

JUVENTUD Y SINDICALISMO

Jürgen Eckl
Rafael Urriola
Luis F. Bilbao
Julio C. Trujillo

**JUVENTUD
Y
SINDICALISMO**



Es una publicación del Instituto Latinoamericano de
Investigaciones Sociales, ILDIS.

ISBN-9978-94-050-2 Juventud y Sindicalismo

© ILDIS

Primera edición: marzo 1992

Editores:

Jürgen Eckl

Rafael Urriola

Portada:

Isabel Pérez

Diseño gráfico:

CEPLAES - Caroline Galarza S.

Impresión:

Offset Gráfica Araujo

Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales

Calama #354

Casilla: 17-03-367

Telex: 22539 ILDIS-ED

Fax: (593-2) 504-337

Teléfono: 562-103

Quito, Ecuador

Contenido

Presentación	9
Políticas para el Empleo Juvenil como Acción Sindical	15
Legislación Laboral y Empleo Juvenil	45
El sistema dual	67
Síntesis del debate del seminario	75

Presentación

Jürgen Eckl
Rafael Urriola

En el transcurso de 1991 el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS, con el auspicio del Ministerio del Trabajo inició el programa **Juventud, empleo y capacitación (JEC)** que consistió, en esta primera etapa, en talleres o seminarios sobre la situación de la juventud. De estas actividades han resultado cinco documentos de trabajo y la presente publicación que ha adquirido otro formato, especialmente, para que este documento sea más ampliamente discutido en las bases sindicales.

La situación de la juventud ecuatoriana ha sido descuidada por la sociedad civil. Los programas del sector público rara vez consideran la especificidad de las inquietudes y necesidades de los jóvenes pese a que, según el Censo de Población de 1990, los menores de 25 años alcanzan al 59% de los habitantes del país. Además de la falencia de programas de empleo, es necesario reflexionar de manera creativa en instancias que combinen trabajo, estudio, capacitación y formación de tal modo que los jóvenes tengan mayor participación en las decisiones que conciernen de manera directa a sus expectativas.

Si bien, el Estado a través del Ministerio de Educación y del Servicio de Capacitación dependiente del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos ejerce funciones esenciales en cuanto a educación y capacitación es evidente que hay marcadas insuficiencias en estos aspectos.

De una parte, las cámaras de la producción y el comercio han empezado a crear sus propios organismos y, de otra parte, han surgido numerosas empresas privadas de formación, en Quito y Guayaquil especialmente, que han centrado sus cursos en carreras intermedias. No obstante, el gran problema es que en la mayoría de los casos la relación entre aprendizaje y trabajo o, entre escuela y fábrica, es prácticamente nula.

En efecto los jóvenes, en general, y los jóvenes de los sindicatos han afirmado que ni siquiera imaginan en las escuelas el marco real de lo que es la empresa. No tan solo porque las tecnologías en las escuelas no están actualizadas o aún, en ciertos casos enfrentan situaciones artesanales retrasadas, sino porque en la industria se generan relaciones sociales tales como autoridad, responsabilidad, plazos, horarios, etc., que no son de ninguna manera, similares a la escuela, colegio o universidad.

En este sentido se observan los defectos de la formación global y en la cual los jóvenes reclaman contra la subordinación a reglas que desconocen y para lo cual no han sido preparados. Así, como se comentó en el seminario que motivó esta publicación, hay reclamos contra los políticos y la política lo cual no es ajeno a la ausencia de propuestas propias para la juventud; se critica a la sociedad en su conjunto por la carencia de alternativas para integrarse al mundo del trabajo lo cual es congruente con la ausencia de políticas de empleo juvenil; se critica, también, a los dirigentes sindicales por no adecuar aperturas reales para que los jóvenes accedan a los puestos de responsabilidad.

Sería fácil, pero también ingenuo, suponer que todas estas manifestaciones excluyentes corresponden a las personalidades que están en el poder (gobernantes, empresarios o dirigentes gremiales). En realidad, la lógica social, especialmente en los últimos años de crisis, ha exacerbado el individualismo ya sea por la vía de la reducción de los espacios de participación como también por la reducción de los gastos socia-

les del gobierno. Ante la imposibilidad de distribuir riqueza porque, por ejemplo, los aumentos de la producción nacionales deben ser transferidos al exterior para pagar la deuda externa, cada vez más severamente los discursos de las autoridades tienden a castigar los reclamos de justicia social.

Lamentablemente, los jóvenes no comprenden estas explicaciones. Tampoco los trabajadores en general, sienten que los sacrificios de una situación adversa, están siendo compartidos de manera equitativa. Es indudable que hay motivos de descontento cuando se observa que los salarios vitales reales en 1990 se han reducido en un tercio con respecto a diez años atrás. Sin embargo, esta crisis y sus efectos, en particular en los ingresos golpea a trabajadores sindicalizados y a los que no lo están, a servidores públicos, a campesinos y a una inmensa mayoría de los llamados trabajadores informales entre ellos a tantos vendedores que después de agotadoras jornadas apenas alcanzan a comer miserablemente.

En este sentido nos preguntamos si la crítica de los jóvenes a los dirigentes no es más bien, una crítica instintiva, a una cierta incapacidad del movimiento sindical para aglutinar sectores y hacer propuestas también de corto plazo que favorezcan a todos los sectores ecuatorianos afectados por la crisis.

Por ello, los jóvenes sienten desaliento para integrarse a la actividad sindical pero también en otros planos no hay mayor participación juvenil. En el seminario se sugirió y con mucha razón, que las organizaciones sindicales deben encabezar la formación de sus afiliados tanto en aspectos generales, sociales, económicos y políticos como en aspectos sindicales y también en la formación técnico profesional.

Tradicionalmente el sindicalismo latinoamericano no se ha preocupado por la formación profesional y la capacitación y el sindicalismo ecuatoriano no ha sido una excepción. Ahí se unen en un sentido indirecto con los empresarios que también tratan la capacitación y formación profesional como un asunto estatal.

Más aún en algunos sindicatos, bajo el lema de "igualdad", se percibe una cierta resistencia contra la capacitación y se entiende como algo que puede romper los lazos de la solidaridad a nivel de empresa cuando produce diferencias de escala y un tipo de jerarquía entre la mano de obra. Tampoco en la política de la contratación colectiva se toman en cuenta de manera suficiente programas de capacitación ni se respetan las remuneraciones a ciertas calificaciones adquiridas. Una posición así no puede sobrevivir frente a los desafíos del cambio en los nuevos rumbos del sindicalismo latinoamericano donde se comprometió la CEOSL, como la central más respetada del Ecuador, a generar un espacio amplio para atacar los problemas de capacitación y formación profesional, definiéndolos como tarea propia de un sindicalismo moderno y democrático.

Declarada la disposición por parte del sindicalismo de preocuparse de esta tarea hay que buscar viabilidades, romper con esquemas tradicionales y hacerse cargo directo de los intereses de las grandes mayorías juveniles. Mientras el empresariado se demora en reconocer la propia responsabilidad en este campo corresponde entonces al sindicalismo llenar este vacío; elaborar y pedir nuevas maneras de una formación profesional cualitativa y empujar con programas adecuados que sean ampliamente aplicados y ejecutados. Solo así el sindicalismo puede ganarse una juventud que, por los hechos hasta ahora señalados, se siente marginada en los proyectos y discursos sindicales. Solamente con una actividad concreta el sindicalismo puede ganar el respeto, alcanzar

un perfil moderno y establecer un proyecto real para un sindicalismo socio-político.

Si el sindicalismo no logra desarrollar y realizar una política de capacitación y formación para el fomento del empleo juvenil se va a perder una generación y se perderá a sí mismo en el futuro.

El Ecuador sufre de males endémicos para superar esta situación: la falta de diálogo y una desconfianza extrema entre sindicatos, empresarios y gobierno. No obstante, nadie gana en este juego sobre todo cuando se ha decidido una apertura económica de envergadura en que, en definitiva, se sugiere aunar todos los esfuerzos para salir de la crisis económica.

Políticas para el Empleo Juvenil como Acción Sindical

Luis F. Bilbao

Introducción

En las últimas estimaciones que hemos hecho sobre el desempleo en el Ecuador encontramos que a junio de 1991, alrededor de 413.000 habitantes no tenían un puesto de trabajo, cifra que representa el 13,5% de la población económicamente activa¹.

De la cifra señalada, se advierte que el 76% de los desempleados corresponde a jóvenes comprendidos entre los 12 y los 24 años de edad. Esta situación evidencia que cada vez con mayor profundidad el desempleo de la juventud ecuatoriana se torna en un problema cuya solución debe ser abordada por el gobierno y el sector privado de nuestra sociedad.

1 Esta cifra es ligeramente inferior a la que hemos señalado en otros de nuestros estudios sobre el empleo difundidos recientemente. Esto obedece a los ajustes que hemos realizado a dichas cifras en función de la tasa de crecimiento poblacional registrada en el último censo de 1990 y que es sensiblemente inferior a la calculada en las proyecciones de la tasa del censo de 1982.

Para nadie es desconocido el hecho de que en el Ecuador no se ha logrado hasta ahora convertir en realidad la declaración constitucional de que todo ecuatoriano tiene derecho a un puesto de trabajo que le permita obtener ingresos para garantizarle una vida digna mediante la satisfacción de las necesidades básicas de cada ser humano y de su familia dependiente.

Por ello, el desempleo de los sectores jóvenes de la población tiene una doble connotación por su efecto social sobre quienes lo padecen. Por una parte está la angustia que el desempleo genera en las personas; y, por otra, el hecho de que la falta de ingresos propios impide a los jóvenes que lo necesitan formar un hogar autónomo y terminar de este modo con la dependencia económica de sus padres. A esto se agrega la frustración de los cerca de 60.000 jóvenes que han terminado una carrera técnica de nivel intermedio o su formación universitaria y que actualmente no encuentran trabajo en ocupaciones afines a la formación recibida.

Al mismo tiempo y debido a la profundización de la crisis económica de nuestro país, no menos de 300.000 jóvenes, especialmente los pertenecientes a los sectores populares, han debido acudir a actividades propias del sector informal urbano, como formas de subsistencia para que sus respectivos hogares tengan algún ingreso. Agréguese a esto los miles de jóvenes que en nuestro país recurren al robo, al tráfico de drogas y a la prostitución.

Señalemos, además, que los jóvenes que han encontrado su primer empleo en el sector moderno reciben un tratamiento salarial y de condiciones de trabajo generalmente discriminatorio por su desventaja frente a los trabajadores antiguos.

La situación descrita del empleo juvenil, que es propia de la mayoría de países subdesarrollados y dependientes, ha vuelto a preocupar a organismos internacionales como la OIT desde donde se impulsa actualmente una importante iniciativa para que los gobiernos y el sector privado definan y ejecuten una política de atención específica al problema.

Entre los esfuerzos que en ese sentido deben desplegarse de inmediato tienen especial importancia los que corresponden a las organizaciones sindicales que históricamente han dado atención marginal a los problemas del empleo de los jóvenes.

Por lo expuesto, en este documento presentamos lineamientos básicos que aspiramos puedan ser útiles para analizar y comprender mejor el comportamiento de las organizaciones sindicales en su relación con el empleo de la juventud de nuestro país. Señalamos, además, algunos datos sobre la situación actual del empleo juvenil y proponemos iniciativas que anhelamos puedan contribuir a los esfuerzos que en el futuro hagan las organizaciones sindicales ecuatorianas para definir y orientar su política y acción sobre tan importante tema.

Algunos datos sobre el desempleo de los jóvenes

El problema del desempleo juvenil tiene idénticas causas que el de otros grupos de edad de la población. En términos generales la causa más importante se encuentra en la siempre decreciente inversión que hacen los sectores productivos en actividades generadoras de empleo.

En realidad, la mayor parte de los significativos recursos monetarios de la economía ecuatoriana se destina a la especulación financiera y a otras actividades que generan muy pocos puestos de trabajo. A títu-

lo de ejemplo, en la década 1980-1990 el sector industrial ha tenido un crecimiento anual negativo con tasas de menos 1.4; menos 1.8 y menos 1.8% en 1983, 1984 y 1985 respectivamente. Dichas tasas no se han elevado significativamente a partir de 1985 pues se han mantenido siempre por debajo de la tasa anual promedio de crecimiento de la población.

Señalemos también que la política monetaria de altas tasas de interés aplicada por los dos últimos gobiernos ha encarecido el crédito interno restringiendo seriamente la disponibilidad de recursos del sector privado y del sector público para destinarlos a la inversión y a la reinversión productiva generadora de empleos.

En síntesis, la política económica de ajuste, de precios reales, especulación financiera, altas tasas de interés y otras medidas propias del modelo neoliberal que se aplica crecientemente en nuestro país ha resultado hasta hoy en el agudizamiento de la crisis económica expresada en recesión de las actividades productivas, fomento de la especulación comercial y financiera, reducción de la capacidad del aparato productivo para generar puestos permanentes de trabajo y, en consecuencia, incremento anual vertiginoso de los niveles de desempleo abierto del conjunto de la población ecuatoriana.

A continuación presentaremos algunos indicadores sobre la magnitud del desempleo abierto de la población joven ubicada en el tramo de edad 12-24 años.

Un estudio de esta naturaleza debería apoyarse en información actualizada proveniente, de preferencia, de estadísticas continuas de empleo. Lamentablemente nuestro país no dispone aún de un sistema adecuado para la obtención de este tipo de estadísticas a nivel nacional. Los pequeños esfuerzos que al respecto realiza el Instituto Nacional del Empleo (INEM) mantienen, en nuestro criterio, algunas limitaciones signi-

ficativas en la metodología utilizada para la aplicación de las encuestas que allí se hacen². Por eso los datos que el Instituto ha hecho públicos respecto del desempleo abierto están, en nuestro criterio, sensiblemente subestimados. ~

Lo mismo sucede, siempre en nuestro criterio, con la información recogida en el último censo de 1990. Al respecto, es de público conocimiento que en dicho evento no se logró censar algunas áreas de población indígena vinculada a la CONAIE. Por otra parte, los resultados provisionales de este censo presentan sensibles incongruencias con la evolución histórica del crecimiento de la población ecuatoriana. Por lo señalado, creemos firmemente que también el censo de 1990 subestima la magnitud del desempleo abierto.

De allí que para elaborar los cuadros que acompañamos a este documento hemos aplicado una metodología propia basada en cálculos de correlación entre las tasas previstas y reales de crecimiento del producto interno bruto con las metas previstas de creación de puestos de trabajo señaladas, implícita o explícitamente en los últimos planes de desarrollo del CONADE.

Por otra parte, hemos verificado la consistencia de la información anterior cruzándola con los resultados de la correlación obtenida entre la formación bruta de capital fijo y las metas previstas de generación de

-
- 2 Limitaciones, entre otras, en el tamaño y representatividad de las muestras, en la definición de las fechas para aplicar las encuestas, en la continuidad de las investigaciones, en la cobertura de las muestras.

empleo. Hemos confrontado también información sobre el monto de la inversión promedio por puesto de trabajo creado en la grande, mediana y pequeña empresa³, con datos sobre el crecimiento histórico de la población económicamente activa (PEA) ocupada y desempleada. Finalmente, hemos elaborado proyecciones basadas en la tendencia histórica de crecimiento intercensal de la población y del desempleo por grupos de edad. Tales proyecciones han sido ajustadas en función de hipótesis de trabajo derivadas de comprobaciones empíricas hechos por nosotros⁴.

En base de la aplicación de esta metodología hemos elaborado los cuadros y los gráficos anexos, en donde presentamos nuestras estimaciones sobre la evolución del desempleo abierto de la PEA joven (12-24 años) durante el período comprendido entre 1982 y junio de 1991.

Del análisis de los cuadros se concluye que durante los ocho años del período ha crecido vertiginosamente el desempleo juvenil pasando de una tasa del 9.8% en 1982 al 33.5% en junio de 1991.

Las cifras absolutas del cuadro demuestran por otra parte, que el desempleo abierto que en 1982 afectaba a 10.616 jóvenes de 12 a 24 años, a junio de 1991 se habría elevado a la cifra de 314.067 personas. En otros términos, durante los ocho años transcurridos en el período el desempleo abierto total habría aumentado en 243.451 jóvenes, lo cual implica

-
- 3 Definidas por el número de trabajadores: más de 50, entre 14 y 50, menos de 14, respectivamente para grande, mediana y pequeña
 - 4 La explicación técnica detallada de la metodología se encuentra en nuestra obra titulada Economía y Empleo en el Ecuador, tomo 2.

que en promedio cada año el número de jóvenes sin empleo habría aumentado en 30.431.

En lo que se refiere al desempleo urbano se advierte que mientras en 1982 éste representaba el 10.6% de la PEA urbana, en junio de 1991 ascendió al 35.2% lo que representa un incremento de 128.456 jóvenes desempleados en el área urbana durante el período 1982- 1991. Dicho incremento significa que anualmente, y en promedio, 16.057 jóvenes habrían engrosado las filas del desempleo urbano.

En lo que respecta al desempleo en el área rural, durante el período de análisis este se habría incrementado a nivel nacional, en 114.995 jóvenes lo que significa que anualmente y en promedio, el desempleo rural se habría incrementado en 14.374 personas.

La sindicalización de los jóvenes trabajadores

No hemos encontrado información precisa sobre el número de jóvenes trabajadores dependientes de patronos. Sin embargo, nuestras propias estimaciones inferidas de la tasa de crecimiento estimada de la PEA durante el período 1982-1991 y de la distribución de la población censada en 1982, según grupos de edad, por ramas de actividad económica y por grupos principales de ocupación, nos permiten afirmar que a junio de 1991 habrían alrededor de 180.000 jóvenes asalariados en empresas del sector formal de la economía ecuatoriana.

A dicha cifra hemos aplicado una tasa de sindicalización del 20% correspondiente a las estimaciones hechas sobre la base de la proyección de los resultados de investigaciones parciales realizadas por nosotros en el Ecuador y de la información proveniente de otras investigaciones hechas para el conjunto de países de América Latina y el Caribe⁵. Resulta, de esas estimaciones, que actualmente en el Ecuador solamente alrededor de 36.000 jóvenes trabajadores asalariados de edad comprendida entre 12 y 24 años estarían sindicalizados.

Es evidente que estas cifras deberían ser confrontadas con la realidad, pero nos hemos atrevido a consignarlas para tener una idea, así fuere aproximativa, de la pequeña magnitud de la sindicalización de los jóvenes.

A manera de síntesis de lo analizado en esta sección concluimos que mientras el desempleo abierto de los jóvenes es alto y crece vertiginosamente, la sindicalización de los trabajadores jóvenes es baja y tiende a decrecer por múltiples razones entre las que se encuentra las señaladas más adelante.

La actitud de los sindicatos y de los jóvenes frente al empleo juvenil

En esta sección presentamos algunas reflexiones sobre el comportamiento y las mutuas relaciones entre los dirigentes sindicales y los jóvenes

5 En la publicación de la ORIT "El desafío del cambio. Nuevos rumbos del sindicalismo" se afirma que la tasa de sindicalización promedio para todos los trabajadores no supera el 30% del total de asalariados.

nes que tienen un empleo asalariado en las empresas ecuatorianas. Incluimos también, al final, una caracterización de la forma en que los sindicatos actúan frente a la situación de desempleo de los jóvenes.

a) Las relaciones entre sindicatos y jóvenes trabajadores

Generalmente, y como forma reiterada de conducta de los dirigentes sindicales, no se ha alentado la participación de los jóvenes sindicalizados en los mecanismos de dirección sindical. Por ello, la mayor parte de los dirigentes sindicales son mayores de 24 años y solamente por excepción se elige a un dirigente menor de esa edad. Esta afirmación se respalda en nuestra experiencia como instructores sindicales, la que nos ha permitido verificar que en una muestra de 670 dirigentes asistentes a los eventos de capacitación que hemos conducido en los últimos dos años, solamente 11 eran menores de 24 años.

En contrapartida, los jóvenes obreros mantienen una actitud de desconfianza y de aguda crítica al papel del sindicato y de sus dirigentes. En este sentido, una pequeña encuesta realizada en cinco fábricas del cantón Quito nos permite afirmar que el 80% de los encuestados, menores de 24 años considera que el sindicato solo es útil cuando hay problemas laborales con los patronos pero que su función no es importante cuando tal situación no existe. Según este grupo de personas, la principal causa de su desconfianza en el sindicato es lo que ellos llaman "el oportunismo" de los dirigentes, sus actitudes cerradas a la participación en la dirección sindical por parte de los nuevos trabajadores y en especial a la de los jóvenes recién integrados a las empresas. En tres de las fábricas investigadas, los jóvenes afirman que el principal problema de las centrales sindicales se encuentra en la falta de renovación de sus máximos dirigentes. Finalmente, 54 de los 60 encuestados afirmaron no haber recibido invitación alguna del sindicato para participar en actividades de capacitación o de orientación dirigidas específicamente a los jóvenes trabajadores.

En materia de capacitación, nuestra vinculación con el Instituto de Educación Laboral (INEL) de la CEOSL nos permite afirmar que dicho instituto no mantiene en su programación regular evento alguno dirigido expresamente a la formación de jóvenes para que se conviertan en dirigentes sindicales. De esta manera, y al menos en lo que respecta a la CEOSL se dificulta el acceso de la juventud a puestos de responsabilidad en el sindicalismo y se profundizan las razones de resistencia de estos hacia la sindicalización.

Por su parte, generalmente los jóvenes trabajadores mantienen una actitud cautelosa en cuanto a su decisión de ingresar a los sindicatos, decisión que difieren durante un tiempo significativo y que solo la adelantan cuando se produce una amenaza de conflicto laboral, individual o colectivo que pueda afectar su estabilidad o sus condiciones de empleo.

A esto se agrega que muchos de los jóvenes consideran, con razón o sin ella, que algunos dirigentes sindicales son poco confiables. Los jóvenes se suman muy rápidamente a actitudes excesivamente críticas y aún mal orientadas sobre el papel y las virtudes de honradez y responsabilidad de los dirigentes. Estos criterios obedecen en parte, desde hace alrededor de cinco años, a la indiscutible crisis de credibilidad y cohesión del sindicalismo en el Ecuador. Crisis generada en gran medida por los errores, desviaciones, dogmatismo, estrechez de metas y falta de claridad en la renovación de objetivos tácticos y estratégicos en la conducción del movimiento sindical. A esto se agrega, en medida no menos importante, la acción destructiva de los ataques sistemáticos de algunos empresarios y grupos de poder económico para quienes el sindicalismo es un obstáculo para sus intereses y por ello debe ser debilitado y, en última instancia, destruido.

Otro factor que ha contribuido a incrementar la desconfianza de los jóvenes en particular y de los trabajadores organizados en general hacia sus organizaciones sindicales de cúpula es la poca alternabilidad en la renovación de los más altos dirigentes sindicales. En este sentido es posible que los sentimientos de muchos de los jóvenes trabajadores se vuelvan aún más contrarios a las prácticas de la elección de dichos dirigentes. En todo caso, este elemento ha sido también expresamente también señalado en las respuestas de 39 de los 60 jóvenes obreros entrevistados por nosotros.

Es importante señalar también la opinión de 23 de los encuestados que sostienen que es un factor negativo para el fortalecimiento de los sindicatos la vinculación que las principales centrales mantienen con los principales partidos políticos de izquierda de nuestro país. Esta opinión contrasta con la de la mayoría de los obreros mayores de 25 años para quienes dicha vinculación es más bien necesaria. En todo caso, y en la ampliación de esta pregunta que hicimos en conversación con 15 de los 23 jóvenes encontramos que su opinión se origina en el convencimiento de que *"la política es mala y que no debe mezclarse con el sindicalismo"*. Estas respuestas reflejan que la educación sindical tradicional y poco sistemática ofrecida hasta hoy por sindicatos y centrales no ha logrado crear la indispensable conciencia de clase en los jóvenes trabajadores ni ha obtenido resultados positivos en la destrucción de la falsa y peligrosa convicción de que los trabajadores no deben participar en política.

Existe además, por parte de los dirigentes sindicales, un franco desperdicio de la potencialidad, de las capacidades y de la energía misma de los pocos jóvenes obreros sindicalizados que participan en tareas de dirección. Este desperdicio se expresa en que prácticamente a todos los jóvenes se les encarga la responsabilidad de dirigir tareas y actividades deportivas, de escribir propaganda en las paredes de la ciudad y de

agitación cuando se producen medidas de hecho. Solamente por excepción se confía a los jóvenes las actividades y tareas de la organización, de la educación sindical y de la representación ante los patronos y autoridades de gobierno.

En síntesis, mientras por una parte los dirigentes sindicales han mantenido una actitud cautelosa y en ocasiones indiferente frente a la incorporación de jóvenes a las empresas, por otra parte han enfrentado y enfrentan las limitaciones descritas en párrafos anteriores respecto de la credibilidad, el apoyo y la adecuada utilización de la capacidad de los jóvenes obreros que tienen un puesto de trabajo.

b) La posición de los sindicatos frente al desempleo de los jóvenes

En términos generales, los sindicatos ecuatorianos han mantenido históricamente una actitud generalmente cautelosa y en ocasiones aún de recelo frente al empleo masivo de jóvenes. Sin embargo, y en casos especiales, algunos sindicatos han incluido en el contenido de sus contratos colectivos su aspiración a que las empresas contraten a los hijos o a los familiares jóvenes de los trabajadores sindicalizados. Esto se ha hecho como una forma de garantizar la estabilidad de las escasas fuentes de trabajo disponible para la familia obrera.

Por otra parte, es claro que los sindicatos no participan de modo alguno en la definición de las políticas de selección de personal que aplican los patronos puesto que este es un campo estrictamente reservado a la decisión de los empresarios y que por ninguna razón desean ceder a los dirigentes sindicales. Por ello, los sindicatos no tienen posibilidad real alguna de incidir en la decisión de contratar un mayor número de trabajadores jóvenes.

Igualmente, y en cuanto a la política macroeconómica aplicada por los gobiernos de turno, solamente en los últimos años las más importan-

tes organizaciones sindicales y en especial las vinculadas al FUT han comenzado a señalar su preocupación por los altos niveles de desempleo existentes en el país. Sin embargo, de la revisión de las plataformas de lucha que para este trabajo hemos podido obtener y que han orientado la realización de las huelgas nacionales de los últimos diez años, no hemos encontrado, entre las reivindicaciones presentadas, referencia alguna a la ejecución de programas especiales de empleo para los jóvenes ecuatorianos.

Lineamientos generales de una nueva política sindical frente al empleo de los jóvenes

A pesar de que el sindicalismo ecuatoriano ha estado de una manera u otra siempre vinculado a las orientaciones, a los intereses y aún a la forma misma de dirección de los principales partidos políticos de izquierda, también ha sido una constante el hecho de la existencia de una situación ambivalente que se expresa en el comportamiento de los dirigentes sindicales. En este sentido, por regla general han procurado mantener al sindicalismo como área sustancialmente diferenciada de la actividad política. Por ello, la acción sindical ha priorizado en mayor medida las reivindicaciones estrictamente económicas y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros en las plataformas de lucha de las huelgas nacionales lo mismo que en el contenido de los pliegos de peticiones y de los contratos colectivos de trabajo. Es solamente a partir de la década de los 80 que el sindicalismo ecuatoriano ha comenzado a presentar abiertamente inquietudes políticas y planteamientos respecto de los principales problemas nacionales. Un ejemplo de esto es la reciente búsqueda de la unidad con los grupos campesinos representados por los CONAIE cuyas reivindicaciones económicas, socioculturales y políticas han sido respaldadas por el FUT a partir del reciente levantamiento indígena.

Por otra parte, esta tendencia a identificarse más abiertamente con una lucha política y al mismo tiempo sindical, se expresa con claridad en la decisión adoptada en 1981 con ocasión de la X Asamblea de la ORIT/CIOSL realizada en Canadá. En esa ocasión y en los posteriores trabajos de investigación y preparación de las bases conceptuales y filosóficas de esta nueva orientación, la CIOSL ha definido una nueva forma del trabajo sindical caracterizada por lo que se ha comenzado a denominar "sindicalismo sociopolítico".

Veamos al respecto el siguiente párrafo sobre dicho nuevo sindicalismo.

"La súbita presencia de la doctrina de la seguridad nacional como fundamento del Estado y la implantación de modelos económicos neoliberales tuvieron efectos ideológicos y políticos en el interior del sindicalismo latinoamericano: en una década (1970-1980) la brutalidad política y la explotación de los trabajadores practicadas por las élites dominantes impulsaron al movimiento sindical en su conjunto a comprender con claridad que el viejo sindicalismo reivindicativo era incapaz de ofrecer resistencia y que era necesario pasar a un sindicalismo sociopolítico para enfrentar con posibilidades de éxito los regímenes autoritarios. Así, por ironías de la historia, esos regímenes autoritarios aportaron a que muchas centrales sindicales nacionales abandonarán el politicismo y se plegarán a las propuestas sociopolíticas de otras centrales sindicales.

Este cambio hizo posible el importante cambio estratégico que se produjo en el X Congreso de la ORIT (Toronto, 1981): a partir de este

Congreso la ORIT ha pasado a ser una organización guiada por una plataforma y un estilo de acción sindical de bases sociopolíticas"⁶.

En cuanto al contenido del sindicalismo sociopolítico, en otros párrafos del documento citado de la ORIT se lee lo siguiente:

"La experiencia vivida de la fácil destrucción de regímenes democráticos frágiles y el pasaje a regímenes dictatoriales abiertos o la represión sufrida en las democracias controladas ha permitido sostener en el X Congreso que la lucha sindical se propone aportar a la instauración de democracias estables y que por lo tanto esas democracias deben ser democracias políticas, económicas y sociales".

"Ha permitido también comprender que junto con la negociación básica colectiva, era necesario extender la acción sindical a nuevas áreas de las relaciones laborales; entre otras, prestar atención al tema de las condiciones de trabajo como medio para lograr salarios indirectos y humanizar el trabajo; y al tema de la participación de los trabajadores en la gestión como instrumento de democratización de la economía a nivel de la empresa y palanca para instalar al movimiento sindical en el centro del sistema de decisiones macroeconómicas"⁷.

El sindicalismo sociopolítico precisa de la siguiente manera las características del sistema económico que desean contribuir a formar:

"Los países latinoamericanos y del Caribe requieren cambios estructurales profundos. Estos cambios deben conducir a la articulación

6 El desafío del cambio. Nuevos rumbos del sindicalismo. ORIT. Editorial Nueva Sociedad. Caracas. 1989. p. 43.

7 El desafío del cambio. Obra citada, p. 44.

de sistemas económicos de propiedad mixta productivamente integrados que permitan simultáneamente el desarrollo armónico del mercado interno y mercados regionales, con una inserción dinámica en la economía internacional.

El sistema económico al que aspira la ORIT/CIOSL debe reflejar los valores básicos de una sociedad democrática. Aplicados esos valores a la economía se concluye en los objetivos de lograr:

- a) Una crecimiento económico permanente como condición material para la igualdad y libertad de los ciudadanos;
- b) Una distribución justa del ingreso nacional para garantizar la igualdad de oportunidades, y
- c) La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa para conquistar la humanización del trabajo y la democracia económica⁸.

En cuanto a la estrategia para participar en este nuevo modelo de sindicalismo, la ORIT se plantea los siguientes principios orientadores de su acción:

- a) La autonomía sindical, que se la define de la siguiente manera:

"Autonomía sindical significa que la organización sindical se concibe a sí misma como una institución sociopolítica que se coloca frente a la sociedad y el Estado con propuestas de cambios socioeconómicos profundos; que establece alianzas con otras fuerzas sociales y políticas

8 El desafío del cambio. Obra citada, p. 50.

para conquistar democracias políticas, económicas y sociales; que se coloca frente a la sociedad, al Estado y ante las fuerzas sociales y políticas como una institución con una cultura política sindical autónoma y proyecto sociopolítico propio acordado por los trabajadores sindicalizados y que, por último, reafirme como institución su derecho de participar en la gestión de la sociedad y la economía junto con otras organizaciones empresarias, cooperativismo, organizaciones campesinas y nuevos movimientos sociales como los ecologistas, de liberación de la mujer, pacifistas y otros"⁹.

b) Extender el ámbito de implantación y modernizar las estructuras de la organización sindical. Este principio requiere previamente el cumplimiento de dos objetivos fundamentales:

1. Aumentar la tasa de sindicalización en el sector formal;
2. Fijar políticas para los trabajadores del sector informal.

Respecto del sector informal en el documento se lee lo siguiente:

"La estrategia sindical frente al sector informal debe partir de la exigencia de los sindicatos a participar en las decisiones estatales sobre este sector. Pero para ello, el movimiento sindical debe superar ideas políticas erróneas que tienden a reducir la acción sindical a los trabajadores del sector formal de la economía. Por el contrario, el movimiento sindical debe abordar el tema desde una perspectiva de acción múltiple que atienda a la variedad de reclamos de los trabajadores localizados en ese sector que son: trabajadores por cuenta propia, a domicilio y de economía familiar y asalariados. Acción múltiple implica entonces

9 El desafío del cambio. Obra citada, pp. 54-55.

que el movimiento sindical debe pensar en el sector informal primero como un todo, es decir, como un subsistema económico con diversos reclamos y luego diferenciar esos reclamos estimulando la sindicalización, el cooperativismo, la promoción del empleo y de las pequeñas empresas, la acción comunal, la educación básica y técnica, etc."¹⁰

- c) Fortalecer la sindicalización en el sector público
- d) Modernizar las estructuras sindicales a través de la creación de sindicatos nacionales por rama de actividad
- e) Fortalecer la educación sindical como elemento fundamental del sindicalismo sociopolítico

Dentro de este principio, el documento acuerda alta importancia a la formación de dirigentes sindicales que estén en condiciones de dar respuestas teóricas y prácticas que contribuyan a superar los problemas de economías en crisis y de un mundo laboral cada vez más determinado por formas de trabajo precario de la economía informal. La ORIT reconoce que las organizaciones sindicales carecen actualmente de este tipo de dirigentes cuya importancia es capital para que el sindicalismo sociopolítico tenga posibilidades de éxito.

- f) Defensa de los derechos humanos y sindicales
- g) Fortalecimiento de la negociación colectiva;
- h) Participación de los trabajadores en la gestión de la empresa;

10 El desafío del cambio. Obra citada, p. 64.

- i) Atención preferente a los problemas y a la sindicalización de la mujer;
- j) Integración de los sindicatos con los nuevos movimientos sociales;
- k) Fortalecimiento de la relación entre sindicalistas e intelectuales.

En este campo, el documento señala:

"Se trata de promover alianzas políticas estables y duraderas entre el mundo de los trabajadores y de la intelectualidad progresista y con sensibilidad sociolaboral. Pero para ello, es necesario combatir con firmeza antiguos prejuicios intelectuales existentes en el movimiento sindical.

Debe ser objetivo prioritario de las centrales sindicales contar con centros de investigación económico laboral para que las organizaciones laborales puedan producir documentos que den sólido fundamento teórico a sus reclamos laborales. También debería ser objetivo del movimiento sindical democrático latinoamericano y caribeño instalar en algún país de América Latina y el Caribe un centro de documentación sociolaboral que preste servicios a las centrales sindicales nacionales. Esas tareas exigen aún más una estrecha relación entre sindicalistas e intelectuales." ¹¹

- l) Atención especial al empleo y a la sindicalización de los jóvenes

El documento de la ORIT establece, textualmente, lo siguiente:

11 El desafío del cambio. Obra citada, pp. 117 y 118.

"En síntesis, la problemática de los jóvenes es propia del movimiento sindical libre y democrático. La ORIT/CIOSL impulsa la lucha por su solución a partir de su acción sociopolítica al establecer un proyecto de nueva sociedad a la que los trabajadores aspiramos.

Dentro de esas políticas globales deben trazarse políticas específicas destinadas al mejoramiento de la juventud, entre las que se destacan las relativas a la educación, formación profesional acorde a las nuevas tecnologías; empleo productivo y remunerado; de cultura y recreación para prevenir y disminuir las conductas sociales indeseables; de impulso y apoyo a la organización de empresas de economía social para los jóvenes; de la democratización de las relaciones laborales y actualización del marco jurídico laboral, especialmente por medio de la ratificación del convenio 138 de la OIT¹².

En síntesis, el nuevo sindicalismo sociopolítico busca vincular la acción reivindicativa a la lucha por la instauración de nuevos modelos socioeconómicos.

Por nuestra parte, coincidimos en la necesidad de transformar profundamente y de raíz los objetivos y las formas de trabajo y de acción de los sindicatos ecuatorianos y de sus centrales representativas. Creemos que los objetivos y las nuevas orientaciones del sindicalismo sociopolítico constituyen, en términos generales un marco adecuado para emprender la urgente renovación de un sindicalismo nacional crecientemente debilitado. Sin embargo, y más allá de algunas diferencias de fondo que tenemos frente al tipo de sociedad que se quiere ayudar a construir desde la acción sindical, nuestra principal preocupación se encuentra en la insalvable dificultad que, al menos en las actuales condiciones económi-

12 Obra citada, pp. 113 y 114.

cas, sociales y políticas del Ecuador, encontramos para que el sindicalismo tradicional de nuestro país se convierta en sindicalismo sociopolítico. Dicha dificultad reside en la existencia de la disposición contenida en el vigente Código de Trabajo y que establece la prohibición expresa a los sindicatos de intervenir en actos de política partidista y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos. Al respecto, expresamos nuestra profunda duda de que los empleadores estén de acuerdo con la acción política y social que en el futuro desearían desarrollar los sindicatos ecuatorianos. Por ello, es necesario definir desde hoy una fórmula, en lo posible de concertación, que faciliten la transformación urgente del sindicalismo ecuatoriano en el sentido de la concepción sociopolítica descrita en esta sección.

En cuanto a la atención de los problemas del empleo de los jóvenes como tarea sindical, además de lo señalado en el documento de la ORIT, en nuestro criterio el tratamiento del tema por los sindicatos debe hacerse desde dos vertientes:

- a) Desde la situación del joven que tiene un puesto de trabajo dependiente; y,
- b) Desde la situación de los jóvenes que buscan un puesto de trabajo en las empresas del país:

En lo que se refiere al primer aspecto, los dirigentes sindicales podrían adoptar una política de atención preferente a los jóvenes trabajadores, siguiendo las líneas de acción que se explican a continuación:

1. Aplicación de programas especiales de información, bienvenida y ambientación de los jóvenes recién entrados en una empresa

Estos programas deben formar parte del contenido regular de la capacitación que en mayor o en menor medida hace o debería hacer cada uno de los sindicatos al interior de las empresas.

2. Ejecución de programas específicos de educación sindical para jóvenes trabajadores

Lo mismo que en el campo anterior, estos deben ser programas regulares del plan de educación básica de los sindicatos. Estos programas deben hacerse una vez que los jóvenes hayan cumplido el período de prueba (90 días) que generalmente exigen los empleadores a los nuevos trabajadores.

Si bien estos programas podrían hacerse en conjunto con los trabajadores nuevos de otras edades, es más conveniente elaborar contenidos específicos diferenciados para jóvenes menores de 24 años.

En todo caso, el contenido de estos programas debe convertirse en un mecanismo eficiente para lograr al final de los eventos de capacitación que los jóvenes desarrollen el espíritu de solidaridad propia del sindicalismo y comprendan que es de interés colectivo el participar, con disciplina y sacrificio, en las diversas actividades sindicales.

Al mismo tiempo, estos eventos de capacitación deben ser utilizados por los dirigentes sindicales y los instructores para despojarse de cualquier interés o temor personal, identificar a los jóvenes que tengan

un potencial relevante para convertirlos, a corto plazo, en dirigentes sindicales.

3. Aplicación regular de programas de formación de cuadros de dirigencia sindical

Estos eventos deben complementar el trabajo realizado en los programas mencionados en el numeral anterior. Su objetivo fundamental es el de proporcionar a los sindicatos líderes y dirigentes preparados para renovar la dirección sindical, para garantizar su eficiencia y eficacia y para asegurar la necesaria alternabilidad en los cuadros sindicales.

4. Mejoramiento de las condiciones de trabajo de los jóvenes

Las organizaciones sindicales deben tomar debida cuenta de los casos de diferenciación en el tratamiento salarial y en las condiciones de trabajo que los patronos hacen entre trabajadores jóvenes y antiguos de la empresa. En este sentido, entre las reivindicaciones sindicales deben estar siempre presentes las referidas al mejoramiento e igualación de las condiciones de empleo y de las remuneraciones básicas entre todos los trabajadores. Este aspecto de la lucha sindical permite a la organización identificarse con los anhelos de los jóvenes y obtener su respaldo y credibilidad.

5. Participación en programas de capacitación profesional

También es conveniente que los sindicatos apliquen programas de aprendizaje, capacitación y perfeccionamiento laboral para jóvenes y trabajadores nuevos. Estos programas deben ser complementarios a los que financia la empresa, y servirían para reducir el tiempo que esta destina a esas actividades y proporcionar de esta manera una ayuda invaluable a los jóvenes para que mejoren a corto plazo el tratamiento salarial y las condiciones de empleo.

Es evidente, que este tipo de programas solo pueden hacerse en la medida en que el sindicato obtenga de los patronos la autorización correspondiente para utilizar las instalaciones, maquinarias y equipos de la empresa. Este podría ser uno de los aspectos significativos de la concertación entre dirigentes sindicales y empresarios.

6. Preocupación por la solución de problemas personales

Es importante también que la organización sindical se preocupe de la situación humana de los trabajadores para lo cual debe mantener un adecuado sistema de información actualizada de lo que en este campo sucede con cada trabajador, sea este miembro o no del sindicato.

Muchas veces la preocupación por los problemas personales de los trabajadores se convierte en un mecanismo muy fuerte para afianzar la solidaridad sindical y la defensa de los intereses de la organización. En este campo es recomendable realizar programas diversos de atención solidaria a problemas económicos, situacionales y de familia por los que atraviesan los trabajadores; y, en especial, los jóvenes.

En lo que corresponde a la acción de los sindicatos en relación a los **jóvenes desempleados**, nos parece importante profundizar la preocupación de las centrales sindicales y del FUT por proporcionar a los gobiernos de turno y al sector privado elementos de juicio y soluciones concretas a los problemas del desempleo juvenil. En este sentido, junto con la investigación sistemática de la evolución del problema, los sindicatos deben presentar alternativas viables para su solución.

Así, podrían crear mecanismos de extensión de servicios de solidaridad para los jóvenes desempleados. En este sentido, y como ejemplo, los sindicatos de base podrían convertirse en receptores de las ofertas de empleo generadas en las empresas para trasladar dichas ofertas al servicio público de colocaciones del Ministerio de Trabajo o a las propias organizaciones barriales en donde se registrarían los desempleados.

Los servicios de apoyo a los jóvenes desempleados podrían cubrir también el campo de la capacitación, de la educación sindical, de la orientación laboral y de otras áreas para las cuales los sindicatos se preparen adecuadamente.

Creemos, finalmente, que la preocupación de los centrales sindicales por la situación de los jóvenes desempleados debería expresarse en la incorporación de sus reivindicaciones y necesidades colectivas específicas, en los diversos planteamientos y demandas concretas que las centrales y el FUT hagan en el futuro a los gobiernos de turno y a los organismos representantes de los empresarios. Así, y en lo inmediato, podría presentarse una demanda para que se establezcan líneas significativas de crédito y recursos no reembolsables destinados a financiar programas de generación de empleo masivo. Dentro de esos programas deberían establecerse algunos especialmente destinados a la creación de fuentes de trabajo permanente para los jóvenes.

Cuadro 1

Ecuador: Población económicamente activa total, pob. econ. act. urbana población económica. activa rural, desempleo total, desempleo rural y desempleo urbano, según grupos de edad joven y toda la población de 12 o más años.

Censo de 1982

Grupos de edad	PEAT	PEAU	PEAR	DT	DR	DU
12-14	69.249	22.429	46.820	13.630	8.651	4.979
15-19	272.740	119.107	153.633	27.355	13.426	13.929
20-24	375.917	208.963	166.954	29.631	11.276	18.355
12-24	717.906	350.499	367.407	70.616	33.353	37.263
12 o +	2.346.063	1.206.854	1.139.209	107.657	47.424	60.233

Cuadro 2

Ecuador: Población económicamente activa total, pob. econ. act. urbana población económica. activa rural, desempleo total, desempleo rural y desempleo urbano, según grupos de edad joven y toda la población de 12 o más años.

Estimaciones a junio de 1991

Grupos de edad	PEAT	PEAU	PEAR	DT	DR	DU
12-14	90.302	30.176	60.126	60.620	38.474	22.146
15-19	356.004	160.128	195.876	141.672	64.715	76.957
20-24	490.385	280.833	209.552	111.775	45.159	66.616
12-24	936.691	471.137	465.554	314.067	148.348	165.719
12 o +	3.061.080	1.622.372	1.438.708	413.246	182.039	231.207

Elaboración: autor

Cuadro 3

Ecuador: incremento del desempleo abierto total, rural y urbano, según grupos de edad joven durante el período 1982- junio 1991

Grupos de edad	DT	DR	DU
12-14	46.990	29.823	17.167
15-19	114.317	51.289	63.028
20-24	82.144	33.883	48.261
12-24	243.451	114.995	128.456
12 o más	305.589	134.615	170.974

Elaboración del autor

Gráfico 1

Ecuador: desempleo abierto total de la población de 12 o más años y de los grupos de edad joven. Censo de 1982.

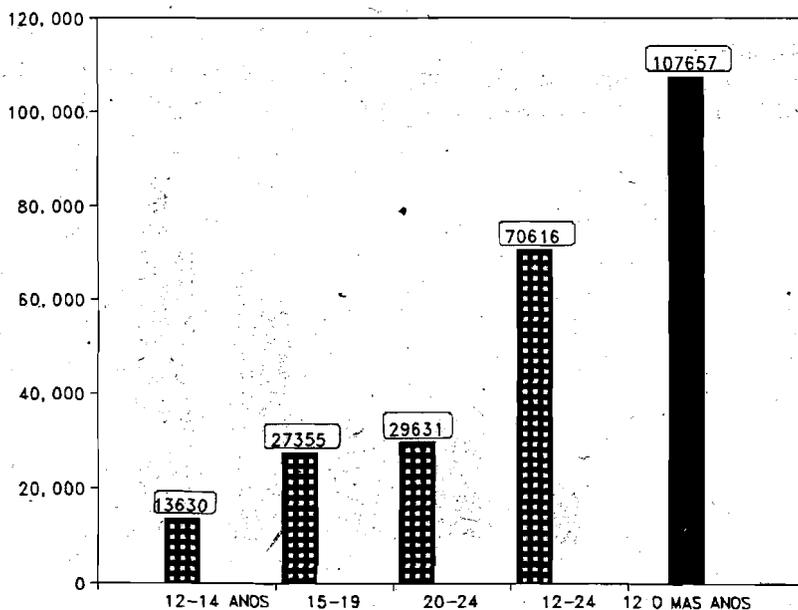


Gráfico 2

Ecuador: Desempleo abierto total de la población de 12 o más años y de los grupos de edad joven. Estimaciones a junio de 1991

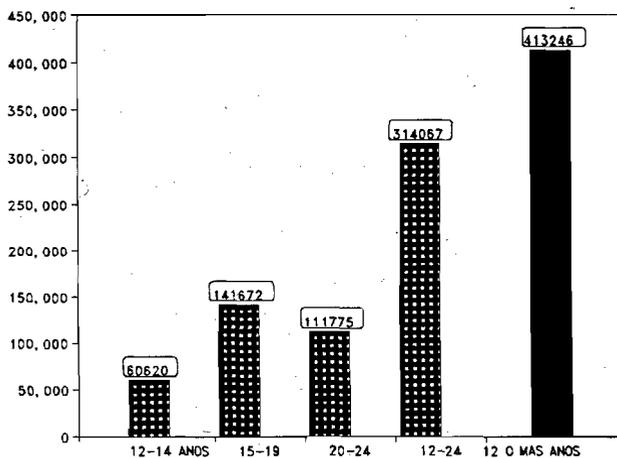


Gráfico 3

Ecuador: desempleo abierto rural y urbano de la población de 12 o más años y de los grupos de edad joven. Estimaciones a junio de 1991.

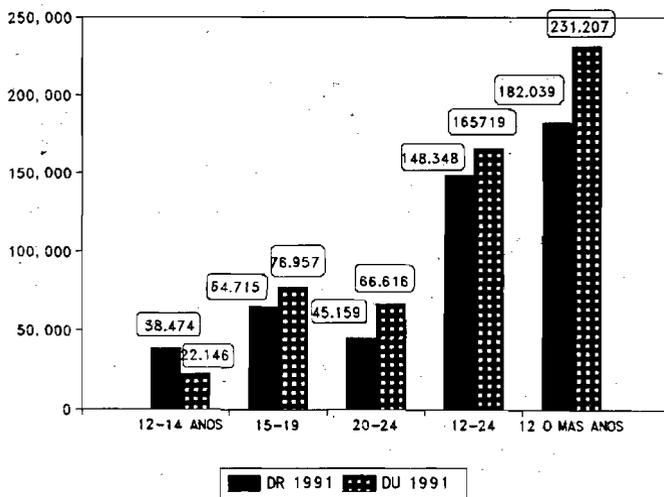


Gráfico 4

Ecuador: Variación del desempleo abierto total (DT) entre el censo de 1982 y junio de 1991 para la población de 12 o más años y los grupos de edad joven

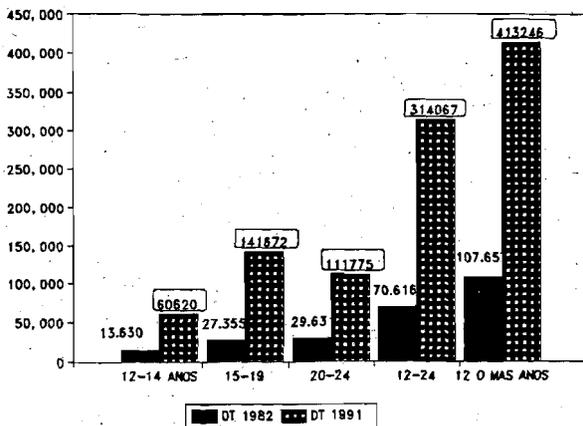
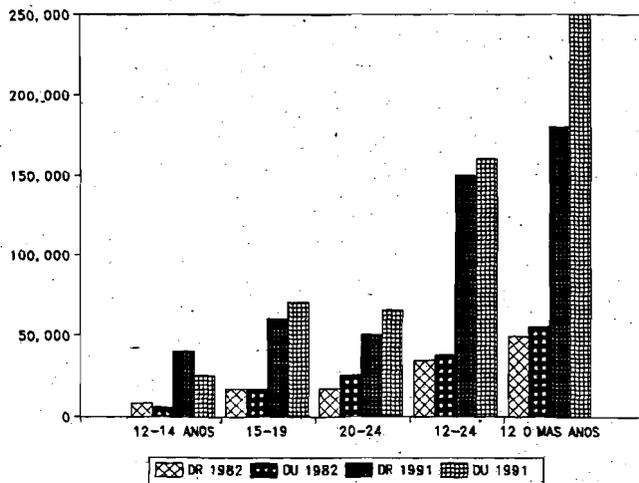


Gráfico 5

Ecuador: Variación del desempleo abierto rural y urbano entre el censo de 1982 y junio de 1991 la población de 12 o más años y los grupos de edad joven



Legislación Laboral y Empleo Juvenil

Julio César Trujillo

El empleo juvenil plantea cuestiones que exceden el ámbito del Derecho del Trabajo, pues trascienden al terreno de la educación, formación técnico profesional y al de la legislación de menores; y, si bien el núcleo de cada uno de estos asuntos es claramente distinto del de los otros, hay áreas de recíproca interpenetración, no siempre fáciles de delimitar.

Por esta razón, en el presente trabajo abordaremos el estudio de la relación laboral de los jóvenes, pero incluiremos también observaciones sobre la formación profesional y el aprendizaje, así como sobre la colocación familiar y el trabajo autónomo de los menores.

1.- La capacidad jurídica.- El primer asunto que, sobre el empleo juvenil, preocupa al Derecho del Trabajo es el de la capacidad jurídica de los jóvenes para intervenir en la relación laboral, tanto en calidad de trabajadores como de empleadores o empresarios.

Superada la diferencia que, hasta hace algún tiempo, había entre la capacidad jurídica, en general, que el Código Civil la fijaba en 21 años, y la capacidad jurídico-laboral que, para el Derecho del Trabajo, era de 18 años; ahora, el asunto de estudio es la capacidad de los menores de 18 años, ya que los mayores de esta edad son, actualmente, capaces en todos los campos del derecho.

Por consiguiente, los mayores de 18 años son plenamente capaces para celebrar los contratos de trabajo, sea en la posición de trabajadores, o sea en la de empleadores.

1.1. Los menores de 18 años.- Para el Derecho Civil, los menores de 18 años son jurídicamente incapaces; si son impúberes, esto es menores de 14 años los varones y de 12 las mujeres, absolutamente incapaces, y relativamente los que han dejado de ser impúberes; los incapaces, absoluta o relativamente no pueden celebrar contratos si no están representados por otra persona, sea ésta: el padre y la madre, el tutor o el curador.

En el Derecho del Trabajo, en cambio, no hay incapacidad propiamente dicha sino prohibiciones de emplear a los menores, si es que no cuentan con la autorización debida; para Hugo Carcavallo la prohibición debe ir dirigida al empleador y así lo disponen algunas legislaciones; no así, por desgracia, el Art. 125 del Código ecuatoriano del Trabajo.

Además, el contrato de trabajo del menor, que tiene las autorizaciones debidas, no tiene que celebrarlo por intermedio de nadie, sino directa y personalmente él mismo.

1.2. La autorización necesaria.- Para determinar quién ha de autorizar a los menores la celebración del contrato de trabajo es necesario tener en cuenta: primero, la edad del menor y, luego, la clase de contrato de trabajo de que se trate.

Los menores de 18 años y mayores de catorce pueden celebrar el contrato de trabajo, siempre que para hacerlo cuenten con la autorización de su padre, de su madre, de su curador, a falta de éstos de sus ascendientes más próximos y si no tienen ascendientes, de las "personas que corran con su manutención o cuidado"; pero, si nadie se ocupara del menor, la autorización debe concederla el Tribunal de Menores, Art. 34.

Si fueren mayores de 16 años y el contrato a celebrarse fuere el de aprendizaje pueden celebrarlo sin necesidad de ninguna autorización, Art. 159, numeral 4.

En cambio, a los menores de 14 años les está prohibido todo trabajo por cuenta ajena, con tres excepciones: el de aprendizaje (Art. 159, numeral 4), si son mayores de 12 años, el de servicio doméstico, Art. 264, y en casos de extrema necesidad.

Los menores de 16 años y mayores de 12 pueden celebrar el contrato de aprendizaje con el consentimiento de sus padres, ascendientes o guardadores; con estos mismos consentimientos el menor de catorce años puede celebrar el contrato en el servicio doméstico.

A los menores de 14 años y mayores de 12, el Tribunal de menores les autorizará celebrar un contrato de trabajo siempre que acrediten: haber completado la educación básica, exigida como mínimo por el Art. 20 de la Ley de Educación, o que, en su defecto, asistan a un establecimiento de educación para completarla, y que necesitan trabajar para proveer a su propia sustentación, a la de sus padres, hermanos o ascendientes incapacitados para el trabajo, o a la de sus hermanos menores a él.

A los menores de 12 años les está absolutamente prohibido celebrar contratos de trabajo; aunque, pueden prestar los servicios que prestan los hijos, en el seno de la familia, en el caso de colocación familiar. De esta institución volveremos a hablar mas adelante.

A dos causas se atribuyen las serias restricciones y la prohibición absoluta para el trabajo de los menores, la una es la necesidad de que su crecimiento psico-físico, su desarrollo intelectual y moral, su formación integral y técnico-profesional no sean perjudicados por la incorporación

prematura del niño al trabajo; y, la segunda: la conveniencia de disminuir el volumen de la mano de obra o Población Económicamente Activa (PEA), que se disputa la escasa oferta de trabajo en el mercado laboral.

La pobreza general del país, sin embargo, dejan fallidas estas buenas intenciones del legislador, como es de todos conocido.

De esta realidad se desprende la diversidad de criterios existentes en el país, acerca de estas cuestiones; así, para la Ley de Educación, Art. 20, la educación es obligatoria en el nivel primario y en el ciclo básico del nivel medio, que, por regla general y de acuerdo a los requerimientos de edad del Art. 217, Art. 6) del Reglamento General de dicha Ley, concluye a los 14 años; en la "Encuesta Permanente de Hogares", por el contrario, se incluye en la PEA a los mayores de 12 años.

2.- La relación laboral.- Con las autorizaciones determinadas en los párrafos anteriores, los menores pueden celebrar toda especie de contratos de trabajo, en todas las modalidades conocidas y por conocerse, amén de una especialmente prevista y regulada que es el contrato de aprendizaje.

Las reglas, por lo tanto, difieren en el contrato ordinario o común y en el especial de aprendizaje.

2.1. El contrato ordinario de trabajo.- Para los contratos de trabajo que no sean de aprendizaje rigen las condiciones comunes al trabajo de los adultos, salvo las siguientes variaciones, expresamente prescritas en el Código del Trabajo y en otras fuentes del Derecho Ecuatoriano.

2.1.1.- Prohibiciones.- Aunque lícitas, al menor le están prohibidos algunos trabajos, por varias razones: porque pueden perjudicar a su normal

desarrollo físico y formación moral, porque son altamente peligrosas para su salud o suponen desproporcionado esfuerzo, o, porque son incompatibles con su educación o formación técnico-profesional y con su maduración intelectual y psicofísica.

A.- El trabajo subterráneo y en barcos de pesca.- Tanto el Código del Trabajo, como los Convenios no. 112 y 123 de la OIT prohíben el trabajo de los menores; sin embargo, difieren acerca de lo que, para estas labores, ha de entenderse por menores de edad.

Así, para el trabajo subterráneo, el Convenio No. 123 deja, a los países que lo han ratificado, la facultad de fijar la edad mínima, aunque ésta en ningún caso puede ser inferior a 16 años; el Código del Trabajo prohíbe en absoluto el trabajo a los menores de 18 años, pero para los mayores de esta edad y menores de 21 exige el requisito del examen médico que acredite su aptitud para esos trabajos.

En cambio, para el trabajo en barcos de pesca el Convenio No. 112 prohíbe a los menores de 18 trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca, mientras el Art. 147 del Código prohíbe, toda clase de trabajo, a los menores de 15 años, en términos tales que podría entenderse que los mayores de esta edad pueden trabajar, asimismo en toda clase de labores, incluso en las prohibidas por el Convenio.

Una interpretación más conforme con el principio de la norma más favorable, aplicada según el sistema de la acumulación, sería la de que los menores de 15 años no pueden trabajar en ninguna tarea en barcos de pesca, Art. 147 del Código del Trabajo; pero, los mayores de 15 años pueden trabajar en barcos de pesca, pero no en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina, según el Convenio No. 112.

No está prohibido, naturalmente, el trabajo en los buques escuela, por así preverlo expresamente el Convenio No. 112; así como tampoco en periodos de vacaciones, con fines más bien formativos y recreacionales que estrictamente laborales, según el Art. 147 del Código.

B.- Industrias o tareas peligrosas e insalubres.- El Art. 139 del Código del Trabajo prohíbe el empleo de menores en determinadas empresas, ya por las materias primas que se manipulan, como sustancias tóxicas, inflamables, ya por los vapores o polvos que se desprenden; ya por el desmedido esfuerzo físico que requieren o por la peligrosidad de las máquinas y herramientas que se utilizan.

En el lit. 1), el citado precepto emplea términos generales y abstractos, diciendo: "En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de ... menores de la indicada edad".

Más, creo que la determinación concreta, caso por caso, de las industrias y tareas que quepan en esta categoría compete al Director General del Trabajo, en base de los informes que debería recibir, bajo pena de destitución, de los inspectores del trabajo, de acuerdo con el Art. 139, último inciso.

Por múltiples causas, incluso porque no se cumplen las funciones de inspección del trabajo, debido a que los inspectores están asignados a otras funciones, ésta norma, tan importante para regular el trabajo al ritmo del progreso de la tecnología y del desarrollo de las fuerzas productivas, en general, no se cumple en forma alguna.

C. Los trabajos perjudiciales.- El Art. 56 del Código de Menores añade una lista de trabajos, que los considera especialmente peligrosos para la integridad y para la formación moral del menor.

Son trabajos perjudiciales según la norma en referencia, los ejecutados en: salones de baile, en sitios de expendio de bebidas alcohólicas, lugares de juego de azar, prostíbulos, casas de citas; empresas editoras, de distribución y de venta de: escritos, afiches, impresos, dibujos, grabados, pinturas, emblemas, imágenes o de cualquier otro producto que, a juicio del tribunal, atente contra la moral y buenas costumbres.

En consecuencia, el Tribunal de Menores debería negar la autorización para que celebren contratos de trabajo, en estos centros o establecimientos, con los menores de catorce años, y con los mayores de 14 años y menores de 18 que no tengan "padres, curadores, ascendientes, o personas que corran con su manutención o cuidado", y a falta de quienes les corresponde conceder esa autorización.

Por supuesto, deberá también negar la autorización a estos menores, para que celebren contratos de trabajo en industrias o tareas peligrosas e insalubres, lo mismo que en trabajos subterráneos y en buques de pesca, de que nos ocupamos en los literales A) y B).

2.1.2. Requisitos.- Los menores que hayan cumplido los mínimos de edad antes señalados y que desearan trabajar, fuera de los establecimientos o tareas prohibidos, pueden celebrar contratos de trabajo, con las autorizaciones señaladas, pero antes de hacerlo deben ser sometidos a un examen médico que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

Este examen médico es requerido por los Convenios No. 77 y 78 de la OIT; el primero para el trabajo en empresas industriales, y el segundo para el trabajo en empresas no industriales.

El Código del Trabajo no contempla este requisito, sino solamente para el trabajo subterráneo cuando el trabajador se encuentre com-

prendido entre los 18 y 21 años; conviene recordar que a los menores de 18 años les está prohibido este trabajo, en absoluto.

Los exámenes médicos deben repetirse cada año, y la aptitud de los menores debe ser objeto de inspección médica, hasta que cumplan los 18 años.

Estas exigencias o requisitos rigen para todos los trabajos y no solo para los subterráneos, porque, a pesar de que el Código del Trabajo, solo lo prevé para éstos últimos, los Convenios No. 77 y 78 de la OIT, en cambio, lo exigen para las empresas industriales y no industriales, respectivamente, y sus normas deben ser aplicadas en el territorio nacional, de conformidad con el inc. 2o. del Art. 1 del mismo Código.

Múltiples factores concurren, en el Ecuador, para que estos requisitos sean letra muerta en el campo, lo mismo que en la ciudad, en las empresas industriales, al igual que en las no industriales.

2.1.3. La jornada y mas condiciones de trabajo.- El Código del Trabajo busca conciliar el trabajo con la formación del menor, en los establecimientos de educación formal, así como con la necesidad de recreación y descanso del joven trabajador.

A) La jornada de trabajo.- El Art. 137 del Código del Trabajo reduce a siete horas diarias y a treinta y cinco semanales, la jornada de trabajo de los menores de 18 años y mayores de 15; y para los menores de 15 años, a seis horas diarias y a treinta semanales.

Las treinta y cinco y treinta horas semanales, en su caso, son jornada máxima hebdomadaria, que debe cumplirse de lunes a viernes, forzosamente, porque el trabajo en los sábados, domingos y mas días de descanso obligatorio está prohibido, en absoluto, por el Art. 151.

Por tratarse de jornadas máximas, en el contrato de trabajo se puede estipular una jornada de menos horas y, en ningún caso, de más; por lo tanto, no caben horas suplementarias, extraordinarias, ni de recuperación, a menos que las jornadas diaria y/o semanal, ordinarias, sean inferiores al máximo legal, caso en el cual la jornada ordinaria se podría prolongar por concepto de jornada suplementaria, extraordinaria o de recuperación, hasta que sumadas todas las horas lleguen al tope máximo prescrito en la ley.

Por fin, cuando el menor tuviera que asistir a establecimientos educacionales, para terminar su instrucción primaria, el empleador está obligado a dejarle libre, hasta dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurra a la escuela.

Martinez Vivot sostiene que estas reducciones de la jornada tienen efectos contraproducentes porque privan de trabajo a los menores y reducen el interés por los contratos de aprendizaje, razones por las cuales, en Argentina, se ha extendido la jornada de los menores, previo permiso de la autoridad administrativa.

B) Las vacaciones.- Siguiendo la corriente internacional, el Art. 68 del Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, en general, el derecho a las vacaciones, y para los menores de 18 años contempla un período más largo que el de los adultos.

Los menores de 18 años y mayores de dieciseis tienen derecho a dieciocho días de vacaciones anuales y los menores de 16 años, a veinte días de vacaciones, asimismo, anuales.

En lo demás, el derecho de los menores es igual al de los otros trabajadores y, en consecuencia, recibirán, por adelantado, la remuneración correspondiente al período de vacaciones y gozarán de libertad pa-

ra disfrutar de ellas; la falta de medios económicos y de centros adecuados para la recreación y la cultura, vuelven ilusoria esta libertad.

C.- Los descansos semanales y en días feriados.- Ya hemos dicho que el Art. 151 del Código del Trabajo prohíbe el trabajo de los menores en los días sábados, domingos y demás días de descanso obligatorio, en el lugar y clase de trabajo de que se trate.

Esta prohibición absoluta ha suscitado un amplio debate, en otros países, acerca de si ésto significa que no se puede sustituir el descanso de esos días por el de otros días de la semana, incluso en las empresas en las que ésta sustitución estuviera vigente para todos los trabajadores.

Nosotros creemos que, mientras la jornada diaria no puede prolongarse, por ningún concepto, mas allá de los topes de seis y siete horas, arriba indicados, el descanso semanal y en días festivos, puede ser sustituido a condición de que nunca se deje de concederlo todas las semanas, pues así no se le priva al menor del descanso que se estima necesario para su desarrollo psico-físico, aunque el día, en que deba gozarlo y del que no depende su desarrollo, sea otro distinto del ordinario.

2.1.3.- Registros y responsabilidades.- Por lo menos, en el texto de la ley, hay una especial atención a la vigencia de las normas que regulan el trabajo de los menores y, para lograrlo, impone a los empleadores la obligación de llevar registros especiales y a las autoridades del trabajo les manda realizar inspecciones más minuciosas a los centros de trabajo.

A.- Registros.- El Art. 148 dice que los empleadores que ocupen a menores de 18 años han de llevar un Registro en el que conste la edad, la clase de trabajo a que se los destina, el número de las horas que trabajan, el salario que perciben y la certificación de que han cumplido o cumplen la obligación escolar.

Ciertamente, este Registro estaría demás si es que se llevara el Registro prescrito en el Art. 41, numeral 7, para todos los trabajadores, a lo sumo habría que agregar que, tratándose de menores, se debe anotar además el número de horas que trabajan.

Copia de este Registro de los menores debería enviarse, mensualmente, al Director General del Trabajo y al Director de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, bajo la amenaza de ser, multados con arreglo al Art. 149 del mismo Código.

Por su parte, el Art. 145 exige otro Registro de los trabajadores menores de 21 años que trabajen en la parte subterráneo de las minas y canteras, con datos similares a los exigidos para los registros previstos en los Arts. 41, No 7), y 148, si bien, en el presente caso, se agrega la inclusión de un certificado que acredite su aptitud para el trabajo en el subsuelo.

La falta de estos Registros deberá ser sancionada con multas de hasta diez mil sucres, que podrán ser impuestas, previo informe del inspector del trabajo, por el Director General del Trabajo en las provincias del centro y norte del Ecuador, que, para el Derecho del Trabajo son: Carchi, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Bolívar, Chimborazo en la Sierra, Sucumbíos, Napo y Pastaza en la Amazonía; por el Subdirector del Austro en la provincias del sur, o sea: Cañar, Azuay, Loja en la Sierra, Morona Santiago y Zamora Chinchipe en la Amazonía, y por el Subdirector del Litoral en las provincias de la Costa y Galápagos.

Si alguna vez se intentara reformar, en serio, el Código del Trabajo, aquí tendrían los reformadores bastante material para hacerlo.

Lo primero que habría que hacer es reducir a uno solo los tres Registros, con la exigencia de que, cuando el trabajador sea menor, se ha-

ga constar las horas de trabajo efectivo que debe cumplir, cosa que no la exige el Art. 41, No 7; en segundo lugar, se debería exigir el certificado médico de aptitud para el trabajo en todos los casos, en especial para el de los menores, por así prescribirlo los Convenios No 77 y 78 de la OIT.

Una tercera reforma, que mas bien debería ser simple interpretación, consistiría en que, en lugar de la multa que nunca o casi nunca se la impone, el Registro, llevado día por día, sea el único medio de prueba de que pueda servirse el empleador para justificar el número de trabajadores que laboran por su cuenta, en todos los casos en que se discuta este número, para la organización del comité de empresa, para la declaratoria de la huelga, etc., bien entendido que si se estableciera, mediante la confrontación con la nómina de los afiliados al IESS hasta el último mes anterior, que ha sido alterado, la alteración sería penada con las penas previstas en el Código Penal para la falsificación de documentos.

B.- Inspecciones.- A la facultad ordinaria que, a los inspectores del trabajo, confiere el Art. 533, el art. 152 añade la de ".. inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los menores de edad y el cumplimiento de las normas protectoras".

Si en estas inspecciones encontraren que el empleador viola las reglas sobre el trabajo de los menores, es su obligación imponerles multas y hacer observaciones en los informes que serán puestos en conocimiento de los Subdirectores o del Director General del Trabajo, en las jurisdicciones correspondientes.

2.2.- El contrato de aprendizaje.- Este contrato se encuentra regulado en el Cap. VIII, del Título I, del Código del Trabajo, en la ley de Defen-

sa del Artesano, el Reglamento Unico para la aplicación de esta Ley y la Ley de Fomento Artesanal.

Por lo tanto, podemos distinguir el contrato de aprendizaje artesanal y el contrato de trabajo industrial, según la clásica división de Deveali.

2.2.1.- El aprendizaje artesanal.- Las relaciones del artesano con el aprendiz tienen un doble estatuto, según la especie de artesano de que se trate.

Si el artesano se encuentra calificado, como tal, por la Junta Nacional de Defensa del Artesanado, están exentos de las obligaciones que el Código del Trabajo prescribe para los empleadores, de conformidad con Los Arts. 299 del Código, 5 de la Ley de Defensa del Artesano y 25 de la Ley de Fomento Artesanal; este mismo es el régimen legal de los maestros artesanos con sus aprendices, cuando están organizados en un gremio, es decir una asociación de artesanos del mismo oficio, o de una asociación interprofesional, o sea de una asociación de artesanos de diferentes oficios, Art. 301 del Código del Trabajo.

Estas relaciones se rigen por las dos leyes últimamente citadas, de ellas la Ley de Fomento Artesanal define al aprendiz como "... la persona que ingresa a un taller con el objeto de adquirir conocimientos de una determinada rama artesanal..." luego distingue, tácitamente, el aprendiz que, a cambio de la enseñanza que recibe, presta sus servicios personales, para quien prescribe que recibirá una remuneración igual al 60% de la fijada para el operario artesanal, de donde hemos de deducir que puede haber aprendices que no presten servicios y que, por lo tanto, no tienen derecho a remuneración alguna.

En todo lo demás se estará a lo que hayan convenido el aprendiz con el maestro artesano.

Cabe incluso que el aprendiz que solo recibe la enseñanza del oficio, no preste otros servicios que no sean los necesarios al aprendizaje y que, más bien, pague al maestro por la enseñanza que le imparte en la respectiva especialidad, arte u oficio; lo cual, desde luego, es lo común y corriente cuando el aprendiz acude a los centros de enseñanza artesanal que se organizan, con la autorización del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, al tenor del Artr. 289 del Código Laboral.

Por todas estas razones no encuentro justificada la queja de los artesanos en el sentido de que no contratan aprendices, porque les abruma las cargas laborales que, sobre ellos, impone el Código del Trabajo.

En donde si se las asimila a los maestros artesanos con los empleadores, en parte, es en la Ley del Seguro Social Obligatorio, cuyos Arts. 122 y 121 les obligan pagar al IESS el aporte del 5% de la remuneración mensual del aprendiz, quién, por su parte, debe aportar el 8% de la misma remuneración.

Las cargas que el Código del Trabajo impone al empleador son aplicables al artesano en sus relaciones con el aprendiz, cuando no se encuentra calificado, como artesano, por la Junta Nacional de Defensa del Artesanado, ni forma parte de un gremio o asociación interprofesional, Art. 290.

2.2.2.- El aprendizaje industrial.- No siendo aplicables las normas del Código del Trabajo para el aprendizaje artesanal, quedan las normas del Cap. VIII, Tit. I, para el aprendizaje industrial.

Pero, si bien las normas en referencia quedan para el aprendizaje industrial, el texto de ellas y los supuestos sociales que preven son mas propias del aprendizaje artesanal en una sociedad agraria; estas deficiencias no se corrijen, desde luego, en el Proyecto de Reformas al Código del Trabajo enviado por el Ejecutivo al Congreso Nacional.

El Código no fija límites en la edad de los aprendices; mas bien, el Art. 160 contempla la posibilidad de que lo sean los mayores de edad, tanto como los menores, pues para éstos últimos dice que la jornada de trabajo será de seis horas diarias y treinta a la semana si no han cumplido quince años, y de siete diarias y treinta y cinco a la semana si son mayores de quince años.

Tampoco limita el tiempo de duración del contrato de aprendizaje; el Art. 169 deja este particular para la "libre" estipulación de las partes. No se tiene en cuenta que, en este contrato, la limitación del tiempo de duración del contrato es una garantía para el trabajador, porque de otro modo podría ser conservado en esa calidad por tiempo indefinido.

La consecuencia de esta omisión son los contratos de aprendizaje simulados, de los que he escuchado quejarse, en mas de una oportunidad, a los dirigentes de las Centrales de Trabajadores.

Cierto es que el Art. 168 faculta al aprendiz para pedir que se le otorgue la categoría de obrero calificado y, en caso de oposición, acudir al juez del trabajo para que ordene se le someta a un examen y se le confiera esa calidad.

Todos sabemos que para enjuiciar al empleador hace falta que el supuesto aprendiz no necesite del trabajo, ya que la citación con la demanda le acarrería el despido; también hace falta que tenga dinero para sufragar los gastos del juicio y, sobre todo, paciencia para esperar, por

varios años, los resultados del mismo, para luego de haberlo ganado encontrarse que no hay autoridad encargada de recibir los exámenes y otorgarle el título.

Establece si un número mínimo y máximo de aprendices, estos son: "por lo menos el 5% y cuando mas el 15% sobre el número total de los trabajadores", lo cual puede estar dentro de lo adecuado, mas no hay autoridad que obligue a su cumplimiento.

Por fin, el Art. 158 restringe el contrato de aprendizaje al de "un arte, oficio o cualquier forma de trabajo manual" que fuera del aprendizaje artesanal, es cada día menos frecuente, y excluye, en cambio, el contrato de aprendizaje de una profesión en la que prevalezca el trabajo intelectual, lo cual es mas frecuente, cada día, en el mundo moderno.

En un comentario al Proyecto de Reformas al Código del Trabajo que el Ejecutivo envió al Congreso Nacional propongo algunas medidas para modernizar este capítulo del Código, que me abstengo de incorporarlas en este documento por ser impertinentes al tema, que trata de la legislación vigente.

B) Forma y contenido del contrato.- La forma del contrato de aprendizaje depende de lo que convengan las partes, quienes pueden optar entre el contrato escrito o el verbal, y si optan por el escrito, éste puede ser un instrumento público o privado.

No está por demás recordar lo que es sabido por todos, esto es que siempre que la ley deja las partes en libertad para que estipulen algo, equivale a decir que el empleador queda en libertad para imponer su voluntad al trabajador a causa de su superioridad y de la necesidad de éste, que casi siempre preferirá trabajar en las condiciones que le ofrezcan, antes que continuar en la desocupación.

Por consiguiente, el empleador es quién decidirá la forma del contrato de aprendizaje, de donde resulta que la regulación detallada del Art. 159, respecto de su contenido, viene a ser ociosa.

No obstante, vale la pena advertir que las cláusulas sobre el oficio, arte o forma de trabajo manual objeto del aprendizaje, el tiempo de duración de la enseñanza, el salario gradual o fijo y el consentimiento de quienes, de acuerdo con la edad del aprendiz, deban otorgarlo son válidas para el aprendizaje artesanal y para el industrial; en cambio, las relacionadas con la mantención y alojamiento son mas propias del artesano en una sociedad preindustrial.

El mismo abigarramiento de lo moderno con lo arcaico se nota en la enumeración de las obligaciones del aprendiz y del empleador, que hacen, en su orden, los Arts. 161 y 162 del Código Laboral.

Es una lástima que, en las reformas que discute el Congreso, no se haya tomado nota de este anacronismo.

C).- Terminación del contrato de aprendizaje. El estudio de la terminación del contrato de aprendizaje abarca el estudio de las causas de terminación, la forma de la misma y sus consecuencias.

El Código del Trabajo prescribe las causas de terminación del contrato de aprendizaje por voluntad del empleador en el Art. 164, y en el Art.165 las que justifican la terminación por voluntad del aprendiz.

El empleador puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad por faltas graves de consideración a él, a su familia y a sus clientes; y, por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo; a su vez, el aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo: por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones contraídas

en el contrato; y, si el empleador o sus familiares tratasen de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres.

A diferencia de lo que ocurre con los contratos de trabajo ordinarios, en los que las causas de terminación deben ser previamente conocidas y calificadas por el inspector del trabajo en el visto bueno, en el contrato de aprendizaje el empleador puede despedir cuando, a su juicio, el aprendiz hubiere cometido alguna de las faltas singularizadas más arriba y al despedirlo no contrae ninguna responsabilidad, es decir no debe indemnizaciones por ello, asimismo el aprendiz no necesita visto bueno para dar por terminado el contrato de aprendizaje, en su caso.

Pero, el aprendiz que diere por terminado el contrato por una de las causas legales, tiene derecho a reclamar, del empleador, una indemnización equivalente a la remuneración de un mes.

2.2.3.- Aprendizaje y recalificación.- No deja de ser exacto que el aprendizaje no es privativo de los menores, como lo da a entender el Art. 160 del Código del Trabajo; pero, lo ordinario es que, al aprendizaje, se dedican los primeros años del joven y, precisamente, por esto es que deben fijarse límites en razón de la edad.

Además, hay que diferenciar el contrato de aprendizaje de la recalificación o reciclaje permanente del trabajador; unas veces para mantenerlo actualizado en los progresos de la ciencia y de la tecnología en la misma profesión u oficio, otras veces para adaptarlo a las nuevas máquinas, herramientas o métodos de trabajo y, otras en fin, para proveerle de una nueva profesión u oficio.

No del todo desconocida en nuestro medio, la recalificación de los trabajadores está abandonada a las prácticas de las empresas, a los convenios colectivos y a los acuerdos individuales entre cada empleador con

cada trabajador; requiere, sin embargo, de un mínimo de regulación legal, para evitar el retiro del mercado de trabajo, de mano de obra relativamente joven, y para acortar, al menos, el atraso económico que exige la preparación racional y metódica de los recursos humanos.

En este campo mucho se necesita del concurso de la seguridad social, para que financie la subsistencia del trabajador y de su familia, mientras se reclasifica, o su traslado de los actuales centros de trabajo, a aquellos en donde se necesita de su oficio o especialidad.

3.- La colocación familiar.- Esta es una institución eminentemente protectora del menor, se encuentra regulada por el Código de Menores y bajo el control de los Tribunales de Menores.

Por la colocación familiar, una familia idónea, a juicio del Tribunal de Menores previo informe del servicio social, admite en su seno a un menor con la obligación de "alimentarle, educarle y asistirle como si fuera su propio hijo".

No es, pues, el trabajo del menor lo que importa, sino su crianza y educación; no obstante, la buena intención del legislador tropieza con la malicia humana, que ha desviado la colocación familiar hacia el beneficio de la familia que recibe al niño y lo asigna el papel de un diminuto trabajador doméstico, gratuito, y no el de miembro de ella, de acuerdo con el propósito de la ley.

Cuando en estos casos, los menores de edad reclaman remuneración por sus servicios, los tribunales de justicia han resuelto, en varias oportunidades y en diferente épocas, que la demanda procede, tan solo, por los servicios prestados después de haber cumplido los catorce años, ya que, únicamente desde entonces, pudieron celebrar un contrato de trabajo expreso o tácito.

No resulta innecesario decir que no comparto este criterio y mucho menos el de que, no hay lugar a la protección del Código del Trabajo, porque se trata de un acto prohibido por el Art. 135 del mismo Código y los actos prohibidos por la ley son nulos.

No es suficiente, por supuesto, la inconformidad sino que hace falta una profunda reforma del Código del Trabajo y del Código de Menores, que sustituya las actuales prohibiciones a los menores por prohibiciones a los adultos, en este caso al empleador, y que la violación de las prohibiciones no conlleven la nulidad, sino la obligación de pagar al menor las prestaciones económicas y de toda índole, incluso del seguro social, debidas al trabajador adulto.

En otro trabajo, preparado por encargo de la OIT, digo que "... la falta de pago de los servicios prestados por el niño, entraña para el empleador enriquecimiento sin causa, que ningún juez puede permitir, aun dentro, de los cánones del Derecho Civil", tanto mas cuanto que el servicio doméstico es una modalidad para la que están autorizados los menores de catorce años el Art. 264.

El proyecto del Código de Menores, que reposa en los archivos del Congreso Nacional, representa un avance en este terreno, más no tanto como los requeridos por los actuales tiempos.

4.- El trabajo por cuenta propia.- Según la Encuesta Permanente de Hogares, del área urbana, en el año 1989 trabajaban, en el sector informal 96.809 menores de 19 años, un buen número de ellos por cuenta propia.

De este género de trabajador no se hace cargo ninguna ley, se propone hacerlo el Proyecto del Código de Menores, arriba citado, no comparto, sin embargo, los criterios con los que regula el asunto; pero, el he-

cho de preocuparse del asunto es ya un paso adelante que debemos aplaudir.

Me parece pertinente repetir aquí las observaciones que, al respecto, hiciera al Proyecto de Código de Menores, anotando que la creación de puestos de "trabajo individual" y la organización de empresas lucrativas, por y para los menores, son dos cuestiones que demandan el auxilio del Estado, tanto en su financiamiento como en la identificación de actividades en las que podrían emprender.

El auxilio, para la creación de puestos individuales de trabajo, debería estar condicionado a la obtención del carné laboral y a un mínimo de rendimiento en los establecimientos de educación; estos mínimos se los debería fijar con consultas a profesores y personal especializado en el quehacer educativo de los menores.

La creación de empresas, por y para los jóvenes, adquiere mas importancia conforme el muchacho se aproxima a la mayoría de edad, ya que según las investigaciones disponibles, sobre el particular, es muy grande su preferencia por el trabajo en una empresa propia.

La organización de la empresa supone conocimientos del mercado y de las oportunidades que él ofrece, acceso a la tecnología disponible y la proporción de ésta con la dimensión de la empresa proyectada, recursos financieros y acceso al crédito, etc., que el joven no puede solventarlos por sí mismo, entre otras razones porque no cuenta con la confianza que inspiran la experiencia y el back ground de que carece, precisamente por su edad.

Quito, Octubre de 1991.

El sistema dual

Las cámaras de industria y comercio ecuatoriano-alemana con el apoyo del Colegio Alemán de Quito y Guayaquil y la Asociación Ecuatoriana Alemana de Cultura y Educación están implementando un programa de sistema dual. En estas páginas se reproduce un folleto explicativo que imprimieron esas instituciones con el fin de informar de una experiencia novedosa en el plano de la capacitación de jóvenes. Ciertamente, las condiciones y requisitos de este sistema, en especial el diploma de lengua alemana, puede ser restrictivo para la mayoría de los jóvenes ecuatorianos. No obstante, esto no invalida la presentación y reflexión sobre un sistema que puede ser útil.

1. Bachillerato ... y luego?

Una vez terminado el bachillerato, el joven o la joven se hallan ante la decisión de elegir una profesión. Para esto tienen varias opciones:

- Pueden elegir una carrera universitaria, corriendo el riesgo de que cuando terminen sus estudios no encuentren un trabajo relacionado con su carrera, o aún peor, ningún tipo de trabajo. En todas sus aplicaciones de trabajo se les enfrentará a la pregunta de ¿Qué tipo y tiempo de experiencia tienen?
- Lo mismo sucederá si al terminar el bachillerato deciden trabajar. Encontrarán únicamente cargos mal pagados, que no corresponderán de ninguna manera a su nivel de preparación y educación.

- Para tratar de solucionar esto, en Alemania se está aplicando exitosamente desde hace algunas décadas el Sistema Dual. Este tiene la ventaja de que proporciona al estudiante conocimientos tanto prácticos como teóricos. El practicante recorre todos los departamentos importantes de una empresa y, a la vez, recibirá enseñanza teórica.

Al momento, en Alemania, el 15% de los bachilleres eligen esta forma de doble capacitación con el fin de aumentar sus posibilidades de trabajo posteriores.

2. El sistema dual

2.1 Qué es el Sistema Dual?

El Sistema Dual es una formación profesional tipo Post-Bachillerato con una duración de dos años, que tiene la finalidad de proporcionar al practicante una instrucción teórica completa por medio del colegio y práctica por medio de empresas.

El practicante firma un contrato de aprendizaje con una empresa ecuatoriano-alemana en el cual se fijará el contenido del aprendizaje, la remuneración mensual y el período de vacaciones, además de los derechos y obligaciones de ambas partes.

Si el practicante así lo desea, la Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano-Alemana puede recomendarle a una empresa que disponga de vacantes para estudiantes del Sistema Dual.

El practicante recibirá instrucción práctica en la empresa 3 días de la semana, recorriendo todos los departamentos importantes para su

aprendizaje (véase punto 2.3.2 del plan de Formación Empresarial) y por lo tanto estará apto para ocupar una vacante inmediatamente después de su estudio.

Además tiene la ventaja de que el practicante podrá posteriormente escoger la rama de la empresa que esté más acorde con sus intereses.

Junto con la instrucción práctica en la empresa, el practicante recibirá clases teóricas 2 días a la semana en el Colegio Alemán (véase punto 2.3.1. Plan de enseñanza Colegio Alemán).

Al término de los dos años de aprendizaje, el estudiante rendirá un examen final ante una comisión de exámenes. Al aprobar el examen, se le conferirá un diploma con el título de:

- Técnico Superior en Comercio Exterior;
- Técnico Superior en Administración de Empresas Industriales según su especialización.

Este diploma está reconocido por el Ministerio de Educación tanto de Ecuador como de Alemania.

2.2 Qué condiciones de admisión deberán cumplirse?

Para ingresar al Sistema Dual se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber obtenido el título de Bachiller
- Haber obtenido el Sprachdiplom II en el idioma alemán o similar
- Haber aprobado el examen de ingreso.
- Haber firmado un contrato de aprendizaje con una empresa.

Preliminares especiales en el sector comercial no son necesarios. Alumnos de otras especialidades pueden participar en el programa de "Técnico Superior en Comercio Exterior/Administración de Empresas Industriales" sin problemas.

2.3 Contenido del Aprendizaje

2.3.1 Formación Empresarial

El plan de aprendizaje empresarial se elabora en base a los reglamentos de exámenes para Técnicos superiores en Comercio Exterior y Administración de empresas industriales en Alemania, tomando en cuenta cierto condicionamiento dado por regulaciones nacionales o reglamentos de las empresas.

Básicamente deberían formar parte del aprendizaje las siguientes materias:

Materias Generales

- Organización de Empresas
- Trabajos generales de oficina
- Matemáticas Financieras
- Redacción Comercial
- Estadística
- Asesoramiento a clientes
- Conocimiento de leyes, reglamentos y disposiciones relacionadas con actividades comerciales
- Conocimiento del Código de Trabajo y de otras regulaciones respecto a beneficios sociales
- Seguro de trabajo y accidentes

Economía Material

- Adquisición y disposición del material
- Recepción y revisión de la mercadería
- Bodegaje de materias primas, auxiliares o mercadería en general
- Administración de material

Economía de Producción

- Conocimiento de Fabricación
- Conocimiento de planificación de producción y preparación del trabajo
- Lista de productos por procesarse
- Lista de productos terminados

Economía de Personal

- Administración de Personal
- Conocimientos de la elaboración de roles de pago y liquidaciones.

Economía de Distribución

- Mercadeo y Publicidad
- Ventas
- Despacho

Contabilidad General

- Auditoría
- Contabilidad
- Balance
- Costos
- Pagos

Organización y Computación

- Conocimientos de Organización y Administración de oficina
- Conocimientos de Computación

2.3.2 Formación profesional en el Colegio

Paralelamente al aprendizaje empresarial, se enseñan en el colegio los conocimientos técnicos en base al plan de enseñanza vigente en las escuelas profesionales en Alemania.

Plan propuesto

Primer Año

Alemán Comercial

Cálculo Mercantil y Contabilidad (alemán)

Derecho Mercantil y Legislación Tributaria

Administración y Organización de Empresas (alemán)

Computación

Redacción Comercial (español, alemán)

Economía Política

Comercio Exterior y Proceso de Producción (alemán)

Segundo Año

Alemán Comercial

Cálculo Mercantil y Contabilidad (alemán)

Legislación Aduanera

Administración y Organización de Empresas (alemán)

Computación

Redacción Comercial

Mercadeo y Publicidad

Comercio Exterior y Proceso de Producción (alemán)

2.4 Perspectivas Profesionales

Con la enseñanza dual tipo **Post-Bachillerato**, se asegura la creación de una nueva generación de peritos con idoneidad para los desafíos del

ámbito comercial en todos sus aspectos. La experiencia laboral práctica adquirida y respaldada por conocimientos teóricos, los tornará en técnicos capacitados para desempeñar actividades múltiples en la empresa.

En las empresas hay una gran insuficiencia de personal calificado para mandos altos con conocimientos prácticos. Con el Sistema Dual se logra una sólida enseñanza práctica y teórica. Además de que el practicante ha recorrido todos los departamentos importante de la empresa durante su formación profesional y por tanto está apto para ocupar un cargo en cualquiera de los mismos.

Además esta capacitado para analizar sus diferentes obligaciones en la compañía dentro de los parámetros de administración y organización de empresas, y reconocer causas y consecuencias luego de la decisiones tomadas en base a su conocimiento de la entidad.

Se trata entonces de una formación profesional orientada hacia los requerimientos empresariales reflejados en la demanda de una formación profesional dentro del comercio ecuatoriano, que son indispensables para una posición en mandos altos.

3. Solicitud de ingreso

Para aplicar el aprendizaje con título de "Técnico Superior en Comercio Exterior" y "Técnico Superior en Administración de Empresas Industriales" en el Sistema Dual tipo Post-Bachillerato, se deberán presentar los siguientes documentos en la Cámara Ecuatoriano-Alemana:

- Carta de solicitud escrita a mano (español y alemán)

- Curriculum Vitae
- 2 fotos tamaño pasaporte (actuales)
- Copias de los certificados (calificaciones) de sexto curso.
- Certificado Médico (no deberá ser de más de tres meses de la fecha de presentación).

Después de la primera elección a base de los datos personales sigue un examen escrito. A continuación se hará una prueba psicométrica y un examen oral.

Síntesis del debate del seminario

Jürgen Eckl
Rafael Urriola

Comisión 1

La sindicalización de los jóvenes, desafío para las organizaciones sindicales

El propósito de esta comisión es analizar la participación de los trabajadores jóvenes en los sindicatos del país y proceder a recomendar tareas si la situación lo amerita.

Según algunos participantes se observa una manifiesta despreocupación de los jóvenes por las actividades sindicales lo cual, en parte, obedece al sistema jerárquico del sindicalismo.

En alguna medida los directivos sindicales no ofrecen oportunidades para la participación de jóvenes. En ese contexto faltan instancias y mecanismo de capacitación para jóvenes de tal modo que estos conozcan las políticas y la organización de los sindicatos, es decir, no hay estrategias para divulgar el objetivo de los sindicatos y las centrales sindicales.

Por otra parte, si bien el sindicalismo opera y participa en política, este concepto ha sido desprestigiado en la imagen de los jóvenes por las lamentables actuaciones, por ejemplo, de algunos parlamentarios en el Congreso Nacional. Pero de hecho las directivas sindicales sufren el ataque de los políticos, por ejemplo, cuando se les acusa de privilegiados, de hacer demasiados viajes, etc. Esto es la repetición de viejos e interesados prejuicios contra el sindicalismo y que exige una respuesta del movimiento sindical, en especial, porque los jóvenes asumen como verdades situaciones que deben ser analizadas cuidadosamente. Sin embargo, es necesario reconocer, señaló J. Eckl, que en la medida que el sindicalismo ha perdido protagonismo social también pierde entusiasmo entre sus afiliados.

En el caso concreto de los jóvenes, en la medida que el sindicalismo se aleja o no trata de manera directa los reales problemas de la juventud pierde la validez su participación en el sindicato. Entre estos problemas están la formación, la capacitación, el empleo, etc. Pero, además, hay que buscar una forma institucional permanente y estable para la participación juvenil para que, a través de ello, adquieran la experiencia necesaria para reemplazar posteriormente a los actuales dirigentes.

El representante de ORIT, Bethoven Herrera, acotó que si bien es legítimo el derecho de la juventud sindical a adquirir protagonismo a través del acceso a niveles de mayor responsabilidad es asimismo necesario guardar institucionalmente la experiencia adquirida por experimentados sindicalistas. Lo que falta es una línea de correspondencia y comunicación entre ambas situaciones.

Un segundo problema es que no necesariamente los llamados temas de jóvenes son apropiados. Un ejemplo, citado por B. Herrera, es que tradicionalmente, en el caso de las mujeres se les asignan temas co-

mo guarderías infantiles, permisos de maternidad, lactancia, etc. pero ellas deberían compartir estos temas con los varones y discutir en el mismo nivel los otros temas sindicales. Asimismo, no parece justo ni formativo que los jóvenes solo se les asegure tareas en la organización de competencias deportivas, paseos y fiestas.

Varios sindicalistas jóvenes que participan en el foro, sin embargo, insisten en que las dirigencias sindicales no ofrecen oportunidades de participar y que hay profundos desconocimientos tanto de la organización gremial como de situaciones que las relacionan con las empresas. Empero, también se señaló que los jóvenes rara vez expresan estas inquietudes en las asambleas a lo cual se respondió que en alguna medida, hay un círculo vicioso ya que los jóvenes no se interesan en participar porque no ven acciones que les atraigan en los sindicatos. En consecuencia, cuando hay elecciones vuelven a presentarse como candidatos los antiguos dirigentes.

En realidad, reconocieron antiguos dirigentes, las organizaciones sindicales lamentablemente reproducen prejuicios y tareas que están enraizadas en la sociedad, por ejemplo, se asocia juventud a precipitación y falta de capacidad, por lo tanto, no se acepta fácilmente siquiera que un joven dirija una asamblea. Tampoco se acepta fácilmente ser representados por mujeres lo que reduce la presencia de las compañeras en las direcciones y eventos, aunque actualmente en la ORIT se exige que, al menos un tercio de las delegaciones estén compuestas por mujeres. Una solución posible a estas cosas es que se institucionalice un porcentaje de participación de jóvenes en las directivas ya sea un vocal, al menos o algo así.

Concluyendo en la primera parte, queda la sensación que poco se sabe sobre el rol de los jóvenes en la sociedad actual. En los 60, quizás por el romanticismo de la revolución cubana y las profundas reformas

universitarias que sacudieron, no solo París con el famoso mayo del 68 sino todas las ciudades del mundo, se aceptaban que los jóvenes eran protagonistas en un proceso de cambio ineludible. En los 70, se transforma esta imagen y los jóvenes pasan a auxiliar movimientos masivos incluido el sindicalismo. Sin embargo, en los 80 con la irrupción del neoliberalismo y la mayor debilidad de los movimientos sociales los jóvenes pierden espacio y empieza a asociarse el concepto de juventud con las cras sociales (pandillismo, drogadicción, delincuencia). Por lo tanto es necesario hacer un diagnóstico participativo que identifique necesidades y responsabilidades. En esta tarea el sindicalismo tiene también un espacio relevante.

Comisión 2

Empleo juvenil y las estrategias sindicales.

En primer lugar el debate versó sobre el tema: Posibilidades y límites de la acción sindical frente a las políticas de empleo juvenil.

En primer lugar, señaló Luis Bilbao coordinador de esta comisión, hay una contradicción aparente; Por qué discutir de empleo entre quienes ya están empleados? Sin embargo, la esencia de las organizaciones sociales como son los sindicatos es la solidaridad porque todos hacemos parte de una sociedad y, especialmente en épocas de crisis, la situación de estar empleado puede ser transitoria. De hecho ser solidario es lo que hace la diferencia con el liberalismo extremo.

Por otra parte, vale insistir en que no se puede ser democrático socialmente sino se es también al interior de la organización. Sin embargo, hay una constante universal y es que mientras más dura es la lucha

con los enemigos o rivales generalmente se está menos dispuesto a aceptar las críticas internas con el conocido argumento de que "puede hacerse el juego al enemigo". Por ello, el ataque destructivo que se le hace al sindicalismo desde las barricadas de quienes quisieran verlo desaparecer ha hecho descuidar el frente interno en cuanto a formación, educación, participación y alternabilidad.

Hoy para enfrentar la debilidad en cuanto a protagonismo social de las organizaciones sindicales deben justamente abrirse las puertas del debate interno, discutir y plantear nuevos esquemas, buscar modelos, etc. En todo esto hay un clamor de renovación en que los jóvenes van a jugar un rol decisivo.

Se discutió sobre el rol de los sindicatos en cuanto a la posibilidad de crear algo semejante a un banco de empleo pero se duda de la eficacia de este mecanismo porque los empresarios probablemente no querrán ceder estas responsabilidades y en el Estado se piensa que las vacantes son llenadas con amigos. Un ejemplo que opera en el sentido de discriminar a los jóvenes es que éstos, a menudo, tienen solo contratos transitorios por lo que no pueden participar en el sindicato.

Para mejorar la participación se mencionó la capacitación como un medio imprescindible pero en esto debe buscarse tanto la experiencia de sindicalistas como personas idóneas, calificadas y que orienten a los jóvenes. Así mismo, esta capacitación debe ser pensada para los jóvenes y crear un marco de decisión de los problemas juveniles en el interior de los sindicatos. Algunos participantes propusieron la idea de un Frente juvenil o de un secretariado de la juventud pero hay que evitar al mismo tiempo que se separen los problemas a tal punto que se generen divisiones innecesarias. Los sindicatos deben tomar en cuenta las aspiraciones juveniles e integrarles en sus planes de trabajo, pero no hay que caer en la creación de un organismo que no tenga contenidos. Se trata

de crear un nexo en que puedan confluír los intereses propios de la juventud con los de los adultos. Hay que integrar objetivos dentro de la organización grupal. No se plantea una lucha generacional sino buscar los intereses comunes de todos los miembros del sindicato.

Entre los temas que se citaron como prioritarios en el campo de la formación de jóvenes están: la legislación laboral, realidad nacional en sus aspectos económicos, sociales, políticos y culturales. También se planteó un mejor uso de la Radio Libertad que es de la CEOSL.

En otro plano, se planteó hacer educación artística y cultural. En este aspecto, señaló la Rectora del Colegio Simón Bolívar, es necesario crear en el colegio una mentalidad que prepare al joven al trabajo indicando sus derechos y responsabilidades. Un dirigente juvenil acotó que, justamente, hay mucha educación formal que no tiene relación con la realidades. Esto puede mejorarse si se trabaja en la línea de la educación popular.

En cuanto a la sindicalización de jóvenes se ve necesario que esta sea masiva y que se dé mayor énfasis a los de las zonas rurales. Se aseguró que esto implica una mentalidad que debería crearse ya en los colegios.

En algunas oportunidades se ha creído que los sindicatos no deben preocuparse de los desempleados porque estos, de alguna manera, compiten con los empleados ya sea porque buscan las mismas oportunidades o crean luchas de salarios. Sin embargo, señaló el señor Andrade, Rector del Colegio Mejía, la solidaridad es un deber social de los sindicatos y estos pueden solicitar y presionar para que el Estado y los organismos seccionales creen centros, fuentes de trabajo porque debe lucharse por el bienestar de toda la población.

Otra razón es que el movimiento sindical debe buscar aliados en sus demandas y, entre ellos está el movimiento poblacional que recoge la reivindicación del derecho al trabajo.

Comisión 3

Propuestas legales que viabilizan el empleo juvenil

En primer lugar, hay una fuerte restricción indirecta para los menores de 18 años para ser representantes de las direcciones sindicales ya que, si bien pueden ser dirigentes, les está prohibido representar al sindicato en la negociación de los contratos colectivos que, como se sabe, es una de las actividades más trascendentes de la organización. El problema es que, según el Dr. Trujillo, el sindicalismo debe ampliar sus funciones: La negociación colectiva y los reclamos administrativos o judiciales son tan importantes como la formación y la capacitación que están actualmente un el lugar secundario.

Hay experiencias internacionales que indican que los sindicatos pueden servir de aval para ciertos trabajos en la medida que asumen responsabilidades de garante que no es lo mismo que patrón.

En la reunión se plantearon diversas ambigüedades del Código del Trabajo en relación a los menores. Por ejemplo, se castiga al menor por trabajar y más bien debería hacerse con el que le contrata. Tampoco se especifica, en el caso de los menores, sus derechos a continuar estudiando o el período de vacaciones. Pero en todo esto hay contradicciones vinculadas a la estructura social. Los menores trabajan porque necesitan ingresos, es decir por la pobreza de su entorno familiar y, la represión a que trabajan, no resuelve el problema de fondo.

Ellos no van a estudiar sin el apoyo necesario y en eso está fallando la sociedad.

En la actualidad, hay inspectores de trabajo que entre otras cosas vigilan si hay menores en las empresas pero ésto no ayuda a resolver el problema. En primer lugar, debería haber un vínculo entre la educación obligatoria y la edad permisible para trabajar, por ejemplo 14 años, luego puede discutirse en que condiciones y con qué garantías podrían trabajar los jóvenes de 15 a 18 años. Actualmente, se debería pedir una autorización en el Ministerio para el trabajo de menores pero esto no se cumple porque hay condiciones y necesidades precarias.

Hay iniciativas, como la de la Fundación Eugenio Espejo de empadronar a los niños de la calle, pero en realidad no se visualiza cual es el sentido de esta medida ya que no cambiará en nada la situación de estos niños.

En cambio, en el sistema de aprendizaje hay mucho que hacer porque los jóvenes necesitan tener acceso a las prácticas en lugares de trabajo y debieran promoverse sistemas para que las empresas acepten estas modalidades. Recientemente se aprobó la ley de trabajo a tiempo parcial pero, pese a lo que dijeran los empresarios, esto no ha generado nuevos empleos (el Dr. Trujillo dijo haber averiguado personalmente en el Ministerio de Trabajo y no había registros de esta modalidad de trabajo la cual es una obligación legal).

Asimismo, los jóvenes podrían aprovechar esta ley pero, en realidad son pocas las empresas que trabajan en tres turnos o toda la semana y es en esos horarios o días cuando habrían mayor interés de los jóvenes puesto que buscarían complementar esa función con los estudios habituales.

Así también la maquila que no asegura la estabilidad laboral, no ha sido relevante en cuanto a empleo juvenil. De los aproximadamente 400 trabajadores que están en empresas maquiladoras en Quito la mayoría tienen contratos para un año lo que es similar a las demás empresas.

Por otra parte, comentó un estudiante de Trabajo Social, en su profesión es obligatorio hacer prácticas institucionales en empresas, sin embargo, no se abren en estos casos oportunidades reales de conocer la dinámica interna de la institución en que se realiza la práctica. Más bien se les encomienda tareas menores que no tienen relación con la profesión.

Una posibilidad de integrar jóvenes es a través de las organizaciones. De hecho, los proyectos de empleo emergente del Ministerio de Bienestar Social pueden ser enfocados, al menos en parte, a que participen jóvenes. Estos proyectos requieren una organización responsable y son dirigidos a pequeñas obras tales como arreglar caminos, acequias, alcantarillado, etc. Sin embargo, se trata de proyectos de corta duración y solo permiten, en algunos casos adquirir experiencia.

Comisión 4

Capacitación profesional con participación sindical

En primer lugar, es necesario reconocer que, a diferencia de lo que sucede en otros países, en el Ecuador no hay formación permanente ni los sindicatos se han preocupado de esto. El gran problema para que los sindicatos pudiesen hacer un sistema dual como el que se hace en el Colegio Alemán es la desconfianza hacia los sindicatos.

En efecto, señaló un sindicalista, si es el Colegio Alemán quien avala la presencia de jóvenes en las empresa, los empresarios van a permitirlo porque, en definitiva se trata de jóvenes de clase media o alta, es decir, son directa o indirectamente conocidos; en cambio los empresarios tienen enormes recelos y no se cree que se acepte con facilidad a gente con aval sindical.

De todos modos hay que considerar que hoy la gente ve con más claridad las necesidades de formarse con ánimo de superación personal. En este sentido hay un campo de interés que debe reflexionarse en el sector sindical.

El sistema dual a su vez es implementado por SECAP ya que hay enseñanza práctica en empresas y teorías en SECAP. Una propuesta es que la central sindical tenga sus propias escuelas tanto a nivel técnico como de colegios. En esto, no es difícil conseguir el financiamiento del Ministerio de Educación. De hecho, las iglesias, las instituciones privadas, las cámaras tienen escuelas y colegios, incluso universidades.

Un problema es que hay que tomar la capacitación como algo importante y los sindicatos deberían empezar con cursos cortos. Fundamentalmente la capacitación es útil para el empresario, no todos están oponiéndose a todo lo que hacen los sindicatos. Los dirigentes deberán conversar, dialogar. De hecho lo novedoso de lo que ha hecho el Colegio Alemán no es el contenido sino haber logrado un diálogo con las cámaras de industria y de comercio.

Así también hay que considerar que el SECAP no puede reemplazar a la empresa porque, por ejemplo, la renovación de maquinarias no es simultánea y, a menudo, se usa en SECAP maquinaria que no corresponde a la que está en vigencia en la realidad.

En el sector público hay probabilidades de avanzar en lo que concierne a capacitación, por ejemplo, el Instituto de Capacitación del Municipio de Quito, fundado en 1989 en que, además de los fondos que aporta el propio municipio, hay recursos de cooperación alemanes y franceses. Aquí también es necesario el diálogo entre autoridades y trabajadores. Pero, además deberán legislarse con mayor claridad para darle un carácter obligatorio a la capacitación. En lugares que hay contratación colectiva también pueden introducirse temas de capacitación e incluso que las empresa paguen becas.

La capacitación incluso permitiría que los dirigentes sindicales puedan administrar mejor los asuntos sindicales, por ejemplo, si el secretario de finanzas del sindicato tuviera preparación elemental en contabilidad.

Resumen general

Intervención del señor Bethoven Herrera

Primero.- Consideramos que es necesario capacitar a los jóvenes, educarlos y formarlos para la dirigencia sindical y en el campo de las relaciones humanas. También creemos que es necesario exigir que, por lo menos, un 30% de todos los participantes en eventos educativos sean jóvenes, es decir, que sean los propios jóvenes los que participen en sus tareas de formación; que se ponga atención al aspecto humano y la juventud no pierda su identidad propia.

Además, creemos necesario que en todos los estudios estadísticos que se están realizando en la actualidad orientados a la juventud se establezcan líneas de trabajo cubriendo varios campos, como periodismo

y arte con el fin de que los jóvenes se sientan atraídos y colaboren en estos campos.

Exigir que los jóvenes tengan un espacio en el aparato productivo impidiendo que cuando una persona se haya jubilado vaya a otra empresa sino más bien exigir que sean jóvenes los que vengan a ocupar esos puestos.

Que se creen comités de fiscalización para controlar el desempeño de los dirigentes en los cuales los jóvenes también tengan participación. Conseguir espacios institucionales de participación de los jóvenes en los organismos sindicales y en particular en instancias de dirección, es decir, que se rompa el mito de que el joven no tiene las capacidad y va a cometer errores.

La tarea del sindicalismo no es solo alcanzar prebendas sino también es el aspecto humano. Si el trabajador no defiende y dignifica lo que está haciendo actualmente merece lo que tiene.

En América Latina y en Europa hay un gran tema de discusión, cual es el problema de la relación de los sindicatos con los partidos políticos y con los gobiernos.

Todos los gobiernos de América Latina que se presumen de progresistas y son social demócrata, llámese Alfonsín o Carlos Andrés Pérez, Alan García o Jorge Blanco, Alberto Monge u Oscar Arias para no mencionar casos de aquí de la casa, aplican políticas antisindicales, socialmente regresivas. Por esto los sindicatos que en el pasado llamaban a votar por un presidente, hoy encuentran que deben tomar distancias de sus gobiernos, de sus políticos en concreto y este no es un caso único de América Latina. En Europa encontramos casos como que la comunidad neoliberal monetarista de lo 80 lleva a los gobiernos a parti-

dos conservadores en Inglaterra, Reagan en Estados Unidos y hace que gobiernos proclamados socialistas, como Mitterrand o Felipe González viren su programa y procedan a privatizar y a desmontar todo programa social por el que fueron elegidos.

La UFT de España, Central sindical filial de CEOSL, que es históricamente matriz de ese partido de Felipe González con un siglo de existencia tuvo que romper con el partido, tomar distancia del gobierno; inclusive su presidente, Nicolás Redondo renuncia a la diputación y va a la confrontación y para el país. Así también, en Venezuela paró el país contra Carlos Andrés Pérez porque no puede ser de otra forma, si la política del gobierno cualquiera que el fuese, atenta contra los trabajadores y las afecta es necesario enfrentarlo posponiendo lealtades partidistas.

Esa autonomía de los trabajadores, es lo que se define por sindicalismo libre y democrático; es libre porque no depende ni de patrones, ni de gobiernos, ni de partidos, se debe solo a los trabajadores. Desafortunadamente, es muy frecuente encontrar partidos que quieren al sindicalismo como una agencia electoral, como una bolsa de empleo, como unos agitadores para las elecciones sin ningún precio, sin que les cueste políticas socialmente justas.

Se habló mucho de una cosa que es triste decirlo pero no se puede tapar eso con las manos. La juventud siente que en el sindicalismo hay corrupción, hay malos manejos, hay mal uso de los recursos y hay beneficios personales de algunos dirigentes y eso se lo oye decir aquí y en todas partes.

Propusimos que se incluyera y que ahora se incursione en que los jóvenes deben vincularse y ser fiscales, auditores, vigilantes y controladores.

res del manejo para que sea socialmente democrático y éticamente justo.

Se dijo que no basta con que se hagan cursos para la juventud.

Hay que abrir todos los espacios para que la juventud acceda a todos los temas y se apropie de todos los problemas y se apersona a resolverlos. Por eso se habla en estas conclusiones de que se exija que en todos los cursos del tema que fuere de ecología, o deuda externa, democracia o política, régimen laboral o lo que fuese haya un cupo permanente, intocable para los jóvenes y las mujeres trabajadoras. Se busca así combatir varios problemas.

Se denunció que viejos fabrican educación para jóvenes, que viejos diagnostican a los jóvenes y los jóvenes son objeto pasivo y recipiente inerte del diseño que hacen los viejos. Se concluyó por eso, que los jóvenes deben vincularse a la investigación, el diseño de programas y ser gestores de ellos mismos.

Hay una campaña sistemática en toda América para denigrar a los sindicalistas y a los sindicatos diciendo, por ejemplo, que los sindicatos son narcisistas, solo se ocupan de sus afiliados y no les importa el resto del país. Hoy el Presidente Borja dice en el periódico que invita a los sindicalistas a pensar más en el país y a salir de las cuatro paredes, por ejemplo, no haciendo huelgas ni pidiendo aumentos (12-10-91). El Presidente no tiene que decir qué hacer a los sindicalistas, él se ocupa de ver lo que él debe hacer y aquí sabremos lo que hacemos nosotros.

Por esa razón es necesario reivindicar el espacio nuestro sindical como el ámbito del cual nosotros somos autónomos de hacer lo que creemos en conciencia y hay que enfrentar teorías en voga como la teoría que el sindicalismo ya no es necesario o porque el trabajador puede ser ac-

cionista de la empresa entonces ya es coempresario, y aunque tenga un millonésimo de acciones se crea propietario y por eso ya no va a hacer huelga.

Otras intervenciones de resumen general

Se planteó en el grupo también que se establezcan por ejemplo estímulos fiscales a las empresas que contraten jóvenes trabajadores, considerando que no existe una política de empleo específica de empleo en nuestro país y tampoco existen políticas para la juventud en general.

Otra limitante para las políticas de empleo es que en las empresas las estructuras sindicales no dan espacios a los jóvenes para su organización desaprovechando esta capacidad potencial de la que somos poseedores. No hay participación en las decisiones globales de los sindicatos sino más bien hay una participación, si se quiere marginal, por ejemplo, en actividades menores como pintar en las paredes o hacer algún tipo de propaganda menor y no necesariamente en las actividades de decisión, de importancia en la que tenga que ver y estén involucrados directamente los jóvenes a través de sus decisiones.

Existen limitaciones de carácter jurídico que no permiten la integración real de jóvenes a los sindicatos. Otra limitación la falta de estabilidad. Pero, también hay una falta de compromiso de los jóvenes para integrarse a los sindicatos como entes activos.

Existe también una ausencia de conciencia de que conformamos una fuerza laboral dentro de la economía y dentro de la producción. Los jóvenes han perdido la credibilidad en los sindicatos.

También otro punto que se abordó es el choque generacional que existe entre jóvenes y adultos aunque en realidad debería haber una mancomunidad de intereses entre lo que sería los intereses específicos de los jóvenes y de los adultos.

Con respecto a la conveniencia de incluir en la estructura sindical un secretariado para asuntos relacionados con los jóvenes trabajadores se coincidió que es conveniente que exista un secretariado pero en el marco de la estructura de los sindicatos evitando con esto la dispersión de las fuerzas, en el sentido de la unión que debe haber dentro del movimiento sindical, llevando las aspiraciones de todos en un sentido global, en un sentido de clase.

Con respecto a la crisis se opinó, primero, toda crisis tiene un aspecto absolutamente positivo, que está en el hecho que se permita tomar conciencia de una situación que ya no puede mantenerse en el rumbo en que está.

Cuando las cosas no han llegado a una situación de crisis se convierte en una especie de rutina que hace que se permitan los errores y los problemas se profundicen sin que nadie advierta que esa profundización está conduciendo a una situación de crisis y a veces, es importante que la crisis explote y se genere un movimiento amplio de reflexión sobre las causas de esas crisis y la forma de salir de ellas.

Es lo que sucede con tantos años de aplicación del sindicalismo tradicional que ha apuntado solo a recibir mejoras de condiciones de trabajo y de remuneración pero no se apunta en la lucha sindical a las raíces profundas de esa situación y por eso es importante este cambio, este nuevo giro en la concepción misma del sindicalismo para optar por la línea del sindicalismo llamado socio político.

En términos generales hay también que tener presente que una parte fundamental de la situación de crisis de la juventud frente al sindicalismo no se derivan solamente de los problemas internos del sindicalismo. Hay aquí también una permanente acción de los grupos de poder que quieren destruir el sindicalismo porque le es antifuncional a su necesidad de profundizar la explotación de los seres humanos. La concentración de la riqueza, de todas maneras ha llegado a ciertos límites en los que el capitalismo tiene que cambiar y renovar sus propios métodos de explotación y entonces la crisis hace también que el replanteo de la sociedad que se quiere venga de los grupos dominantes. Y por eso los grupos dominantes de la sociedad han encontrado que el nuevo tipo de sociedad que se impone ahora después de la década perdida es el que está caracterizado por la sociedad nuevamente liberal, o sea una vuelta al liberalismo salvaje del individualismo exacerbado para ver quien puede salir mejor librado de esta confrontación. Pero si de un lado se define un modelo basado en el neoliberalismo, de otro lado, del lado de los trabajadores hay que definir una sociedad que es exactamente lo opuesto del neoliberalismo y esto es profundizar los valores permanentes de una sociedad preocupada por el bienestar colectivo. Es decir que en el centro de la nueva sociedad tiene que estar la preocupación por la distribución equitativa de la riqueza, el bienestar colectivo, la justicia social y la participación democrática. Esos componentes son fundamentales para una sociedad que quiere ser una sociedad justa y en ese sentido hay que luchar desde el sindicalismo y tienen que luchar también los jóvenes que son parte de esta fuerza renovadora de una sociedad.

Para mejorar el rol y la credibilidad se sugirió que todo nuevo trabajador que entra en una empresa tiene que recibir como primer saludo el del sindicato y de los dirigentes sindicales; y esos dirigentes sindicales acto seguido tienen que organizar con los nuevos jóvenes (así sea uno) seminarios, o reuniones de ambientación, de bienvenida y de formulación de los principios básicos del sindicalismo porque ese joven

también viene contaminado como todos nosotros de los fundamentos filosóficos del individualismo, del egoísmo y tiene que recibir, entonces de entrada los fundamentos contrarios: de la ayuda mutua, de la preocupación por la colectividad. Esa es parte de una acción de educación sistemática y oportuna de las organizaciones sindicales.

La fe el joven la recuperará también en la medida en que vea que el sindicato no solamente le da esos cursos de ambientación sino que también se preocupa por su suerte y por sus circunstancias humanas. Para eso el sindicato y las organizaciones sindicales deben tener formas de analizar y de conocer a tiempo, que sucede con algún compañero. Esa renovación de la fe tiene que partir también de una oportuna acción de los sindicatos para saber que pasa con los compañeros jóvenes.

La importancia de lo humano que muchas veces se olvida tienen a veces un significado más amplio que todos los cursos de formación de capacitación, de actualización que se quiera dar a una persona. Entonces, ahí hay una dimensión estrictamente humana de la acción sindical que no hay que descuidar y que tiene que ser preocupación fundamental de los organismos que conducen la acción sindical.

Entonces hay que crear en el joven una acción de reflexión y autocrítica; hay que mostrarle el camino de la organización como un camino indispensable. Sin esperar la huelga, sin esperar el conflicto colectivo, sin esperar la posibilidad de que se les saque del trabajo tiene que saber que esos son los valores permanentes del sindicalismo.

Propuestas legales

Para empezar hay distintos criterios legales para definir al menor según el código; hay diferentes condiciones y edades cronológicas para

determinarlo, ahora bien hay un mal entendido sobre la prohibición al menor para trabajar, en realidad, la ley a quien le prohíbe es al patrono que haga una u otra cosas que vaya en desmedro del menor trabajador. Ahora bien, hay un criterio que está en el Artículo 135 de Código del trabajo es el que alimenta esta confusión. Existe, por ejemplo, la relación de dependencia, que se podría perfeccionar con lo que llamamos contrato de formación que se puede hacer extensivo a los estudiantes de las universidades a los internos y a los egresados.

Además, se propugna un replanteamiento de las horas de vacaciones y de clases y una remuneración específica a cada situación dentro de esto.

Ahora bien, hay otra modalidad de trabajo (a cuenta propia) y esto es un desafío para la ley ecuatoriana por lo poco que ha sido legislada. Tenemos que advertir que nos parece de mucha importancia introducir, por ejemplo, un registro en el cual se establezca la identidad del menor trabajador.

Otro punto a tratar es que el Tribunal debe precautelar en forma más eficiente y estructurar su propia ley para proteger al menor trabajador de los medios de represión del Estado.