contradicción del Gobierno; porque el Ministro de Economía dice que no hay plata. Quisiera atenderles pero no puedo. Es verdad que hay compromisos adquiridos, pero compromisos adquiridos irresponsablemente por administraciones anteriores. Si tuviera la plata sería feliz en darles para evitarme problemas; pero usted mientras tanto, dice tienen razón, las protestas son justas, las protestas son necesarias y eso ayuda a que el Estado sea una continuación del pueblo organizado.

A. C: Bueno, son dos cosas distintas, el Ministro dice no tengo plata, por que todo presupuesto lo absorbe la deuda externa, el cuarenta y cinco por ciento se lo lleva, eso es lo que sucede, yo se lo digo. Lo absorbe la deuda externa. Entonces el

no tiene dinero para nada, el solo tiene dinero para pagar esa deuda y lo inmediato de los gastos del Estado, nada más. Pero los trabajadores no quieren absorber ni gastar improductivamente sino que haya reinversión productiva, tienen toda la razón.

J. O: ¿A usted no le nombraron miembro del sindicato de Petroecuador, sin que nosotros no nos hayamos enterado?

A. C: Que difícil es que desde el Gobierno se hable bien de su pueblo. El hábito es hablar en contra.

J. O: ¿Usted está confundiendo pueblo con sindicalistas y, especialmente sindicalistas agresivos?

A.C: No, ahí hay un nivel popular incuestionable, no neguemos eso por favor. Y los sindicalistas no son precisamente la perversión del país. La perversión grande del país es ese aparato especulativo que conduce al Estado, eso es lo más grave y, de mi parte quiero decirle una cosa: yo creo que hay que ser muy crítico con lo que sucede en Petroecuador, también ahí existen limitaciones muy grandes de orden técnico e incluso de orden moral, muchas veces. Pero yo hablo del tratamiento en conjunto de la empresa, debe haber un criterio empresarial para resolver los problemas de esa institución.

J. O: El Ministro de Trabajo, dice no hay como, no hay plata.

A. C: Yo no quiero decir que se satisfaga en la dimensión que ellos plantean, pero que si se atiendan esas demandas. Hay demandas muy importantes. No esta solamente en los 10 dólares más, no. Hay demandas respecto a las relaciones laborales, hay demandas respecto a ciertas restricciones que deben tener las tercerizadoras, que son problemas esenciales, hay demandas respecto a la reestructuración del Estado, hay demandas de exigencias tributarias a un sistema que no sirve.

También hay una resolución del TC No. 142-2002-RA, en la cual se denotan también problemas en el Sindicato de Esmeraldas, por el cambio de directiva.

Estos y muchos otros problemas se dan en Petroecuador, la empresa mas lucrativa del Ecuador y en la cual muchos de sus empleados y dirigentes buscan lucrarse, aprovecharse y sacar el mayor privilegio posible.

UNA DETENCIÓN (Otro Ejemplo) SALUD

Otro ejemplo es el de un empleado de la Salud, miembro del sindicato quien fue detenido por causas justas, pero alega causas injustas.

EJ: Amnistía Internacional cree que Diego Ordoñez ha sido detenido arbitrariamente por ejercer sus derechos sindicales legítimos. La organización le ha declarado preso de conciencia y ha pedido su liberación inmediata e incondicional.

Diego Ordoñez fue detenido en el interior del Congreso Nacional de Ecuador después de que un juez dictara una orden de detención contra él y otros tres activistas sindicales (véase «Información General»). La orden se dictó a raíz de que el Ministro Fiscal General del Estado presentara ante un juez un informe en el que acusaba a Diego Ordoñez y otros 20 activistas sindicales de incitar a los trabajadores de la salud pública a una huelga que comenzó el 8 de septiembre.

El informe aseguraba que los activistas sindicales habían infringido los artículos 156 y 158 del Código Penal, que dicen, entre otras cosas, que constituye un delito incitar a los trabajadores de la salud pública a interrumpir los servicios que prestan, y que se considerará delito el interrumpir o detener servicios públicos «con el propósito de producir alarma colectiva». Ambos artículos forman parte del apartado «Delitos de Sabotaje y Terrorismo», un conjunto de leyes incluidas en la categoría de delitos contra la seguridad del Estado.

IESS

Hay una resolución (No 0344-03-RA) del TC de un Amparo Constitucional presentado por una señora, que laboró 27 años en esta institución y que mediante el sindicato pide se respeten sus derechos. Este Sindicato Único del IESS, es uno de los mas

fuertes que hay y tiene mucha injerencia sobre las decisiones que se tomen respecto a ciertos asuntos internos y externos de la institución. Aquí en este caso considero que tenía razón la señora y el sindicato actuó de manera correcta y la apoyó, pero hay otros caso como se verá mas adelante, en donde el sindicato con su fuerza obtiene mucho mas de lo que se podría.

Y hay otra resolución del mismo TC No. 281-200-III-SALA (caso NO. 801-99-RA), en la cual el sindicato del IESS, reclama justos derechos. Por eso vuelvo aquí a repetir que el equilibrio es lo que debe primar y buscarse.

INCIDENCIA DEL SINDICATO DE PETROECUADOR EN EL CASO OXY.

Y otro ejemplo mas, el que recientemente tuvimos en el famoso caso OXI, en donde el Sindicato Sobresalió.

¿Qué pretenden los "listos" que muy soberanamente (insertar pregunta aparte: ¿Qué es la soberanía?) cuando dirigen todo su odio en contra del primer beneficiario de sus políticas de injusto reparto y confiscación?

Occidental es la primera, no la segunda, empresa en contribuciones al fisco. Directamente, debe entregar un 14.85% de su producción a Petroecuador (al SINDICATO de Petroecuador, pero eso nadie lo dice), después, debe pagar un 25% de impuesto a la renta y un 15% de utilidades a los empleados, que por experiencia propia sé que reinvierten esas cantidades, nada desdeñables, en empresas que dan empleo y crean riqueza aquí mismo en el país de Manuelito. Adicionalmente, deben pagar arriendos, servicios, hacer compras, viajar y realizar un sinnúmero de movimientos que precisan de desembolsos de dinero aquí. Se merecen una multa, se merecen algún tipo de sanción, pero si se van, ¿quién va a garantizar que el país disponga de esa producción petrolera? seguramente el Estado promulgará leyes que "obliguen" a que "se" mantenga la producción o, lo que es peor, Petroecuador asumirá el reto. Pronto veremos diluída la producción y recortado el ingreso de divisas.

Otro Ejemplo: Sindicato de Pacifitel, buscando acuerdos con dirigentes

Con reuniones de trabajo, directivos y trabajadores de Pacifitel intentan desde ayer llegar a consensos para evitar que la empresa colapse debido al ambiente de inestabilidad que la agobia hace dos meses.

Ello, en medio de los anuncios del Comité de Empresa de paralizar sus actividades si no existe un compromiso para cambiar la situación de la operadora.

Richard Párraga, dirigente de los trabajadores, mantuvo reuniones muy temprano con los miembros del sindicato y cerca de las 10h30 llegó a la matriz de la empresa. En los exteriores, un grupo de empleados estaba a la espera de pronunciamientos.

Párraga acudió tras una convocatoria que hiciera Nelson Guim, presidente ejecutivo, a los trabajadores, el viernes pasado. Según Párraga, esta tarde, luego de una convención que tendrá el sindicato, presentará una agenda de trabajo “para que las cosas no queden en el aire”. En esa cita se definirá también si hay o no paro.

Durante la reunión efectuada en Pacifitel, Guim manifestó que se estaba elaborando un listado de prioridades, entre ellas la ejecución de un inventario de vehículos de la telefónica, la adquisición de equipos para operación y mantenimiento y la elaboración de un plan que se presentará al Fondo de Solidaridad (FS), único accionista de Pacifitel, con las medidas que se adoptarán en lo que resta del año y el próximo.

Guim expresó que su presencia en la Presidencia Ejecutiva durará “el tiempo que pueda trabajar con el apoyo del Gobierno, del directorio y de los trabajadores”, al tiempo de aclarar que las exigencias del sindicato no son respecto a su administración, sino a la inestabilidad que ha existido en la empresa.

Ayer, sin embargo, en diferentes puntos de la ciudad aparecieron grafitis con frases ofensivas contra Guim y Adolfo Klaere, Vicepresidente Comercial de Pacifitel. También se encontraron esparcidas fuera de la empresa hojas volantes anónimas donde se califica a ambos funcionarios de “corruptos” y “ladronzuelos”.

Guim indicó desconocer de dónde provenían esas manifestaciones anónimas, a la vez que Párraga deslindó la participación de los trabajadores en esas acciones.

“Nosotros no actuamos de esa manera para exigir cambios”, resaltó.

En la reunión de trabajo, que culminó pasado el mediodía, estuvo el Presidente del Directorio, Francisco Guzmán. También trabajadores que expusieron los problemas que afectan a la compañía. Ambas partes coincidieron en que la concesión de Pacifictel a un operador internacional, es necesaria en el corto plazo.

Hay otro caso en que lo explica la Resolución del TC No 004-2000-TP, (en el caso No. 215-99-RA), en donde el Comité de Empresa de Pacifictel, crea problemas por conveniencia y por obtener beneficios. Hay varios casos como esto, pero el TC, los analiza bien y muy pocos son aceptados, la mayoría son devueltos al juez correspondiente, pero la problemática interna sigue.

En otros casos, el sindicato en su justo derecho reclama obligaciones patronales. En la Resolución No. 147-RA-99-LS (caso asignados No. 279-99-RA) del TC, el Sindicato Nacional 17 de mayo de PACIFICTEL Y ANDINATEL S.A. reclama el incumplimiento de obligaciones patronales, aquí se puede observar que el sindicato crea un equilibrio entre patrón y empleado, y si este no existiera, pudiera haber mucho abuso por parte de los directivos de estas organizaciones .

OTROS SINDICATOS:

Fuera de estos ejemplos que he mencionado, han existido muchísimos otros sindicatos públicos, unos mas fuertes que otros y algunos subsindicatos dentro de la misma empresa, hubieron compañías pública que tenían, dos, tres y mas sindicatos en la misma compañía.

Ahora han sido reagrupados en un solo, pero aún así hay problemas como los que hemos visto.

Hay un caso de un Sindicato que se quería crear en la Dirección de la Aviación Civil, y está no quería que se cree, fue tanto así que llegó a ser un proceso judicial. Que llegó a

manos del Tribunal Constitucional y este resolvió en su Resolución No 615-2003-RA, la revocatoria de la decisión del Juez y se logró formar este sindicato.

Para que vean la cantidad de Sindicatos que hay en el Ecuador en el sector público, cada uno obteniendo mas privilegios que otros, voy a proceder a enlistar algunos otros:

- **Sindicato** Trabajadores Municipales Santa Elena
- **Sindicato** Trabajadores Municipales Rocafuerte
- **Sindicato** Único Municipales Pasaje
- **Sindicato** Hospital Enrique Garcés
- Comité de Empresa Eléctrica Quito S.A.
- **Sindicato** de Obreros Municipales de Balzar
- **Sindicato** Único Obreros Municipales de Piñas
- Federación Provincial de Trabajadores de la Salud, Sucumbios
- Asociación de Empleados Hospital Guayaquil
- **Sindicato** de Trabajadores Consejo Provincial de Pastaza
- Asociación de Empleados de la Junta de Beneficencia de Guayaquil
- **Sindicato** de Trabajadores de la Junta de Beneficencia de Guayaquil
- **Sindicato** de Trabajadores del Hospital Lorenzo Ponce
- Asociación de Empleados de la Maternidad Enrique Sotomayor
- **Sindicato** de Trabajadores de Obras Públicas Fiscales de Pastaza
- **Sindicato** de Trabajadores Obras Públicas Fiscales de Bolívar
- **Sindicato** General de Obreros de la Dirección de Salud de los Ríos
- Comité de Empresa, E. Eléctrica Riobamba
- Comité de Empresa Eléctrica del **Ecuador** INC.
- **Sindicato** de Trabajadores de la Empresa Eléctrica del **Ecuador**
- **Sindicato** de Trabajadores del Hospital Baca Ortiz
- Comité de Empresa, Empresa Eléctrica Riobamba UNACH
- **Sindicato** de Trabajadores Autónomos y Comercio Informal del **Ecuador**
- **Sindicato** de Trabajadores del Instituto Nacional de Higiene
- **Sindicato** de Trabajadores del Hospital Eugenio Espejo
- **Sindicato** de Trabajadores del Hospital Alfredo J. Valenzuela

- **Sindicato** de Trabajadores 6 de Octubre
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital de Ventanas
- Junta Provincial de la Salud Los Ríos
- Sociedad Gremio de Maestros Carpinteros de Auxilios Mutuos -Guayas
- Comité de Empresa Eléctrica Centro Sur
- Comité de Empresa, Empresa Eléctrica Esmeraldas
- Comité de Empresa, Empresa Eléctrica de Manabí
- Comité de Empresa, Empresa Eléctrica Milagro
- Comité de Empresa, Empresa Eléctrica Santo Domingo
- Comité Empresa, Trabajadores Empresa Eléctrica El Oro- CETEORO
- **Sindicato** de Trabajadores Municipio Cariamanga
- **Sindicato** de Trabajadores Municipio Lago Agrio
- **Sindicato** de Trabajadores Municipio San Cristóbal- Galápagos
- **Sindicato** de Trabajadores Dirección de Salud Morona Santiago
- **Sindicato** de Trabajadores Maternidad Enrique Sotomayor
- **Sindicato** de Trabajadores Municipio Latacunga
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital Adela Maya
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital Roberto Gilbert
- **Sindicato** de Trabajadores Dirección Provincial de la Salud de Esmeraldas
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital Santa Elena
- **Sindicato** General de Obreros Dirección Provincial de Salud de Manabí
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital Portoviejo
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital Cantonal Manta
- **Sindicato** de Trabajadores Municipio de Cuenca
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital Vinicio Iza
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital de Riobamba
- **Sindicato** de Trabajadores EMASEO Quito
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital Lago Agrio
- **Sindicato** de Trabajadores Hospital León BecerraSOMECS- Loja
- **Sindicato** de Trabajadores MOP- Loja
- **Sindicato** de Trabajadores Municipio Muisne
- **Sindicato** de Trabajadores Municipio Puyo
- **Sindicato** de Obreros Municipio Santa Cruz- Galápagos

- **Sindicato** Único de Obreros Municipales- Santa Rosa
- **Sindicato** Único de Trabajadores Municipio de Esmeraldas
- **Sindicato** de Trabajadores de la Salud Baba
- **Sindicato** General de Obreros- Guayas
- **Sindicato** de Trabajadores Dirección Provincial de Salud de Pastaza
- **Sindicato** de Trabajadores de la Malaria SOMCLAT
- **Sindicato** de Trabajadores Municipio Machala
- **Sindicato** de Trabajadores Junta de Recursos Hídricos Manabí
- **Sindicato** de Trabajadores del Consejo Provincial de Manabí
- Comité de Empresa, Empresa Eléctrica Azoguez FEI- Esmeraldas
- Asociación de Empleados Instituto de Higiene Leopoldo Izquieta Pérez
- FEI- Chimborazo
- FEI- El Oro
- EMELGUR- Durán
- EMELGUR - Quevedo
- EMELGUR - Guayaquil
- **Sindicato** de Trabajadores de PREDESUR- Loja
- Federación Nacional de Municipalidades
- **Sindicato** Empresa BELAMOTOR
- Comité de Empresa BELAMOTOR
- **Sindicato** Empresa COHECO
- Comité de Empresa COHECO
- **Sindicato** Empresa ÓMNIBUS GM/BB
- Comité de Empresa ÓMNIBUS GM/BB
- Comité de Empresa textiles **Ecuador**
- **Sindicato** Textiles **Ecuador**
- Comité de Empresa Funeraria Nacional
- Sindicato Funeraria Nacional
- **Sindicato** EMASEO
- Federación Clasista Democrática de Trabajadores de Pichincha (FCDTP)
- Federación de Trabajadores Autónomos de Quito (FTAQ)
- Unión de Mujeres Trabajadoras (UMT)
- **Sindicato** de Trabajadores EMAP (Ibarra)

- Comité de Empresa EMAP (Ibarra)
- Comité de Empresa Municipio Cotacachi
- **Sindicato** Municipio Cotacachi
- Comité de Empresa Municipio de Cuenca
- **Sindicato** Municipio de Cuenca

Cada uno de estos sindicatos ha tenido sus incidencias en el Ecuador. Como mas adelante veremos otros ejemplos y como vimos al principio de este tema.

Hasta el Sindicato mas mínimo reclama derechos, es que hay tantos sindicatos públicos aquí en Ecuador. Por ejemplo el Sindicato del Municipio de la Joya de los Sachas o el de la prisión de Manabí, todos reclaman algo sea justo o no, pero reclaman. Ref: Resoluciones No 1039-2001-RA y No. 652-2002-RA.

Sindicatos Municipales.-

Los Sindicatos de los Municipios de las diferentes ciudades, son otros de los Sindicatos que han mermado recursos a los Gobiernos seccionales. Deben existir, ya que si no lo hicieran hubiera un desbalance y se generaría abusos entre los empleados y los dirigentes. Hay varios ejemplos, entre ellos el del Municipio de Esmeraldas, que reclama despidos de manera ilegal e injusta. (Resolución No. 118-RA-99-LS, del caso asignado No.185-99-RA).

En Guayaquil, por ejemplo se limpió mucho a estos sindicatos “pipones”, que hacian lo que ellos querían, a merced de obtener privilegios “legales”, en un completo desorden y dejando casi quebrada a la Municipalidad. En los últimos quince años, esto se ha subsanado un poco en Guayaquil y existe mas orden. Tanto así, que entre las mas de 100 Resoluciones del Tribunal Constitucional, no encontré ninguna que ataña a algún Sindicato de la Ciudad de Guayaquil.

En fin hay otras otros casos mas del TC como el 227-2000-RA, referente a una demanda contra el Ministerio de Trabajo, Subsecretario de Trabajo, Directora General de Trabajo, demanda propuesta por el representante del Municipio de Quito, se niega muchas

veces estos recursos de amparo por ser improcedentes, pero ahí están, siendo parte del conflicto que aún existe entre Sindicato y entidad.

Huelgas (Conceptos de Huelgas)

Las huelgas son un derecho establecido en la Constitución, derecho que poseen los trabajadores para reclamar sus derechos. Así lo establece el Art 35 # 10 de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR:

19. La libertad de asociación y de reunión, con fines pacíficos.

Una **huelga laboral** es una acción colectiva, emprendida por un grupo de trabajadores, consistente en negarse a cumplir total o parcialmente el trabajo que le es encomendado.

Normalmente se emplea como medio de ejercer presión en las negociaciones con la patronal para obtener una mejora en las condiciones laborales, pero ocasionalmente se utiliza como represalia con otros fines.

El Dr. Xavier Garaicoa Ortiz, en la revista del Tribunal Constitucional del Ecuador No 6 (pag 3-13), nos habla también del derecho de la Huelga como un derecho fundamental de todos los trabajadores.

La huelga, como derecho subjetivo de suspender la vigencia del contrato laboral y como ejercicio colectivo de paralizar las actividades, se encuentra configurada constitucionalmente como un derecho fundamental. Establecer su eficacia como mecanismo de conflicto ponderable con otros derechos fundamentales, y los límites permisibles tanto para su regulación legislativa como para la intervención administrativa en su ejercicio, sin afectar su núcleo esencial ni su afectividad.

Las disposiciones de tratados internacionales contemplan los criterios aplicables para regular el derecho de huelga. Así, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y culturales (Protocolo de San Salvador), establece en su artículo 8 sobre Derechos Sindicales: “b. El

derecho a la huelga. 2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo pueden estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estos sean propios de una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral pública, así como los derechos y libertades de los demás”.

La Doctrina Constitucional define a la huelga como “...una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso. En sentido amplio, la huelga puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o generales en las condiciones de trabajo y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos. (S.T.C.E 11/1981 BOE 25 de abril 1981)

La titularidad del Derecho de huelga atribuido a los trabajadores, dentro de la consagración de un ejercicio colectivo del mismo, permite clasificar a estas como controladas, cuando son promovidas y declaradas por los sindicatos o delegados representantes, y como espontáneas, cuando son declaradas por los propios trabajadores sin contar con el control sindical.

Este autor (Xavier Garaicoa) también nos habla de la huelga en los servicios públicos, es decir la paralización de estos servicios se puede dar, siempre y cuando haya un 20% de trabajadores que permita la atención mínima y no genere inconvenientes a la público.

Síntesis de los principios de la OIT sobre la Huelga:

A modo de resumen de los capítulos anteriores, cabe sintetizar de la manera siguiente los principios y reglas mínimas de conducta establecidos por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical en materia de derecho de huelga.

- A. La consideración del derecho de huelga como derecho fundamental del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y

confederaciones), protegido en el ámbito internacional siempre que su ejercicio revista carácter pacífico.

- B. El reconocimiento con carácter general del derecho de huelga a los trabajadores del sector público y del sector privado. Solamente es admisible hacer excepciones de este derecho (o someterlo a restricciones importantes) respecto de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población), o en situaciones de crisis nacional aguda.
- C. No caen dentro del ámbito de los principios de la libertad sindical las huelgas de carácter puramente político, pero sí las que tienen como finalidad alcanzar soluciones en lo referente a las grandes cuestiones de política económica y social.
- D. Una prohibición general de las huelgas de solidaridad sería abusiva. Los trabajadores deben gozar de la posibilidad de emprender medidas de este género cuando la huelga inicial con la que se solidaricen sea, en sí misma, legal.
- E. Es admisible el establecimiento de un servicio mínimo de seguridad en todos los casos de huelga cuando tienen como finalidad respetar la seguridad de las personas, la prevención de accidentes y la seguridad de las instalaciones.
- F. Es admisible el establecimiento de un servicio mínimo de funcionamiento (de la empresa o institución de que se trate) en caso de huelga en servicios de utilidad pública o en los servicios públicos de importancia trascendental; en la determinación de este servicio mínimo deberían poder participar los empleadores, las organizaciones de trabajadores y las autoridades públicas.
- G. Son aceptables como condiciones para el ejercicio del derecho de huelga la obligación de dar un preaviso; la obligación de recurrir a la conciliación o a la

mediación; el recurso al arbitraje *voluntario*; la obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una cierta mayoría (en la medida en que no resulte en la práctica muy difícil o imposible el ejercicio del derecho de huelga), y la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga.

- H. Las restricciones a los piquetes de huelga deberían limitarse a los casos en que dejen de ser pacíficos y tales piquetes no deben impedir el ejercicio de la libertad de trabajo por los no huelguistas.
- I. La movilización forzosa de los trabajadores de una empresa o institución sólo resulta admisible en caso de huelga en un servicio esencial o en circunstancias de la más alta gravedad, tales como las situaciones de crisis nacional aguda.
- J. La contratación de trabajadores en sustitución de huelguistas menoscaba gravemente el derecho de huelga, y sólo es admisible en caso de huelga en un servicio esencial o en situaciones de crisis nacional aguda.
- K. No son objetables las disposiciones legislativas que prevén la deducción salarial de los días de huelga.
- L. Debe garantizarse una protección adecuada a los dirigentes sindicales y a los trabajadores contra el despido y otros actos perjudiciales en el empleo a causa de la organización o participación en huelgas legítimas, en particular a través de procedimientos rápidos, eficaces e imparciales, acompañados de remedios y de sanciones suficientemente disuasivas.
- M. Los principios de la libertad sindical no amparan las extra limitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que supongan el incumplimiento de requisitos razonables de licitud o que consistan en acciones de carácter delictivo; las sanciones que se adopten en caso de extralimitación no deberían ser desproporcionadas con la gravedad de las violaciones.

Importancia de la Huelga

La huelga cobró importancia con la organización industrial del trabajo, en que grandes grupos de obreros sometidos a condiciones similares y agrupados físicamente en un taller o mina pudieron por primera vez organizar su actuación como grupo homogéneo; durante los dos primeros siglos de la Revolución Industrial, sin embargo, la huelga laboral estuvo severamente penada, y no fue hasta la difusión de la socialdemocracia a comienzos del siglo XX en que el derecho de huelga fuera reconocido internacionalmente como un derecho esencial de los trabajadores constitutivo de la libertad sindical.

A través de la historia, la huelga no siempre fue reconocida como un derecho de los trabajadores. Por el contrario, hubo épocas en las que se la consideró como un delito y fue sancionada con severidad.

Con la evolución de la sociedad y las constantes presiones de los trabajadores, la huelga dejó de ser considerada delito y pasó a convertirse en un derecho, incluso constitucionalmente garantizado (Art. 151, inciso 21, de la Constitución Política promulgada el 26 de marzo de 1929).

Este derecho constitucional, que constituía una de las primeras garantías sociales en favor de los trabajadores, se consagró posteriormente con la expedición de la primera Ley de Huelgas en 1936 y el Código del Trabajo en 1938.

En esta Ley de Huelgas, se reconocía el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores, sujeto a las prescripciones señaladas en ella. Más tarde, con la expedición del Código del Trabajo en 1938, apareció un nuevo ordenamiento cuyas líneas fundamentales estaban tomadas de la Ley de 1936. En dicho código se hallaba ya una definición de huelga más clara, la cual se encuentra íntegramente vigente y conforma el actual Artículo 474 de este cuerpo legal.

Si se entendiera este Artículo 474 en su tenor literal, se podría inferir que la huelga y el conflicto colectivo son una misma cosa; sin embargo, al tratar en su conjunto el Título V, Parágrafo 1ro., del Capítulo II (De los Conflictos Colectivos) del Código del Trabajo, se

entiende que la huelga no es más que una parte del conflicto colectivo y que puede o no ejercerse, puesto que un conflicto colectivo puede presentarse y solucionarse sin ejercitar el derecho a la huelga.

Casos en los que no puede darse la huelga.-

El caso de paralización de los hospitales públicos y otros servicios públicos de vital importancia, están prohibidas y pese a ellos se han dado como vemos en ejemplos varios de esta tesis. Se debe sancionar a quienes interrumpen estos servicios para que se vaya formando conciencia social y no se den grandes pérdidas como se han dado tanto económicas como sociales.

Copio a continuación la parte en donde se prohíbe las huelgas en la constitución.

Ley núm. 38 por la cual se reforma la Constitución Política de la República del Ecuador. Registro Oficial, 1997-11-21, núm. 199, págs. 1-2

A continuación del literal j) del artículo 49, que consagra el derecho de huelga de los trabajadores y de paro de los empleadores, se agrega el siguiente párrafo: "Sin embargo, prohíbese a cualquier título, la paralización de los servicios de energía eléctrica, agua potable, salud, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, educación, transportación pública y telecomunicaciones. El Código Penal contemplará las sanciones pertinentes". Asimismo se modifica el artículo 60 (se prohíbe los monopolios) y el 61 sobre los sectores de la economía ecuatoriana, la delegación de la prestación de los servicios públicos básicos y de la explotación de bienes y recursos que son parte del patrimonio inalienable del Estado.

Resolución CO 040-2000-III-SALA (caso No. 481-99-RA) Tribunal Constitucional

Hay un sinnúmero de casos de huelgas y paralizaciones ilícitas, entre estas pongo como ejemplo esta resolución de TC, en donde el Procurador Síndico de la provincia de Bolívar planta una demanda contra el sindicato de dicho concejo, por considerar que había paralizado sus funciones y que dicha paralización viola lo determinado en el segundo inciso del artículo 35 de la Constitución Política que prohíbe la paralización a cualquier título de los servicios públicos. (*Ver anexo*)

Paro de los Transportistas y Chóferes.

Los que mas paros hacen y mas reclamos hacen mediante sus sindicatos, son los chóferes y transportistas públicos y privados. Como vimos en el párrafo anterior la huelga y paralización del transporte público está prohibido. En el TC hay un sin número de resoluciones referentes a este tema, estos sindicatos de los transportistas, son los mas frecuentes en problemas, ocasionando graves pérdidas económicas al Estado y grandes atrasos.

Un ejemplo es la Resolución No. 186- RA-01- I.S. (caso asignado No. 9798-2000-RA) Emitida por el TC en donde el Sindicato de Choferes de Imbabura hace un reclamo, que es no es aceptado por el TC, pero que sin duda causa un trastorno y a lo mejor ocasionó una paralización por este.

También está el caso No. 184-98RA del TC, involucrando en un caso diferente al Sindicato de Choferes de Pichincha.

El Código de trabajo también nos habla de la huelga:

Art. 497.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;

5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

Art. 498.- Declaratoria de huelga.- La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica.

Art. 499.- Providencias de seguridad.- Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas.

Declarada la huelga, el inspector del trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.

Art. 500.- Permanencia en fábricas y talleres.- Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía.

Art. 501.- Prohibición de emplear trabajadores sustitutos.- Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos.

Art. 502.- Terminación de la huelga.- La huelga termina:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;
2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y,
4. Por fallo ejecutoriado.

Art. 503.- Retorno al trabajo.- Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. Esta disposición se considerará obligatoria para el empleador e incorporada en el arreglo o fallo, aunque no se lo diga expresamente.

Art. 504.- Remuneración durante los días de huelga.- Los trabajadores tendrán derecho a cobrar su remuneración durante los días de huelga, excepto en los casos siguientes:

1. Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;
2. Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,
3. Si declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 de este Código o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En los casos de este inciso los huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo anterior.

Art. 505.- Huelga solidaria.- La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas.

En este caso, se observará lo dispuesto en los artículos 499, 500 y 501 de este Código. El empleador no estará obligado al pago de la remuneración por los días de huelga solidaria.

Art. 506.- Tramitación de la huelga solidaria.- La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 498 de este Código. Esta resolución deberá notificarse al inspector del trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinticuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal.

La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad del trabajo.

La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos.

Terminada la huelga solidaria, los trabajadores deberán reiniciar las labores; en caso de que no lo hicieren, el empleador podrá solicitar por esta causa el visto bueno para la terminación de las relaciones laborales.

La autoridad del trabajo que conoció la resolución de declaratoria de huelga solidaria, será la competente para resolver los asuntos relacionados con la misma.

Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal.

Ejemplo del Hospital del Seguro (Gil Barragán).-

Hay un ejemplo muy curioso que voy a mencionar ya que es un ejemplo vivo de lo que pueden ocasionar los paros y huelgas.

Era la época en la cual mi abuelo era Ministro de Velasco Ibarra y se encontraba en huelga el Hospital del Seguro. Todas las actividades en este hospital se habían parado y la

gente había dejado de ser atendida, hasta que un día ocurrió. Una persona falleció a causa del paro y fue ahí donde con toda la fuerza pública y la autorización del Presidente, el Dr. Gil Barragán Romero (mi abuelo), dejó sin lugar a la huelga. Como es de suponerse los trabajadores de aquel entonces recurrieron a su abogado el Abog. Carlos Julio Arosemena Monroy y este salió en las noticias diciendo que se había cometido un atropello contra la Constitución que amparaba la huelga.

Sin mas, mi abuelo salió también en las noticias, cuando la televisión estaba recién empezando y leyó un documento, en el cual primaban por sobre todas las cosas, la vida de las personas y el salvaguardar la misma. Dicho documento no lo había escrito sino otra persona que el mismo Carlos Julio Arosemena, quien después de esto no salió mas.

Y por qué menciono este ejemplo, porque pasó y es palpable, es nuestra realidad, los intereses económicos están por encima del bien común, de los derechos primarios como son el de la vida. Inclusive la ética se destaca en los doctores al hacer el juramento de Hipócrates.

Pero aún así el Sindicato tiene que existir, en especial en la Salud, o sino, algún mecanismo de control y de presión. Ya que si no fuese así habría un desbalance que impediría un mejoramiento de la entidad.

En el caso No. 1118-99-RA del TC, El Sindicato Único de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública, presenta un recurso ante el TC, ya que en 1999 se quiso disminuir en el presupuesto del estado, el rubro asignado a la Salud. El fallo fue el mismo que el que había dictado el Juez, ya que así la corte lo declaró, pero la intención de buscar justicia no faltó. Creo que cosas como esta que refieren a la disminución de un rubro tan importante, de hecho de reclamarse y debe haber un organismo encargado de hacerlo, llámese sindicato o en caso de no haberlo alguien que vele por estos intereses.

Paros provocados por los trabajadores públicos.-

Finalmente destaco otro tipo de paros hechos por trabajadores públicos, aquellos que piden apoyo de sindicatos para cerrar vías y causar estrago y millonarias perdidas al país.

Este fue un artículo que escribí a los diarios al ver con indignación como seguíamos estancados y siendo tercermundistas:

PAROS QUE PARAN AL PAÍS

¡Que vergüenza!, por eso es que somos tercermundistas, clavados en el subdesarrollo. Que culpa tenemos nosotros los ciudadanos comunes que con mucho esfuerzo nos ganamos el pan de cada día, para que venga gente inescrupulosa y de poca índole a plantear o ejecutar un paro para conseguir un fin que según ellos es justo.

Que reclamen con justicia, nosotros ciudadanos no podemos permitir que esta gente nos paralice. Que paren camiones bananeros, camaroneros y a causa de esto se dañen los productos que transportan. Y no solo eso, sino que en definitiva se paralice todo el intercambio comercial.

Este paro hace que el país se caiga más y más, esta peticiones que hacen una minoría hacen que la industria se estanque.

Por qué entonces no reclamamos todos y que se arme un pandemonio en este país. Todos tenemos necesidades, pero la única forma es trabajando, arrimando el hombro y sabiendo que hacer para conseguirlo.

Señores Alcaldes, sindicalistas y otros que apoyan paros públicos, provinciales y nacionales, debería darles vergüenza, ya que si este país esta así de mal es por ustedes que en lugar de aportar lo que hacen es restar.

Para hacer algo hay que hacerlo trabajando, con esfuerzo y no de manera cómoda, sin trabajo y de brazos cruzados, esperando que papito "Estado" venga al rescate y me de lo que pido para hacer un contrato millonario y obtener beneficios.

POR FAVOR SEÑORES HAY QUE SER BRUTOS PARA NO DARSE CUENTA QUE LOS PAROS PARAN AL PAÍS.

Indemnizaciones.-

Según el diccionario de la lengua española, indemnización es resarcir los daños causados.

Hay varias resoluciones del TC y otras en las cuales se hace alusión a las indemnizaciones.

En la **Resolución No. 018-98-TP** (caso asignado No. 687-98-RA), el Sindicato de la Autoridad Portuaria de Esmeraldas, reclama el pago por indemnizaciones de algunos de sus miembros y dirigentes. Aquí se ve claramente como interviene se presiona al estado a pagar valores sobredimensionados o a veces inadmisibles, este caso fue rechazado y devuelto al inferior.

El reglamento de la LOSCCA no en su art. 101 nos dice lo siguiente:

Art. 101.- Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES.- La Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES- constituye el organismo técnico rector de la administración del desarrollo institucional, de recursos humanos y remuneraciones del sector público, es responsable de generar y verificar el cumplimiento de las políticas de Estado; controlar la aplicación de las políticas y normas en desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones en las instituciones del ámbito de este reglamento; brindar asesoría técnica; y, absolver las consultas sobre desarrollo institucional, la administración de los recursos humanos y remuneraciones en el ámbito de su competencia. Se organizará y administrará conforme lo determine el estatuto orgánico que se expedirá para el efecto.

La ley que regula lo referente a las indemnizaciones es LEY ORGÁNICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO.

Como veremos a continuación en los artículos que rezan lo siguiente:

Art. 54.- Competencia de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES.- La Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, a más de las funciones y atribuciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su reglamento general, tendrá las siguientes atribuciones:

A) Ejercer la rectoría de la administración del desarrollo institucional y de recursos humanos del sector público;

b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno relacionadas con la administración de desarrollo institucional de recursos humanos del sector público;

c) Emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos,

mediante resoluciones que serán publicadas en el Registro Oficial a aplicarse en las instituciones, organismos y dependencias del sector público;

d) Evaluar y controlar la aplicación de las políticas, normas e instrumentos de desarrollo administrativo, antes referidos;

e) Remitir estudios técnicos relacionados a la gestión de remuneraciones del sector público;

f) Administrar el sistema nacional de información de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones de los servidores y trabajadores del sector público;

g) Determinar, evaluar y controlar la aplicación de las políticas y normas remunerativas del sector público, así como establecer mediante resoluciones de carácter obligatorio para todas las instituciones públicas reguladas por esta Ley, el cumplimiento de dichas políticas;

h) Preparar y expedir los reglamentos de aplicación general de gestión organizacional por procesos y de recursos humanos;

i) Establecer los programas de capacitación generales que deberán ejecutar las respectivas unidades competentes dentro de cada unidad u organismo del Estado y coordinar los programas específicos de cada una de tales entidades, los mismos que se formularán de acuerdo a la naturaleza de sus funciones;

j) Determinar los montos máximos obligatorios que se asignarán para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos y sociales, que se pacten en los contratos colectivos y actas transaccionales; y,

k) Las demás que le asigne la ley.

En las instituciones, entidades y organismos del sector público, el porcentaje de incremento de las remuneraciones y cualquier otro beneficio que cause un egreso de un ejercicio a otro, como máximo, será el que, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas respecto de la disponibilidad económica, determine la SENRES.

Art. 55.- Patrimonio de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES.- Constituyen patrimonio y recursos de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público: los bienes y recursos que la Presidencia de la República tiene asignados a la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI; y al Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público, las asignaciones presupuestarias, ingresos provenientes de autogestión institucional; donaciones, legados, herencias o la entrega de otros bienes o recursos que se hicieren a favor; y, aportes de las instituciones públicas que se establecieren para el fortalecimiento de la capacitación de los servidores públicos.

Art. 56.- Secretario Nacional.- El Secretario Nacional es la máxima autoridad de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, será de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República.

Para ser nombrado Secretario Nacional de la SENRES. Se requiere:

- a) Ser ecuatoriano;
- b) Estar en ejercicio de los derechos políticos;
- c) Poseer título conferido por una universidad o escuela politécnica, nacional o extranjera; y,
- d) Tener conocimiento y experiencia en gestión pública.

Art. 57.- Competencia del Secretario Nacional.- El Secretario Nacional de la SENRES, tendrá las siguientes funciones, atribuciones y deberes:

- a) Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la Secretaría Nacional;
- b) Ejercer las atribuciones establecidas en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de Remuneraciones del Sector Público, su reglamento general y disposiciones conexas;

c) Dirigir, organizar, coordinar y controlar la gestión de la SENRES y cuidar de la estricta aplicación de las leyes y reglamentos relacionados con la gestión de recursos humanos y organizacionales del sector público;

d) Absolver las consultas sobre los aspectos señalados en el literal c) del artículo 54 de esta Ley;

e) Nombrar y remover al personal de la Secretaría Nacional, de conformidad con lo prescrito en la ley;

f) Formular la pro forma del presupuesto de la institución y someterla a la aprobación del Ministerio de Economía y Finanzas para los fines pertinentes;

g) Celebrar convenios con entidades públicas y privadas, nacionales o extranjeras en el ámbito de su competencia; y,

h) Las demás que le asignen las leyes.

Art. 65.- De la supresión de puestos.- La supresión de puestos procederá por razones técnicas o económicas y funcionales en los organismos y dependencias de la función ejecutiva, se realizará previo estudio y dictamen de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público; y en las instituciones o entidades que no sean parte de dicha función con el informe de la respectiva unidad de recursos humanos, en ambos casos siempre que se cuente con fondos disponibles para el pago de la correspondiente indemnización y se produzca dicho pago al servidor removido.

En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas, podrá prescindirse del dictamen o informe señalados. La supresión de puesto implica la eliminación de la partida respectiva y la prohibición de una posterior creación del mismo cargo con igual o diferente remuneración.

El cambio de denominación no significa supresión del puesto.

Art. 125.- Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad.- En caso de accidente de trabajo o por enfermedad profesional, ocasionada como consecuencia del

desempeño de su función, que provoque el fallecimiento o incapacidad total o permanente, el servidor o trabajador de las entidades y organismos contemplados en el Art. 101 de esta Ley serán indemnizados de acuerdo con los límites y cálculo establecidos para el caso de la supresión de puestos.

DISPOSICIONES GENERALES

SEGUNDA.- El monto de la indemnización, por eliminación o supresión de partidas del personal de las instituciones, entidades y organismos determinadas en el Art. 101 de esta Ley, se pagará por un monto de mil dólares de los Estados Unidos de América por año de servicio y hasta un máximo de treinta mil dólares de los Estados Unidos de América, en total.

Los contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y otros acuerdos que celebren las instituciones y entidades señaladas en el Art. 101 de esta Ley, con sus trabajadores, en ningún caso podrán estipular pagos de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones empresariales por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo que excedan los valores y porcentajes señalados en el inciso primero de esta disposición.

SÉPTIMA.- La intervención de los funcionarios o servidores públicos en la calidad de testigos o peritos no compromete a la entidad a la que pertenecen, y la intervención que tuvieren o las expresiones que vertieren hacen responsables con exclusividad al funcionario o servidor que las presta.

DECIMA QUINTA.- Se exceptúa de la disposición prevista en el Art. 15 de esta Ley, a quienes reingresen a los puestos señalados en el literal b) del Art. 92.

Quienes hayan sido indemnizados por la supresión de su puesto de trabajo, podrán reingresar al sector público si devolvieren el valor de su indemnización, si la recibieron antes de la dolarización, para su devolución, ésta se calculará al tipo de cambio vigente a la fecha de pago.

Sindicato de Obreros Municipales de Chone, por ejemplo, reclama un incremento en el 15 % del incremento del bono del Comisariato y otros aumentos que según ellos por ley

les corresponde. No son indemnizaciones, pero son remuneraciones que se elevan y al momento de indemnizar se toman en cuenta para sacar el total.

Resolución del Tribunal Constitucional No. 1028-01-RA

UN EJEMPLO DE CASOS EN QUE NO SE PAGAN INDEMNIZACIONES

Art. 9.- Inhabilidad especial por mora.- No se registrarán los nombramientos expedidos o contratos celebrados a favor de ciudadanos, que se encontraren en mora con el Gobierno Nacional, las municipalidades, los consejos provinciales, el Servicio de Rentas Internas, la Corporación Aduanera Ecuatoriana, la Agencia de Garantía de Depósitos, Banco Central del Ecuador, Banco Ecuatoriano de la Vivienda, las instituciones financieras abiertas o cerradas pertenecientes al Estado, las entidades de derecho privado financiadas con el cincuenta por ciento o más con recursos públicos y en general con cualquier entidad u organismo del Estado; o que sean deudores del Estado por contribución o servicio que tenga un año de ser exigible, o se encuentre en incapacidad civil judicialmente declarada.

Será destituido del cargo o se dará por terminado el contrato, sin lugar al pago de indemnización alguna, si se comprueba la falsedad de su declaración juramentada realizada para el efecto, al momento del registro o posesión, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal que corresponda

Ejemplo caso Paute (indemnizaciones millonarias).-

Otro ejemplo válido es el de la eléctrica que mas utilidades otorga. Trabajadores de su sindicato reclaman utilidades anuales de millones de dólares, no llegarán a quince los trabajadores que laboran en esta empresa, sin embargo reclaman el valor porcentual de utilidades que según la ley, esta empresa debería darles.

Aquí vemos lo que vimos antes, un abuso del derecho, dado que es mientras hay empresa públicas que generan muy pocas utilidades, otras como esta generan muchísimas y no es justa la repartición, ni el hacer valer la ley en ese sentido.

MI APORTACIÓN A LAS POSIBLES SOLUCIONES A CONSECUENCIA DE LOS PROBLEMAS PRESENTADOS POR LA SINDICALIZACIÓN PÚBLICA.

Entre las que yo creo son las soluciones están, una reforma al sistema legal y una privatización de estas empresas del Estado. Pero el problema de fondo es la educación.

Un ejemplo de que los sindicatos ya están fuera de lugar en la época moderna, es por ejemplo lo que está pasando en Bolivia, donde el actual presidente quiere abolirlos. Una noticia reciente nos dice:

La Central Obrera Boliviana (COB) acusó al gobierno del presidente Evo Morales de buscar quebrar el espíritu revolucionario del sindicalismo y lograr la división de los sindicatos para neutralizarlos y asumirlos bajo la gestión gubernamental.

El dirigente de la COB ratificó para este viernes la convocatoria a una huelga de 24 horas en protesta por el incumplimiento de las promesas electorales del gobierno en torno a la nacionalización de los hidrocarburos, el aumento general de sueldos y salarios y la redistribución de las tierras y latifundios, y en contra de las transnacionales y el neoliberalismo que siguen haciendo gemir al pueblo.

'El referente revolucionario es la COB, aquí no hay coordinadoras ni Estado Mayor, eso surgió cuando existían dirigentes traidores al interior de esta entidad que se vendían a los neoliberales, sin embargo, hoy la Central Obrera tiene hombres insobornables y que darán dura pelea a este Gobierno incapaz', agregó. *Por: Econoticias*

Esto nos da a entender una clara tendencia hacia el rechazo hacia estos sindicatos públicos que no hacen sino irse en contra de los intereses generales del estado.

Estamos iniciando un proceso, que esperamos tenga largo alcance, de debate a nivel estatal con organizaciones sindicales y políticas, sobre la reconstrucción del movimiento obrero, del sindicalismo de clase y combativo que parta de la democracia obrera, y sitúe como prioridad la organización y la lucha de inmigrantes y precarios.

Hay un caso ref. **Resolución No. 043-99-TP** (caso No. 896-98-RA) del TC

Aquí el Sindicato Único de Obreros del H. Consejo Provincial de Sucumbios, demanda al Prefecto Oswaldo Villota, alegando que viola reiteradamente los derechos de asociación.

Como dije antes yo estoy de acuerdo en el fin del sindicalismo público, pero no la abolición de derechos fundamentales como los de asociación. Creo necesario la reforma y cambiar esto, con una normativa que establezca principios bien fundamentados para que la unión de los trabajadores sea una fuerza de control, mas no una fuerza de coacción que reste e impida el desarrollo.

Entre los sindicatos que mas problemas traen (según mi investigación), están:

- Los del Municipio de Chone
- El de Pacifictel
- Los de los transportistas y Chóferes en general
- Los de las Municipalidades de Pichincha, Carchi, Azuay y Cotopaxi

Esta información la pude recabar después de leer una serie de resoluciones emitidas por el Tribunal Constitucional, desde 1997 hasta el día de hoy.

Sistema Legal.-

Una reforma a fondo al sistema legal considero que podría ser una solución importantísima al problema que es la sindicalización pública aquí en nuestro país. Ya que muchas de las leyes son acogidas por estos sindicalistas y las usan en abuso de derecho. Amparados en leyes que les permiten actuar como actúan. Es por esto que una revisión a fondo del Código de Trabajo y de leyes que regulan la sindicalización pública, puede significar que ya poco a poco no estén en derecho los sindicalistas y por ende no se les permita abusar.

REFORMAS QUE DEBERÍAN HACERSE

Creo conveniente que debería reformarse el Código de trabajo en ciertos aspectos, ya está en discusión un proyecto para hacerlo. Pero veamos lo siguiente, en agosto del 2004 el Congreso Nacional ya aprobó una reforma al código como vemos a continuación:

Quito, 10 de agosto del 2004 Oficio No 1128-PCNDoctorJorge Morejón Martínez
Director del Registro OficialEn su despacho.-

Señor Director:

Para la publicación en el Registro Oficial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 153 de la Constitución Política de la República, remito a usted copia certificada del texto de la LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, que el Congreso Nacional del Ecuador discutió, aprobó, se ratificó en una parte del texto original y rectificó en otra, allanándose a la objeción parcial del señor Presidente Constitucional de la República.

Adjunto también la certificación del señor Secretario General del Congreso Nacional, sobre las fechas de los respectivos debates.

Atentamente,

f.) Guillermo Landázuri Carrillo, Presidente del Congreso Nacional.

Pero esta propuesta, disgustó sobremanera a los diversos sindicatos y comités de empresa de la provincia del Azuay, por inconsulta, pro patronal, antiobrera e inconstitucional.

Ellos, entre directivos de otros sectores, fueron invitados por el Ministerio del Trabajo a la presentación oficial de la propuesta.

Comenzaron las protestas a viva voz, y se veía venir que estas subirían de tono.

Los trabajadores consideran que el nuevo Código de Trabajo debe ser discutido y analizado a nivel de bases de las organizaciones sindicales, y siempre que el Gobierno Nacional garantice la supremacía constitucional de los derechos laborales.

No conviene que antes sea llevado al martillo al inconsecuente Congreso Nacional donde los vende patrias descarados están prestos a servir a sus amos que todos y todas conocemos en este país".

A juicio de la dirigencia sindical del Azuay, los empresarios del país están empeñados en eliminar la Jubilación Patronal, aumentar la jornada de trabajo \y otras perversas aspiraciones\".

No descartan medidas de hecho. Estiman que llegó el momento de reagrupar a las organizaciones laborales del Ecuador, para no permitir y agotar todas las medidas de hecho a fin de proteger los derechos humanos y sindicales.

Exigieron la destitución de algunas autoridades de Trabajo, que han violado y abusado de su autoridad para favorecer inconstitucionalmente a un sector privilegiado, sin apegarse a Derecho, \volviéndose sicarios laborales de los derechos de los trabajadores y trabajadoras\".

Las organizaciones que tomaron estas resoluciones son: la FETLA, los Sindicato Únicos de Trabajadores del Municipio de Cuenca, de Obreros del Gobierno Provincial del Azuay, de Obreros del Municipio del Sigsig, de Obreros de la Universidad de Cuenca, de los Trabajadores del CREA; y los Comités de Empresa de los Trabajadores de ETAPA y de la EMAC, al igual que la Asociación Sindical de la Subdirección de Aviación Civil, entre otras.

La dirigencia sindical del Azuay acusó al Consejo Nacional del Trabajo por haber sido \partícipe de la mutilación, irrespeto y cercenamiento de nuestros derechos consagrados en la Constitución Política del Ecuador, Convenios Internacionales y Leyes que protegen a la clase obrera de la explotación y esclavitud de algunos empresarios...\".

Denunciaron que la serie de Gobiernos, que no gozan de estabilidad, buscan desaparecer derechos de los trabajadores, cuya consecución fue el fruto de arduas luchas y hasta de la muerte de muchos obreros.

Recordaron que la flexibilización laboral impuesta por los gobiernos desde el año 1991, busca deteriorar los derechos de los trabajadores, especialmente en lo relacionado a

estabilidad, empleo, salarios, beneficios sociales, contratación colectiva, libertad sindical y seguridad social.

"En este gobierno hemos visto cómo se han anulado sentencias, archivado pliegos legítimos, aprobado estatutos inconstitucionales y despedido infamemente a los trabajadores de Mazar y de otros sectores, obstaculizando contratos colectivos y nuevas organizaciones". (JDF).

Como vemos no todos quieren la reforma y en especial están en contra los sindicatos, no todos, pero no hay consenso. **Por eso yo creo que la reforma debe estar dada mas bien a buscar armonía entre patrono – trabajador, buscar soluciones viables a conflictos que surjan entre los mismo, abolir el sindicato como tal buscando una alternativa mas acorde a nuestros tiempos, en donde no se tome al sindicato como una herramienta de extorsión, pero tampoco los patrones se aprovechen de esto para hacer lo mismo.**

Estados Unidos, por ejemplo, está exigiendo o exigía una completa reforma laboral en el tema laboral puede retrasar la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Ecuador y EE.UU. Era uno de los requisitos que pedía USA, y en eso yo estoy de acuerdo, pues en verdad nuestra legislación laboral está muy atrasada y debería actualizarse de acuerdo a las condiciones actuales de nuestros tiempos.

Esta nota del diario El Comercio nos ilustra un poco mas sobre este tema:

El Comercio, Quito, sábado, 12 de Febrero del 2005 Estados Unidos exige la reforma laboral Doris Olmos Pacheco, enviada a Cartagena

El tema laboral puede retrasar la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Ecuador y EE.UU. Durante las reuniones de jefes negociadores, en la séptima ronda de negociaciones, en Cartagena, la principal del equipo estadounidense, Regina Vargo, le expresó a su homólogo de Ecuador, Cristian Espinosa, que en Ecuador hay dificultades para cumplir la legislación relacionada con esta materia.

Durante su explicación en el Cuarto Adjunto, a donde asisten representantes empresariales, Espinosa dijo que la negociadora le precisó que si no se resuelven estos temas no habrá acuerdo comercial.

Los pedidos y llamados de atención de EE.UU. en el tema son recurrentes. Primero, la queja fue por la falta de control al trabajo infantil. Para lo que pidió que se nombren inspectores laborales por cada provincia. También solicitó la suscripción de un decreto ejecutivo que norme el trabajo de las compañías tercerizadoras.

Ayer quedó claro que los cuestionamientos se enfocan en seis temas. Lo dijo el presidente ejecutivo de la Asociación de Exportadores de Flores, Diego Borja. Él lo conoció cuando acompañó, la semana pasada, a la ministra de Comercio Exterior, Ivonne Baki, en su visita a Washington.

Mencionó que se cuestiona que en Ecuador no se respeta la libertad de asociación, que hay demandas empresariales y de trabajadores por el reglamento de tercerización; hay demora en la suscripción de un decreto para regular el trabajo por horas. Se añaden cuestionamientos a las inspecciones que deben realizar para controlar el trabajo infantil y en las empresas y al hecho de que no haya sanciones a quienes protagonizaron incidentes contra trabajadores en la hacienda Los Álamos, donde hubo algunas personas heridas.

Vargo no mencionó que Colombia o Perú se encuentren en alguna situación que afecte a sus tratados, en lo laboral. Pero sí considera que el Código Laboral ecuatoriano no ha tenido reformas ni se ha modernizado en mucho tiempo.

Ante ello, los negociadores discutieron alternativas. Por ejemplo, Vargo planteó que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) haga un seguimiento para verificar si Ecuador cumple con los estándares laborales asumidos internacionalmente. Incluso pudiera ayudar a buscar fondos para cubrir los honorarios de técnicos y expertos que pudieran encargarse de esta labor.

Pero en Ecuador, empresarios y trabajadores no han logrado ponerse de acuerdo sobre algunos temas. Por eso también se cuestiona que el Consejo Nacional de Trabajo, conformado por ambos sectores, no funciona. Básicamente esta instancia fue

conformada para que se consigan acuerdos que permitan viabilizar reformas al Código de Trabajo.

En cuanto a la responsabilidad de reformar leyes, seis legisladores ecuatorianos, que siguieron de cerca el proceso en Cartagena, acordaron conformar una mesa jurídica.

Ésta se encargará de analizar las modificaciones que se deban realizar, en general, a las leyes nacionales, para armonizarlas con el acuerdo.

En una resolución del TC, No. 141-97-TC (caso No. 141-97-TC), ya se habló de esta reforma al código de Trabajo, pero enseguida la unión de Trabajadores del Ecuador saltó, por considerar inflexible e inconstitucional dicha reforma y alegando que iba contra los intereses y derechos de los trabajadores. Peyorativamente decían que lo que se buscaba era flexibilizar la normativa laboral e incorporar al país a la globalización económica.

Pero entremos ya a lo que en sí el Código de trabajo y referente a mi tema: El Sindicalismo Público, que está ligado a estas normas generales, donde debería hacerse alguna reforma:

Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

A mi apreciación el contrato colectivo debería estar especificado para cada empresa según su reglamento interno debería tener las pautas necesarias para poderlo encasillar como corresponde.

Como vemos en este segundo inciso que habla del sector público, no es detallado, habrá empresas que tengan mas trabajadores y otras menos, y que se dediquen a diferente actividad y en otras donde sencillamente no da cabida al contrato colectivo. Por eso debe hacerse referencia a que se pueda dar siempre y cuando la reglamentación interna de la compañía pública así lo indique.

Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Debería darse mas énfasis en la parte del arbitraje, como un medio de solución de conflictos, yo creo que no solo en el contrato, sino en la solución de conflictos empleado – patrono de cualquier índole. Inclusive los conflictos sindicales, antes de llegar a la vía judicial.

Hay una resolución del TC No. 2003-RA-99-LS (caso Asignado No. 478-99-RA), que habla justamente del arbitraje en esto del Contrato Colectivo. Esta es del Sindicato Único Regional de Trabajadores.

Art. 233.- Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Este es otro de los artículos en el cual no estoy de acuerdo, ya que da a entender que el empleado se pudiere aprovechar de una situación buscada por el mismo para lograr obtener una indemnización a lo mejor no merecida por justicia, pero sí por ley como la vemos en el artículo 233 del C. de Trabajo.

Art. 261.- Acción de daños y perjuicios.- La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

Al igual que el artículo anterior, este artículo se puede usar para abusar del derecho como en su correspondiente capítulo hablé.

En definitiva deberían darse pautas para el contrato colectivo de la empresa pública mas específicas y estipularse en la LOSCCA o en el mismo Código Laboral, pero haciendo la referencia necesaria.

Ahí termina mi apreciación en lo referente a la reforma que debería darse en el C. de Trabajo actual, en los artículos que he mencionado.

Art. 440.- Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores estos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

- Esto está bastante completo, no modificaría este artículo que es el eje fundamental del sindicato y su valor legal. Sin embargo si creo que debería haber algún tipo de barrera para no permitir que se formen asociaciones con fines perniciosos en busca de privilegios.

Art. 441.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

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

- Cuan fabuloso sería si estos fines especificados en el artículo señalado se siguieran.

Art. 447.- Contenido de los estatutos.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

Aquí cabe agregar fundamentalmente que fin siguen y cual será su desempeño.

Art. 452.- Prohibición de desahucio y de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

Tiene que haber una reforma y urgente en este artículo, porque imposibilita al patrono a poder organizar de manera correcta la empresa, en este caso el administrador de la empresa pública debe tener la facultad necesaria para saber a quien mantiene en la empresa y a quién no, y este artículo sin duda es una enorme traba.

Art. 455.- Indemnización por desahucio y despido ilegales.- El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

En cambio este si fuera ilegal debería ser mas sancionador.

Art. 457.- Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.- Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.

Aunque el Sector Público tiene su propia reglamentación en cuestiones laborales, si deberían haber pautas como de hecho las hay en el C. De Trabajo. Y especificarse a ambos público y privado ya que las bases del Derecho Laboral en ambos casos son las mismas.

Art. 467.- Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

La ley reconoce el derecho de huelga es cierto, pero no el abuso de este derecho en el cual se toma a la huelga para presionar y hacer valer “derechos” que están fuera de lugar, no corresponden al momento o solicitudes que simplemente no pueden ser atendidas.

El derecho de huelga es viable siempre y cuando haya la predisposición a buscar un consenso amigable para las dos partes.

Art. 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscite en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.

Aquí si quiero hacer el mayor de los énfasis ya que es justamente aquí en este artículo en donde se le da la posibilidad al trabajador de pedir, y a veces desmesuradamente algún beneficio de ley. Bien lo dice en su inciso final, cualquier conflicto habrá que resolverlo, pero debería haber un límite para las peticiones de los sindicatos en especial los públicos que busca más que beneficios privilegios.

Art. 471.- Prohibición de declaratoria de huelga.- Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el artículo

anterior, salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código.

Agregaría la parte del sector público en donde tampoco pueden declararse en huelga si se trata de centros de atención al público en donde los intereses generales son mas allá de los intereses de unos cuantos.

Art. 472.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- *Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.*

Debería incluirse un centro de mediación.

Art. 497.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;

2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;

3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;

5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

Al igual que el sector público se debe analizar bien antes de autorizar una huelga y sancionar a quienes hacen huelga sin la autorización respectiva.

Art. 498.- Declaratoria de huelga.- La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica.

Art. 501.- Prohibición de emplear trabajadores sustitutos.- Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos.

Si puede emplear sustitutos al menos en el sector público.

Art. 502.- Terminación de la huelga.- La huelga termina:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;
2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y, 4. Por fallo ejecutoriado.

Y agregaría por decreto ejecutivo, si va en contra de los intereses generales del público.

Privatización.-

Yo veo a la privatización como parte esencial de este proceso de desengranar la corrupción dada en los sindicatos, ya que si bien es ciertos, los sindicatos en la empresa privada, en su tiempo fueron los causantes de la quiebra de muchas de ellas, hoy en día en un Estado moderno y capitalista, esto ya no se da. La colaboración patrono – trabajador se a pulido y las escalas piramidales se han reducido a horizontales en donde la interacción del empleado con su jefe trasciende los límites de simples ordenes y pasa a ser casi una relación de amistad y colaboración.

Pero que entendemos por privatización. La **privatización** es la acción por la que una empresa o actividad pública pasa al sector privado. En el ámbito empresarial, se produce cuando el Estado vende una empresa pública. es desde ese momento cuando el Estado deja de tener control sobre esa empresa vendida, de forma que no tiene ni gastos de mantenimiento ni beneficios, pues este deber lo suplen los accionistas o dueños de la empresa.

El Estado sólo controla la actividad y recibe beneficios según lo estipulado a través de los impuestos y el marco jurídico.

La privatización en los países subdesarrollados tiende a provocar que las empresas sean compradas por multinacionales extranjeras, de forma que a bajo coste (pues la mano de obra es más barata) recogen los mismos beneficios, los cuales no se reinvierten en dicho país productor sino que la multinacional los invierte en su propio país o bien en comprar otras empresas en otros países, continuando así la cadena.

La primera fase para la privatización de una empresa es la preparación de la venta, aún cuando la presión de la situación puede considerarse como uno de los factores más

importantes que incide en la celeridad con la que se trata de vender la empresa también existen elementos de política determinantes para la preparación de la venta. La reestructuración es un paso previo a la privatización, en algunos casos la reestructuración es absolutamente necesaria para promover la competencia o facilitar la venta, pero la reestructuración tiene riesgos y plantea problemas importantes. En primer lugar, puede resultar una operación que consuma demasiado tiempo, dando lugar a que se pierda la oportunidad de privatizar. En segundo lugar, puede demandar recursos importantes de los cuales carece el Estado. En tercer lugar, puede ocurrir que la reestructuración disminuya el número de potenciales interesados si ella no coincide con los programas de inversión que estos últimos tienen. Por estas razones es posible concluir que la reestructuración de las empresas públicas como paso previo a su privatización sólo debe ejecutarse cuando se cumple alguna de las tres siguientes condiciones. a. Cuando se requiere para permitir o promover la competencia b. Cuando es absolutamente necesaria para hacer posible la venta c. Cuando el Estado tiene claras ventajas comparativas para el sector privado para adelantar la reestructuración de que se trate. Reestructurar por estas razones, tales como la posibilidad de mejorar el precio de venta final de la empresa, implica suponer que el Estado tiene mayor capacidad de agregar valor que el sector privado, esta es una actividad de la cual precisamente se está retirando el Estado. En este sentido cabe decir que las mismas razones que conllevan a la privatización, deben conllevar a dejar que sea del sector privado la tarea de la reestructuración de las empresas a privatizar. La segunda fase de la privatización es el método de venta, hasta ahora se han experimentado una amplia gama de esquemas o modalidades de privatización y se sigue innovando en este campo. Por lo que no existe un patrón fijo, obviamente la modalidad de privatización ha estado en alto grado determinada por el tipo de empresa o actividad que se privatiza, pero en general, la fórmula que ha predominado es la de la búsqueda de un inversionista estratégico al cual se le vende un porcentaje de acciones con el control de la empresa. Otro porcentaje de las acciones, que suele estar entre el 4% y el 20%, se le vende a los trabajadores de la empresa privatizada y el resto lo lleva el gobierno al mercado de capitales. Este ha sido el esquema utilizado en la venta de empresas de telecomunicaciones, eléctricas y muchas otras. Podríamos decir que este ha sido el esquema predominante en las grandes empresas. El objetivo de conseguir un inversionista estratégico para las grandes empresas que se privatizan ha predominado claramente sobre otros objetivos de política como el desarrollo del mercado de capitales. En la venta del

bloque accionario al inversionista estratégico ha predominado ampliamente la licitación pública. Ello a contribuido de manera notable a darle transparencia a los procesos de privatización, lo que a su vez ha contribuido a darle a ésta viabilidad política. En este sentido es digno destacar que, siendo la privatización un proceso en el cual están involucradas continuas y cuantiosas operaciones mercantiles, no se ha convertido dicho proceso -como se pronostico en algunos casos- en un centro de escándalos o de corrupción en ningún país de América Latina. Luego de haber desarrollado el esquema sobre el método de venta se procede con el tercer paso, el criterio de selección de los compradores, al igual que con el método de venta no ha existido un único método ni siquiera en el interior de cada país para seleccionar los compradores finales de las empresas públicas a privatizar. Sin embargo, es posible apreciar un hecho y una tendencia dominante: a. El precio ofertado ha sido el elemento más importante para la selección de nuevos inversionistas. b. El precio ofertado tiende a ser el único elemento para decidir la selección del nuevo propietario. En numerosos casos de privatización en América Latina, el precio ofertado por los inversionistas interesados ha tenido una ponderación alta o dominante en la selección final; pero ese no ha sido el único elemento. Se le ha dado alguna ponderación también a los planes de inversión de los competidores. Sin embargo, en los casos de privatización más reciente, el programa de inversión mínimo lo defiende el gobierno y se convierte este en una exigencia igual para todos los inversionistas. Estos, habiendo sido ya precalificados, compiten estrictamente sobre la base del precio ofertado. La utilización de un único criterio (especialmente el precio) para la selección de los compradores de la empresa tiene dos grandes ventajas. Simplifica enormemente el proceso de selección, al remitirlo a un único indicador cuantificable y, por lo mismo, le dan gran transparencia al proceso. Habiendo sido previamente precalificados los potenciales inversionistas y habiendo sido igualmente definido el plan mínimo de inversión (cuando ello procede) por el Estado, se asegura que cualquiera sea el que gane de entre los compradores, se habrá hecho una buena decisión.

Es necesario hacer un esfuerzo para clarificar el concepto de privatización ya que el término ha sido altamente mistificado, se maneja con diferentes concepciones en el marco del debate político y está cargado de diferentes significados que obstaculizan la visualización de fenómenos diversos, a veces complementarios y otras veces contradictorios, que están ocurriendo en los países de la Región.

Las proposiciones de privatización que se debaten en la década de los ochenta están inscritas e inspiradas básicamente, en el modelo neoliberal y en la teoría económica neoclásica que se fundamentan en la creencia en que las fuerzas del mercado distribuyen los recursos, salarios, bienes y servicios más efectivamente y eficientemente que las fuerzas interventoras del Estado. Estas proposiciones están principalmente, referidas a la reducción de la intervención económica del Estado en la sociedad. Por privatización se designa, en términos generales, aquellas políticas diseñadas para establecer los principios del mercado en la provisión y distribución de los servicios públicos. Es esta última, la dirección más controversial de la privatización ya que tiene que ver directamente con la distribución social de los recursos (Pulkingham: 1989).

Las orientaciones doctrinarias tuvieron su desarrollo más acabado, bajo las administraciones de Margaret Thatcher en Inglaterra y Ronald Reagan en Estados Unidos. Estas experiencias se extendieron a un grupo de países del primer mundo, como España, Italia, Francia, Canadá y Alemania. Para la mayoría de los analistas de la privatización ésta refiere a la transferencia de funciones y actividades del sector gubernamental al sector no directamente controlado por el Gobierno. Dentro esta lógica el sector público redefine su intervención en la sociedad fundamentalmente a través de las empresas estatales, lo que trae como consecuencia un rediseño en el gasto público. La privatización en el área social funciona como una extensión de un proceso que tiene su origen en el ámbito económico.

De una revisión de la literatura más reciente sobre el tema, se pueden inferir por lo menos tres enfoques que ayudan a comprender este proceso. El primer enfoque, considera a la privatización como un fin en sí mismo y enfatiza sus aspectos económicos. Estos estudios analizan los procesos de privatización en términos comparativos, utilizando básicamente las experiencias de los países desarrollados, como Estados Unidos, Francia, España, Inglaterra e Italia. También hay referencias sobre algunos países del Tercer Mundo como Chile, Brasil, Corea del Sur, Bangladesh, South África, entre otros. Los autores representantes de este enfoque, realizan una evaluación de las experiencias anteriores en términos de los éxitos alcanzados y/o fracasos, destacando los primeros sobre los obstáculos o dificultades. En la literatura perteneciente a este enfoque, también se encuentran referencias a las modalidades que se adoptaron para cada caso y sus

resultados en cuanto al ahorro del gasto fiscal del Estado y al nuevo estilo de gerencia orientado hacia la búsqueda de eficacia y eficiencia en los entes una vez privatizados.

Desde esta perspectiva, la sociedad civil es el empresariado organizado y se coloca por encima del Estado. Se podría inferir que este sector sería el instrumento para aumentar la eficacia de los aparatos del Estado. Los exponentes de este enfoque, comparten la idea de disminuir la presencia del Estado en la economía y de redimensionarlo, no solamente en las áreas económicas sino también en las sociales. Aquí el objetivo explícito es fomentar una nueva división del trabajo entre los sectores público y privado con el fin de aumentar la eficacia y eficiencia de ambos. Sin embargo, una derivación de este objetivo es el de mantener separados estos sectores. El primero, en el ámbito estricta y tradicionalmente social y el segundo, en el ámbito económico. Los autores considerados en este primer grupo sostienen que lo anterior es una condición necesaria para que una sociedad alcance el desarrollo medido en términos de crecimiento económico.

El segundo enfoque destaca los aspectos sociales y políticos del proceso de privatización. Este enfoque trata de vincular la privatización, básicamente a los aspectos político-sociales de una sociedad determinada y argumenta que sus posibilidades de surgimiento y modalidades de expresión deberían estar relacionadas con la tradición sociopolítica y cultural que le es propia a cada país. De allí que los procesos de privatización devienen de decisiones políticas que se toman asociadas, principalmente a un forma específica de Estado.

Quienes suscriben este punto de vista sostienen que las condiciones socioeconómicas en las cuales se sucedieron los procesos de privatización en los países europeos, divergen sustancialmente de las condiciones que presentan hoy en día los países latinoamericanos, así como también hay diferencias substanciales sociohistóricas entre los propios países latinoamericanos; por lo tanto los resultados esperados variarían puesto que el surgimiento y desarrollo del Estado Latinoamericano es diferente al de cualquier Estado Europeo. Podría concluirse que un proceso de privatización tendría que vincularse a las características socioculturales propias de cada sociedad y asumirse como uno de los medios para lograr un fin mucho más complejo como es el desarrollo de la sociedad.

Los procesos de privatización, es decir la invasión de lo público por lo privado, delimitan un determinado tipo de acción: aquella mediante la cual las relaciones de propiedad, control o usufructo, o todas ellas según sea la modalidad del convenio, pasan a manos de entidades jurídicas o personas naturales privadas. Ello es importante porque por esta vía quedan excluidos de la consideración de privatización, los procesos y tendencias de crecimiento de lo privado anteriormente existentes a la "firma" de un convenio o transacción, es decir de lo que se identificaba como tal antes del cumplimiento del "pacto".

Tanto el segundo como el tercer enfoque estudian los procesos de privatización desde un punto de vista crítico y comparten el análisis según el cual las especificidades políticas, sociales y económicas que presentan los países y los sectores sujetos a ser privatizados son elementos que necesariamente deben ser tomados en cuenta. Es importante destacar que las tres perspectivas mencionadas no son puras en sí mismas, en donde los análisis que privilegian lo económico y el corto plazo no consideran los aspectos sociales y políticos y viceversa. De allí que la diferenciación que se establece tiene fines exclusivamente analítico-metodológicos para ubicar las diversas posiciones sobre el proceso de privatización a partir del énfasis en los rasgos sobresalientes que cada uno de estos enfoques privilegia en el análisis.

Sintetizando, la privatización definida en un sentido amplio abarcaría todas aquellas acciones que tienen como meta reducir la intervención del Estado en la economía. En consecuencia, comprendería no sólo una transferencia de bienes públicos al sector privado, sino también la desregulación de determinadas actividades públicas o privadas, al igual que la concesión de la prestación de servicios públicos al ámbito privado. Definida en un sentido estricto, la privatización se circunscribiría al cambio de titularidad o gestión del sector público al privado lo cual implica la asunción, por los particulares de bienes o actividades económicas anteriormente bajo la titularidad o gestión pública. Por consiguiente, en este sentido la privatización y desregulación son conceptos distintos, que implican y refieren acciones y procesos diferentes. La desregulación remite a un conjunto de acciones conducidas con el ánimo de dinamizar la vida económica y que consisten básicamente en la eliminación, por parte de las instancias públicas competentes, de

restricciones y constricciones que afectan a las decisiones empresariales (De La Serna:1991).

Sanciones.-

Considero también, que se deben poner sanciones y que se cumplan estas sanciones. Sanciones como las estipuladas en la misma ley. Creo que es conveniente que estas sanciones sean conocidas y divulgadas, para que así la gente vaya sabiendo a que abstenerse cuando hace una huelga sin causa o con causas en busca de propios beneficios que van mas allá que los de la colectividad.

Debería sancionarse al organizador mental de la huelga o del perjuicio causado por el sindicato, de manera penal y civil, resarciendo daños y perjuicios en caso de haberlos.

Cocimiento público y Educación:

Pero mas que nada creo que deben publicarse actos dolosos o de abuso del derecho que se dan por parte de sindicatos, educar a la gente y empezar desde un principio con los alumnos, muchas veces ellos aprenden los ejemplos. A veces por ejemplo los profesores públicos faltan a su función de educar, como pueden los alumnos recibir un alumno. Creo que la mentalidad nuestra (Americana) esta adiestrada a lo fácil a lo astuto, mas no al trabajo honesto. Imitar en este sentido a culturas como la europea sería una cosa fabulosa.

CONCLUSIÓN

Opinión Personal

Que problema que es la sindicalización pública en nuestro pobre país. Sindicalistas de empresas del Estado se han encargado de mermar considerablemente recursos de estas empresas estatales.

Del derecho al abuso, así tenemos casos como por ejemplo el que se ha suscitado en la empresa generadora eléctrica mas importante del país, cuyo sindicato reclama millones de dólares del porcentaje de utilidades que según ellos por derecho les corresponde, cuando hay otros casos en otras eléctricas y compañías del Estado en donde hay perdidas o ganancias mínimas.

¿USTEDES CREEN QUE ESTO ES JUSTO?

Por qué no salen a la luz estos casos y se mantienen tapados bajo el manto oscuro de la manipulación y protegido por burocracias y entes sindicales que les interesa un bledo los demás, solo su enriquecimiento es lo importante.

O mas aún cuando hospitales públicos se paralizan, impidiendo muchas veces que personas con enfermedades graves y de escasos recursos sean atendidas.

O cuando algún trabajador público por ineptitud, pero protegido por su sindicato, reclama miles de miles de dólares en indemnizaciones.

Los sindicatos públicos mas que un derecho de los trabajadores, es un privilegio, reclaman, patalean y ahí están con sus pliegos de peticiones haciendo que la empresa del Estado pague y en definitivas cuentas todos nosotros, necesitamos cambio, necesitamos que se acabe la sindicalización pública, o al menos como bien lo expresa la OIT, sea una parte buena de apoyo al buen trabajador. ¿Dónde quedaron esos principios establecidos en Chicago y declarados el Primero de Mayo de 1886?, los reclamos ya no son por una buena causa sino para obtener privilegios que normales trabajadores y dignos no los tienen.

LA SINDICALIZACIÓN PÚBLICA DEBE ACABARSE

BIBLIOGRAFÍA

Fuente:

- Código del Trabajo del Ecuador – Registro Oficial No. 162 de 29 de septiembre de 1997.
- Decreto Ley 2000-1 – Registro Oficial No. 114-S de 18 de agosto de 2000.
- <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/No%203/Sindicatos.ht>
- ENCICLOPEDIA OMEBA:
Apéndices III
Abuso del Derecho
Tomo 25
- Ideología de los Trabajadores.....José Gómez Cerda
- X Congreso Nacional de Sindicatos Chinos.Patido Comunista Chino
- La formación de Cuadros.....Lenin
- La FSM et la CISL , des origines de la
 - Guerre Froide y la Chute du Communisme.....Pierre-Ives Bolen
- Las ideologías y los Movimiento Sociales..... Victor Alba
- Las Nuevas Realidades Políticas y Económicas
 - Del Sindicalismo (Tesis).....María Xelhuantzi López
- . 1983b. *Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general acerca de la aplicación de los convenios sobrela libertad sindical y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, así como del convenio y la recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales.* Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 4B) a la 69.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1983). Ginebra.
- .1984a. «Informes del Comité de Libertad Sindical», *Boletín Oficial* (Ginebra), vol. LXVII, Serie B,
núm. 1, informe 233.º, caso núm. 1225.
- .1984b. «Informes del Comité de Libertad Sindical», *Boletín Oficial* (Ginebra), vol. LXVII, Serie B, núm. 2, informe 234.º, caso núm. 1255.

—.1984c. «Informes del Comité de Libertad Sindical», *Boletín Oficial* (Ginebra), vol. LXVII, Serie B, núm. 3, informe 236.º, caso núm. 1140.

—.1985. *Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1919-1984*. Con suplementos 1985-1998. Ginebra.

—.1987. «Informes del Comité de Libertad Sindical», *Boletín Oficial* (Ginebra), vol. LXX, Serie B, núm. 1, informe 248.º, caso núm. 1381.

—.1994a. *Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 4B) a la 81.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1994). Ginebra.

—.1994b. *Actas*, 81.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1994). Ginebra.

—.1995a. *Derecho sindical de la OIT*. Normas y procedimientos. Ginebra.

—.1995b. «299.º informe del Comité de Libertad Sindical», *Boletín Oficial* (Ginebra), vol. LXXVIII, Serie B, núm. 2, caso núm. 1768.

—.1996. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración*. Cuarta edición (revisada). Ginebra.

—.1997a. «307.º informe del Comité de Libertad Sindical», *Boletín Oficial* (Ginebra), vol. LXXX, Serie B, núm. 2, caso núm. 1865.

—.1997b. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe general y observaciones acerca de ciertos países*. Informe III (Parte 4A) a la 85.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1997). Ginebra.

- Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, e Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL, Cuaderno Sindical No. 4. Los conflictos colectivos en el Ecuador. Una visión sindical, Quito, CEOSL-INEL, 1986.
 - Constitución Política del Ecuador
 - Reglamento a la Ley de Carrera y servicio Administrativo.
 - **Gerardo Cerdas Vega** es Sociólogo. Trabaja con organizaciones sindicales costarricenses desde hace más de una década. Se desempeña como docente universitario en los ámbitos de la metodología de investigación y la sociología de las organizaciones. Ha publicado los libros de poesía "La imagen

calcinada" (1997) y "El círculo de fuego" (2000). Textos suyos han sido editados en revistas costarricenses e internacionales.

- Recortes varios del Universo, Comercio y otros diarios del país.
- Información dada por el Dr. Gil Barragán Romero
- Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, e Instituto de Educación Laboral, INEL, Cuaderno Sindical No. 2. Organizaciones sindicales: constitución y garantías legales, Quito, CEOSL _ INEL, 1982.
- Chávez de Barrera, Nelly, Manual de derecho laboral para trabajadores sociales, Quito, Editorial Universitaria, 1985.
- El Mundo Sindical (colección).....CIOSL

- Sindicalismo sociopolítico: bases y estrategias para la unidad y renovación sindical. SINDICALISMO/ EMPRESA/ TRABAJO/ NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ POLÍTICA SOCIAL/ CONCERTACIÓN SOCIAL.

- Sindicatos docentes y gobiernos: conflictos y diálogos en torno a la - reforma educativa en América Latina.-- Título: Sindicalismo Docente y Reforma Educativa en América Latina y el Caribe

- Revista del Tribunal Constitucional # 6 sobre la: "Optimización y Ponderabilidad de la Huelga como Derecho Fundamental". Dr. Xavier Garaicoa Ortiz 1 trimestre 2006 Pag. 3 a 10
- Texto de la Dra. Silvia Salame Fajat, sobre la protección de los derecho fundamentales, "ejercicio del derecho del trabajo en asociaciones o sindicatos"
- Historia del Movimiento Obrero..... Edoward Doleans

La Voix (Colección)..... ODSA

Le Mouvement Ouvrier Chrétien 1921-1996..... CARHOP

Le Movement Syndical en Afrique Noire..... Noël Madounga,
Gérard Fonteneau

Les Internationales Ouvrières.....Annie Kriegel

- Les Organisations Internationales..... Pierre Gerbet

- Le Syndicalisme..... EDMA

Los Congresos Obreros Internacionales

- En el Siglo XX.....Amaro del Rosal

- Nace una Alternativa.....Gerhard Wahlers

- “Posiciones ”Colección..... CLAT

- Revista “Labor “. (Colección)..... CISC/CMT

- Trade Unions of the World.....Longman International

- Voces por la Libertad..... O.I.T

- OIT <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R091>

- LEY ORGÁNICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO

- "Historia del Sindicalismo Petrolero". Sistema Nacional de Movilización Social (Sinamos). Publicación a mimeógrafo. Talara, agosto de 1973.