

ECUADOR Debate

CONSEJO EDITORIAL

José Sánchez-Parga, Alberto Acosta, José Laso Ribadeneira,
Simón Espinosa, Diego Cornejo Menacho, Manuel Chiriboga,
Fredy Rivera Vélez, Marco Romero.

Director: Francisco Rhon Dávila. Director Ejecutivo del CAAP
Primer Director: José Sánchez Parga. 1982-1991
Editor: Hernán Ibarra Crespo
Asistente General: Margarita Guachamín

REVISTA ESPECIALIZADA EN CIENCIAS SOCIALES

Publicación periódica que aparece tres veces al año. Los artículos y estudios impresos son canalizados a través de la Dirección y de los miembros del Consejo Editorial. Las opiniones, comentarios y análisis expresados en nuestras páginas son de exclusiva responsabilidad de quien los suscribe y no, necesariamente, de ECUADOR DEBATE.

© ECUADOR DEBATE. CENTRO ANDINO DE ACCION POPULAR

Se autoriza la reproducción total y parcial de nuestra información, siempre y cuando se cite expresamente como fuente a ECUADOR DEBATE.

SUSCRIPCIONES

Valor anual, tres números:

EXTERIOR: US\$ 45

ECUADOR: US\$ 15,50

EJEMPLAR SUELTO: EXTERIOR US\$. 15

EJEMPLAR SUELTO: ECUADOR US\$ 5,50

ECUADOR DEBATE

Apartado Aéreo 17-15-173B, Quito-Ecuador

Telf: 2522763 . Fax: (5932) 2568452

E-mail: caaporg.ec@uio.satnet.net

Redacción: Diego Martín de Utreras 733 y Selva Alegre, Quito.

PORTADA

PuntoyMagenta

DIAGRAMACION

Martha Vinueza

IMPRESION

Albazu Offset



ISSN-1012-1498

ECUADOR DEBATE 81

Quito-Ecuador, Diciembre del 2010

PRESENTACION / 3-6

COYUNTURA

La pobreza en la “revolución ciudadana” o ¿pobreza de revolución?

Juan Ponce y Alberto Acosta / 7-20

Diálogo sobre la coyuntura: Causas y consecuencias del 30 de septiembre / 21-32

Conflictividad socio-política: Julio-Octubre 2010 / 33-42

TEMA CENTRAL

Las cambiantes concepciones de las políticas culturales

Hernán Ibarra / 43-50

Notas sobre “política cultural”

Iván Carvajal / 51-62

Del consumo de cultura a la cultura del consumo: una mutación antropológica

José Sánchez Parga / 63-74

Las “políticas culturales” en la Casa de la Cultura Ecuatoriana entre 1944 y 1957: desavenencia o armonía entre Benjamín Carrión y Pío Jaramillo Alvarado

Anne-Claudine Morel / 75-92

Entre análisis, política y moral: Intelectuales latinoamericanos en un contexto mundial

Michiel Baud / 93-116

DEBATE AGRARIO

Tungurahua rural: el territorio de senderos que se bifurcan

Pablo Ospina / 117-152

ANÁLISIS

Modelo productivo y modelo sindical en Ecuador

Raúl Harari / 153-168

Entre cruces del estado penal: el caso ecuatoriano neoliberal, 2003-4

Chris Garcés / 169-198

RESEÑAS

Refundación del Estado en América Latina: perspectivas desde
una epistemología del Sur / 199-204

Administración de Poblaciones, Ventriloquía y Transescritura / 205-208

Rosa Luxemburg o el precio de la libertad / 209-214

¿Qué esperar de las ONG? Enfoques y prácticas de desarrollo rural
en los países andinos / 215-218

ANÁLISIS

Modelo productivo y modelo sindical en Ecuador

Raúl Harari

El sindicalismo ecuatoriano tuvo un declive pronunciado después de los años noventa del pasado siglo. Los cambios productivos y la flexibilización laboral incidieron en una disminución de la afiliación sindical. Las actuales estructuras sindicales sustentadas en la organización laboral por empresa carecen de una real capacidad de negociación. La posibilidad de un cambio podría venir del fomento a organizaciones sindicales por rama de trabajo que tendrían una mayor capacidad de agregación y representación de intereses de los trabajadores.

Parecería que no existe una correspondencia directa y única entre el modelo productivo y el modelo sindical. Distintos modelos productivos han generado diferentes modelos sindicales no necesariamente relacionados de manera estricta. Sin embargo, el modelo productivo aplicado sea en la industria como en la agricultura y los servicios ha estado en términos generales en la base y ha sido el telón de fondo de las formas que han ido adoptando las distintas tendencias de la organización de los trabajadores para reivindicar sus derechos.

Las políticas que han fomentado el desarrollo del mercado interno y una industrialización nacional han favorecido la formación de las organizaciones sindicales sea por la necesidad de los gobiernos de contar con una base social, sea por la necesidad de garantizar una demanda o consumo interno

aceptable para sostener el modelo a partir de empleo y salarios razonables.

Por su lado, las políticas de exportación fomentaron la necesidad en los países en desarrollo de abrir mercados lo que, debido a su escasa competitividad, optaron por hacerlo a partir de una intensificación del uso de la fuerza de trabajo, en menor escala introduciendo nuevas tecnologías, limitando o impidiendo la sindicalización.

Como respuesta a lo que se considera como un modelo de globalización hegemónico y excluyente, algunos procesos, como en Ecuador, Venezuela o Argentina, se acentuarán en dirección a defender el mercado interno en algunos casos, pero la tendencia hegemónica fue a apuntar hacia la producción para el mercado mundial¹

En todo caso, no se concibe una democracia moderna y madura, sin sindicatos importantes: sea para la gober-

1 Ver: de La Garza Toledo, Enrique, Compilador. *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el Siglo XXI*. CLACSO-ASDI-Universidad Autónoma de Aguascalientes. Buenos Aires, Argentina. 1999; de la Garza Toledo, Enrique, Compilador. *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO-CILAS-UAM-ASDI. Primera Edición. Buenos Aires. 2001; Leite, Marcia. *El trabajo y sus reconfiguraciones:*

nabilidad, sea para la economía, la producción, para la existencia o el control del mercado de trabajo, sea para la distribución del ingreso, sea para la expresión de los sectores sociales obreros.

No obstante, es posible anotar dos elementos para la discusión:

1) Las políticas laborales han sido mediadoras muy importantes para la sindicalización de los trabajadores, ya que las empresas en general no han estado interesadas en promover o generar sindicatos, sino mas bien en cooptarlos o combatirlos y,

2) El movimiento sindical a nivel nacional, además de influencias internacionales, tiene fuerte dependencia con las condiciones locales y coyunturales, lo cual puede limitar su desarrollo o distanciarlo de las dinámicas de la globalización.

El neoliberalismo actuó directamente en esa situación, de manera amplia y profunda contra los sindicatos, aunque no logró imponerse de manera completa ni universalmente. En efecto, aunque afectó gravemente las organizaciones de trabajadores, especialmente en América Latina, a través de los procesos de flexibilización laboral, no pudo destruir todo el movimiento sindical de esos países, especialmente de aquellos que habían logrado un desarrollo previo significativo, como Uruguay o Argentina, ni tampoco logró hacer consenso universal:

países como los escandinavos han mantenido amplios niveles de sindicalización en todo momento. Al mismo tiempo, generó la necesidad del movimiento sindical de elaborar nuevas estrategias y formas organizativas.

El proceso de globalización de la economía, algo que el capital venía desarrollando desde décadas atrás, tuvo un impulso particular a partir de los noventa. Ese impulso no fue simplemente un avance cuantitativo, sino que planteó una reestructuración del accionar de los países, los gobiernos, las empresas y las políticas. Todo el mundo del trabajo, pasando por el mercado y la organización y las condiciones de trabajo se modificarían sustancialmente.²

El discurso neoliberal, además de las políticas de ajuste estructural y de apertura, tenía aún mucho más que presentar. En ese discurso se promueve la privatización, la cual adquiere distintas características. Por un lado la compra de empresas públicas por el sector privado, pero además, las concesiones o el descrédito y la falta de presupuesto de lo estatal, como preparación del terreno fértil para el ingreso de las inversiones privadas, sin capacidad de respuesta de las empresas públicas para mejorarse y competir (política llamada popularmente de "tigre suelto y burro amarrado"). Las tensiones entre mercado y Estado estuvieron a la orden del día.³

las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades. Reconceptualizando el trabajo y las condiciones de trabajo. ALAST-Universidad de Carabobo. *Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo*. Segunda Época, Año 14, No. 21-Primer semestre de 2009.

- 2 CEDLA-Konrad Adenauer-Stiftung. *Mercados Laborales en los '90: cinco ejemplos de América Latina*. Buenos Aires, Argentina. 1997.
- 3 Dombois, Rainer/ Pries Ludger. *Relaciones laborales entre mercado y Estado*. Sendas de Transformación en América Latina. Editorial Nueva Sociedad. 2000.

Y uno de esos componentes importantes fue cómo centró sus ataques en los que, para ese modelo, eran los principales motivos de resistencia: los sindicatos. Para ellos desató una propuesta muy agresiva: por un lado un esquema de calidad total, que en realidad enmascaraba un cambio sustancial en la organización del trabajo, o sea, en la estrategia empresarial, y por otro un proceso de flexibilización laboral que era su complemento indispensable.

Mediante las estrategias de calidad total se generaron cambios profundos en el modo de estructurarse y producir de las empresas, con reducción de costos, búsqueda de eficiencia e intensificación de la productividad del trabajo. Se buscaba combinar o superar las estrategias típicas del taylorismo y el fordismo y adoptar formas llamadas después post-fordistas, las cuales se fueron instalando en las diferentes unidades productivas agrícolas e industriales a costa de eliminar del mercado empresas menos competitivas, y aplicando la llamada flexibilidad laboral. Mediante cambios drásticos en la contratación de los trabajadores y reglas de juego restrictivas se frenó la organización laboral, lo cual, sumado a la destrucción de otras normas existentes y a la satanización, verdadera ofensiva ideológica masiva contra los sindicatos, impidieron reproducir la capacidad de lucha de los trabajadores. Los trabajadores fueron aislados, contratados indi-

vidualmente, muchas veces verbalmente, lo que, a pesar de ser legal, no esclarece respecto a las condiciones de trabajo que se darían, y sobre todo con listas negras para los sindicalistas o papeles en blanco con la renuncia firmada para los recién llegados, para prevenir los reclamos. La precarización del trabajo adquirió formas inusitadas de negación de derechos, exclusión de trabajadores y discriminación.⁴

Los cambios tecnológicos, aunque circunscritos aún dentro de empresas que apostaron a la modernización, también tuvieron su impacto: las nuevas tecnologías en general son ahorradoras de mano de obra, califican y descalifican trabajadores entre quienes respectivamente acceden o no a trabajar con ellas, aíslan a los trabajadores en sus puestos de trabajo, y aumentan la carga mental en el trabajo, además de la carga física.

Las estrategias de Calidad Total generan mecanismos de cooptación de los trabajadores mediante el llamado "involucramiento" del personal en las empresas. Los círculos de calidad promueven la competencia entre grupos de trabajadores por alcanzar resultados de eficiencia en la producción.

En ese sentido hay una polémica no concluida respecto a si ha sido la globalización o los cambios tecnológicos los que han perjudicado el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores. No obstante, hay estudios que coin-

4 Stankiewicz, Francois. Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. El Post-taylorismo. PROITE-CEIL-CREDAL_CNRS. Editorial Humanitas. Buenos Aires. 1987; Boyle, Robert y Freyssenet Michel. Los Modelos Productivos. Asociación Trabajo y Sociedad-CEIL-PIETET/CONICET-Instituto Argentino Para el desarrollo económico (IADE).Editorial Lumen-Humanitas.París.2000.

ciden que más importante ha sido el proceso de globalización en cuanto a los impactos sobre la organización y condiciones de trabajo.⁵

Esa agresiva campaña empresarial unida a la falta de previsión o comprensión a tiempo del proceso en desarrollo por parte de los sindicatos hizo que se mantuvieran a la defensiva en inercia de los trabajadores con pedidos de contratos colectivos repetidos, frente a condiciones diferentes. Este disloque desubicó a los trabajadores y las empresas tomaron la iniciativa y adoptaron medidas cada vez más drásticas para controlar a los sindicatos o directamente eliminarlos, en algunos casos cerrando la empresa y reabriéndola después sin sindicato. Se llegó a dividir la misma empresa en varias empresas distintas para evitar que el número de trabajadores sobrepasara los treinta trabajadores permanentes necesarios para organizar un sindicato. La informalidad creciente que en nuestros días alcanza el 50% de la PEA, ha sido también un factor de presión para llevar a la baja las condiciones de trabajo.⁶

La tercerización en Ecuador

Se llegó así a la llamada tercerización, mediante la cual las empresas contrataban a través de agencias, a los trabajadores quienes iban a prestar servicios en las empresas sin pertenecer a las mismas. Las agencias tercerizadoras los contrataban previo pago de una comisión y no les garantizaban, en su mayoría, derechos laborales fundamentales. Poco a poco se fue conociendo que muchas de estas tercerizadoras eran fantasmas o ilegales y que otras eran "vinculadas" es decir, agencias creadas por los mismos dueños de las empresas que de ese modo pretendían eliminar el vínculo directo con el trabajador y evadir responsabilidades laborales.⁷ En el sector público se preparaba una situación similar.⁸

Algunas empresas llegaron a tener tal cantidad de tercerizados que prácticamente no tenían trabajadores estables, los trabajadores pertenecían cada mes o cada tres meses a una empresa distinta. Los trabajadores no sabían quien era su empleador, ni sabían para

-
- 5 Wood, A. Globalization and the rise of labor markets inequalities. The *Economical Journal*. Blackwell Publishing for the Royal Economic Society. 1998 (108) 1463-1482; Feenstra, R. Hanson G. Globalization, Outsourcing and Wage Inequalities. The *American Economic Review*. Papers and Proceedings of the Hundred and Eight Annual Meeting of the American Economic Association. San Francisco CA. 1996; (86) 240-245.
 - 6 Charmes, Jaques. El empleo en el sector informal: su integración a las estructuras económicas. PRO-NATTE-SECYT-PIETTE-CONICET-CEIL-CONICET-CREDAL-CNRS. Editorial Humanitas. 1992.
 - 7 Ley Reformatoria del Código de trabajo. Ley No. 133. Función Legislativa. 13 de Noviembre de 1991
 - 8 Regatto Cordero, Miguel. El Decreto 2260. Editora Andina de Derecho Laboral. Biblioteca Popular de Derecho del Trabajo Ecuatoriano. Volumen I. Abril de 1992.

quien trabajaban. De esa forma se hablaba de que había desaparecido la lucha de clases pero en realidad sucedía que los patronos eran invisibles y los trabajadores anónimos, convertidos en objetos y mercancía y sin representación colectiva.⁹

Se llegó a extremos tales que en un accidente en que un trabajador murió, estuvo más de cuatro horas sin que se levante el cadáver porque nadie se hacía responsable: el dueño de la empresa donde falleció dijo que no era trabajador de él, al tercerizador no era posible ubicarlo, el IESS no podía intervenir porque no se sabía si estaba afiliado, a la familia no se le podía avisar porque nadie lo conocía ni sabía donde vivía.

El trabajo se convirtió en un ingreso dejando de lado el significado y el contenido del trabajo. Se destruyeron las relaciones sociales construidas alrededor del trabajo: trabajadores que duraban tres meses en las empresas no alcanzaban ni a hacer amigos, y si se quedaban más tiempo se convertían en enemigos o competidores de los trabajadores estables ya que eran utilizados por los empresarios para demostrarles a todos que ninguno estaba seguro. En el caso de los trabajadores sindicalizados, los temporales eran utilizados para demostrar que producían más en comparación con los sindicalizados, y que eso era porque estaban protegidos por el sindicato.

Las estrategias de ampliar la jornada de trabajo tienen diversas formas: por un lado se prefiere a los trabajadores permanentes para aprovechar su capacidad adquirida y se les "pide" que doblen turnos de trabajo, por otro se empieza a trabajar con cuotas de producción, es decir que aunque se pague un salario, en realidad el trabajador debe trabajar a destajo (por ejemplo pasar de cuarenta a sesenta camas en la producción de flores, pasar de una a dos hectáreas en las bananeras o la obligación de enfundar determinado número de racimos en ciertas empresas, o generar cierto número de productos).

La flexibilidad laboral no creó, pero sí exacerbó la crisis sindical potencial que existía e introdujo una serie de condiciones que no solo afectaron al empleo, su calidad, los derechos laborales, sino que impactaron severamente en la propia estructura sindical por un lado y en la clase obrera por otro. La estructura sindical fue demasiado rígida bajo su esquema vigente para adaptarse a una legislación que sacudía sus cimientos en el sentido de que no podía defender la estabilidad laboral ni la propia organización como tal.

Y en la clase obrera generó tal rotación de la fuerza de trabajo dentro de la misma empresa o entre empresas, agravada aún más por la migración masiva de fuerza de trabajo, que se fue creando un vacío entre las generaciones de trabajadores que habían vivido los proce-

9 Montero, Cecilia, Alburquerque Mario, Ensignia Jaime, Editores. Trabajo y empresa entre dos siglos. Sociedad Chilena de Sociología. Editorial Nueva Sociedad. 1999.

sos de sindicalización y los nuevos trabajadores. Este proceso primero afectó la memoria sindical que se perdía junto con los trabajadores despedidos o reemplazados en las fábricas por trabajadores más jóvenes, y después comenzó a afectar la identidad de clase ya que no podían identificar al patrono en la vertiginosa carrera por ocupar puestos de trabajo diferentes obligados por las empresas tercerizadoras y porque no podían crear lazos de solidaridad, relaciones humanas, de clase, ni mecanismos o redes de contactos que les permitieran sentirse parte de las mismas necesidades, de los mismos desafíos y con enemigos y derechos comunes. Prácticamente muchos trabajadores quedaron librados a su capacidad de trabajar en cualquier lado, bajo cualquier condición de trabajo y sin la comprensión de sus propios compañeros que debían también arreglárselas por sí solos.

Dentro de esa realidad evidentemente la estructura productiva es fundamental, pero vinculada con las políticas laborales implícitas o explícitas.

Esto podría querer decir hipotéticamente que son también los gobiernos, los procesos nacionales que los enmarcan en su integridad y complejidad y sus políticas laborales, los que median o influyen sustancialmente las formas de sindicalización. Generalmente los sindicatos en América Latina se han creado o fortalecido durante procesos como el de Industrialización por Sustitución de Importaciones, comunes a gobiernos con distintos matices dentro de un nacionalismo o desarrollismo o formas populistas. En ese marco los sindicatos encontraron coincidencias con el modelo productivo pero además con

políticas laborales de concesiones que permitieron mayor margen de maniobra para crear y mantener organizaciones. Otras veces esos desarrollos organizativos estuvieron ligados a propuestas de Protección Social, como fueron las creaciones de los Institutos de Seguridad Social fuertemente impulsados por los trabajadores pero que impactaron a toda la sociedad y dentro de los cuales los trabajadores encontraron una serie de conquistas. Distintas variantes de la propuesta Bismarckiana o de gobiernos bonapartistas enmarcaron esos sistemas y sentaron precedentes de derechos a la salud, la jubilación, la cesantía, incluso de acceso a la vivienda o a créditos a bajo interés. Y fueron una base social más o menos estructurada que ayudaba a sostener esas propuestas nacionales.

Neoliberalismo, protección social y sindicatos

El neoliberalismo amenazó y hasta logró retroceder muchas conquistas sociales y también enfiló contra la seguridad social en Ecuador. El Gobierno de Sixto Durán Ballén (1992-1996), a pesar de su origen de derecha, tuvo gran presión social y aunque había abierto las puertas a los sistemas de atención médica y aseguramiento privado y sistemas de jubilación privados, debió llamar a un plebiscito en donde fue derrotada la iniciativa empresarial de abrir la seguridad social al sector privado empresarial. Incluso algunas reformas y propuestas fueron promovidas desde la Comisión Interventora de ese momento que finalmente no pasaron. Si bien el IESS en Ecuador fue obstaculizado en su desa-

rollo y no desplegó todas sus potencialidades, al menos no pudo ser derrumbado como sistema, no obstante su limitada cobertura.¹⁰

Pero hubo otros intentos, como, por ejemplo una propuesta de que el IESS pase a formar parte con recursos e infraestructura al Ministerio de Salud Pública o la todavía vigente dinámica de drenaje de recursos que van a la subcontratación de servicios médicos, que no se detiene porque no ha crecido la infraestructura médica para atender a los afiliados.

Un aspecto que no puede ser excluido es el de la mora patronal, como se conoce oficialmente que existen 14.000 empresas que adeudan los aportes y de las cuales apenas 600 hasta diciembre del 2009 establecieron compromisos de pago; esa es también una línea de conducta empresarial con demasiadas coincidencias como para ser considerados simples atrasos de pago y que llega a constituirse en una política empresarial por la dimensión de la deuda.

Esto no está tampoco exento de acciones dolosas como es la apropiación indebida de recursos de los trabajadores a quienes se les ha descontado sus aportes y que no han sido depositados por quienes lo retuvieron y tampoco pagaron los aportes patronales.

La creación del Banco del Afiliado si bien podría dar una racionalidad económica a los recursos del IESS y servir a los afiliados como ente financiero y hasta

ser competitiva con la banca privada, es una propuesta limitada, reduccionista y economicista, en cuanto a las necesidades globales de la seguridad social en Ecuador. Se necesita otro modelo de atención médica, se requiere de un verdadero sistema de seguro de desempleo, se impone adoptar otras respuestas frente al tema de la vivienda, es imperativo revisar el sistema de riesgos del trabajo existente, entre otros aspectos.

Pero es claro que su surgimiento, desde la Revolución Juliana hasta ahora ha sido un eje para la seguridad social de los trabajadores que acceden a dicha afiliación y la mayor conquista social en el Ecuador.

Bajo ese modelo de tutela social, se entrelazaron cuestiones productivas, laborales y estatales, en donde los sindicatos tuvieron espacios incluso dentro mismo de la propia institución.

Pero también hay un denominador común en esas dinámicas: la constante amenaza a la independencia sindical, que siempre ha estado pesando sobre las organizaciones sindicales como una presión por un compromiso con partidos, gobiernos y hasta con empresas.

La experiencia de Argentina con el peronismo, por ejemplo, muestra como surgió un poderoso movimiento sindical, unificado, en medio de una dispersión de la izquierda sindical, que sostuvo a Perón y ayudó incluso a su regreso, y sus nexos políticos con el movimiento peronista no fueron nunca rotos o deli-

10 IESS. Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo. Resolución No. 741. Dirección Nacional de Riesgos y Prestaciones. Ecuador. 1991.

mitados clara y totalmente, llegando a renovarse bajo el actual Gobierno de Cristina Fernández.

Modelo Sindical en Ecuador y sus consecuencias

En Ecuador el movimiento sindical ha tenido altibajos hasta llegar a un pico en la década del ochenta y después caer vertiginosamente a partir de los noventa. Entre los años 2000 y 2010 no se han constituido más de trescientas nuevas organizaciones sindicales pero han desaparecido un número mayor. El actual proceso, del Gobierno de Correa, ha permitido recuperar algunos espacios, aunque no sin costos de medidas laborales del propio Gobierno que no solo quitaron privilegios inadmisibles, sino que al mismo tiempo violaron convenios internacionales vigentes en el Ecuador y afectaron el sindicalismo público hasta los límites de una posible extinción.

Los vínculos entre momentos históricos políticos nacionales y el desarrollo sindical parecen condicionados por varios factores, entre ellos:

- porque no siempre los sindicatos han desarrollado su propia estrategia sindical;
- porque no han generado propuestas políticas laborales dentro de sus programas sobre cambios de estructuras.
- Por los manejos de las izquierdas que intentaron, y frecuentemente lo lograron, soldar al movimiento sindical a los partidos.

Las estrategias sindicales han sido a corto plazo y, frecuentemente depen-

diendo de la coyuntura y gobiernos específicos establecidas sobre la base de los acuerdos posibles entre las diversas tendencias sindicales. También pesó dramáticamente la falta de dichas coincidencias, como cuando se estaba aprobando la Ley 133 que consolidó la flexibilidad laboral y frente a la cual el movimiento sindical se quedó sin respuestas concretas y sin mecanismos de acción a lo que se decidió en el Congreso.

Las demandas de derechos laborales fueron circunscritas, limitadas y generalmente reducidas a aspectos económicos puntuales, y ha habido poco énfasis en discutir las políticas laborales como un conjunto de derechos laborales que deben garantizarse.

Los partidos de izquierda, de diferentes maneras y con diversos alcances, han pecado de utilizar, buscar y controlar al movimiento sindical para subordinarlo a sus propuestas (o falta de ellas), aprovechando su capacidad de movilización y convocatoria, con lo cual han esterilizado la riqueza del movimiento sindical, en el sentido de que no han facilitado el desarrollo de sus bases, ni el surgimiento de nuevos dirigentes ni el desarrollo de un frente único interno de los trabajadores de las diversas tendencias que lo componen. Han intentado “apropiarse” políticamente de los sindicatos, a través de la asimilación de algunos dirigentes quienes a su vez no han hecho trascender adecuadamente sus compromisos políticos con sus bases, y más bien, en algunos casos, han utilizado el aparato de los partidos para fortalecerse ellos y beneficiarse o perpetuarse personalmente, aun a costa de sus organizaciones, manejándose como

cúpulas. La consecuencia más nociva se dio cuando los partidos de izquierda, a partir de 1990, entraron en crisis y arrasaron a las organizaciones dependientes o vinculadas a ellos.

Eso no quiere decir que los sindicatos no deben intervenir en política, porque la propia realidad económica, social y política empuja a los sindicatos a intervenir en aspectos de interés nacional y su presencia es fundamental, su participación puede ser tan o más representativa que la de los mismos partidos de izquierda en general. Los sindicatos han actuado, en algunas oportunidades políticamente como partidos, aún dentro de sus limitaciones obvias. Eso no los constituye en Partidos Obreros, pero da señales de las bases sociales sobre las cuales puede desenvolverse esa estructura política, como por ejemplo, lo hizo el PT en Brasil. En todo caso no se trata de oponer sindicatos y partidos de izquierda, que deben tener fines comunes, sino de reflexionar sobre la diferencia de sus roles, tácticas y estrategias, para alimentarse mutuamente.

A pesar de las crisis y algunas reflexiones válidas y autocríticas, la continuidad y síntesis político-sindical-política no se ha dado y en ello hay una debilidad propia del movimiento sindical ecuatoriano. Etapas de auge y etapas de caída sin reflexiones internas, con adecuaciones o respuestas reactivas o inmediatistas, seguidas de depresiones y ausencias graves en el escenario político, apoyos irrestrictos (por más que sean llamados críticos) a movimientos políticos, y su reciente reemplazo o marginación en el protagonismo social por movimientos étnicos, de género, ambientalistas, o populares que no los

incluyen, han acelerado y agravado la crisis sindical.

Los sindicatos tienen en esto también su responsabilidad: no identificaron los cambios estructurales que se estaban produciendo. Como dijera un dirigente sindical cuando se instalaba el neoliberalismo: "lo que está pasando es que nos han puesto nuevas piedras en el camino, hay que aprender a esquivarlas". Es decir, no percibía que lo que estaba sucediendo es que le estaban cambiando el camino. La confusión, equívocos y vacíos fue una consecuencia de esa caracterización errada y sobre todo de la legislación de flexibilidad laboral, Ley 131, de inicios de los 90, decretada por el Gobierno socialdemócrata de Borja. Esa Ley fue un paso fundamental en la consolidación del modelo neoliberal a nivel laboral y de las organizaciones sindicales. Con ello aumentó el número de trabajadores necesarios para formar sindicatos, justo cuando las empresas se achicaban, permitía el despido de los trabajadores sindicalizados nuevos o antiguos con la sola condición de que se paguen sus indemnizaciones.

Los contratos colectivos se vaciaron de contenidos reivindicativos, cayeron la calidad y propuestas de los trabajadores y hasta se obligó a resignar la independencia del sindicato en la toma de iniciativas, decisiones o propuestas. Eso le dio demasiado poder a las empresas y fue desapareciendo la participación real de los trabajadores. Incluso las empresas desarrollaron intensas campañas para involucrar a los trabajadores en sus planes productivos, restándole toda posibilidad de organizarse sindicalmente. Debido a que además el Estado esta-

ba en pleno proceso de debilitamiento, los trabajadores quedaron excluidos de las decisiones dentro y fuera de las empresas.¹¹

Tampoco ha habido un desarrollo de líneas estratégicas locales, sino, más bien, un intento de seguimiento, al menos parcial, de las directrices de las centrales sindicales internacionales a las cuales pertenece cada central en cada país. Incluso en los casos de dicha afiliación, no siempre se han seguido sus pautas más avanzadas y más bien se han producido respuestas locales muy limitadas.

Por su lado, las Empresas Transnacionales (ETN) y empresas nacionales han logrado sortear o esquivar hasta a los gobiernos nacionales que, o no las han detenido o condicionado o no han podido hacerlo, o con los que se han aliado. En ese marco las ETN con frecuencia quedan enfrentadas directamente a los mismos trabajadores, sin la presencia del Estado Benefactor ni regulador, y con un Estado desarticulado y debilitado durante el neoliberalismo.

Los límites y el agotamiento del modelo de sindicato de empresa en el Ecuador

A pesar de este marco de desprotección y cambios en los modelos y formas

productivas, los trabajadores ecuatorianos mantienen su estructura de sindicatos de empresa.

Los sindicatos de empresa están agotados como medio de defensa de los derechos laborales de la clase trabajadora en general, en el Ecuador, porque obligan a los trabajadores a depender de sus limitadas fuerzas dentro de una misma empresa, por lo que la defensa de sus derechos o la negociación de contratos colectivos, solo pueden llegar a cubrir a los afiliados de la misma empresa e incluso, por interpretaciones parciales de la legislación, no necesariamente a todos los trabajadores de la misma.

Mientras tanto, la producción se desagrega de empresas matrices internacionales a empresas nacionales y de éstas a proveedores, alargando mundialmente a las empresas lo cual hace inalcanzable para un sindicato de empresa la posibilidad de discutir sobre la realidad patronal de un país, sin conocer la situación internacional por un lado, y de la rama de actividad a la que se pertenece, por otro. Eso tiende a debilitar la capacidad de negociación por carecer de argumentos o por la dificultad para conocer incluso la empresa dentro de sus propios límites.

Además, aunque todas las empresas tuvieran un sindicato, de acuerdo a la

11 Harari, Raúl y Harari, Homero. Seguridad y salud de los trabajadores: sindicatos y tercerización y post-tercerización en Ecuador. En "Trabajo, Seguridad y Salud en la Industria Metalmeccánica y Automotriz". IFA-Universidad de Massachusetts-Lowell-Departamento de Ambiente de Trabajo. Ecuador. 2010; Harari, Raúl. Nuevas Estrategias Productivas, Contratación Colectiva y Salud de los trabajadores. En "La Contratación Colectiva: instrumento para una nueva agenda laboral". Galo Chiriboga Zambrano y Hans Ulrich Büniger. ILDIS. 2002; Ortiz, Suti. La reestructuración de la industria agrícola y los contratos laborales. Reestructuración y trabajo en la producción agroalimentaria. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 6, No.12.2000.

legislación vigente estaríamos hablando de que un gran porcentaje ni siquiera podría formar su organización ya que se requiere al menos treinta trabajadores permanentes para hacerlo. Esto no sucede, sea por el tamaño real de las empresas que se orienta a empresas medianas y pequeñas como modelo empresarial más eficiente en muchos casos, o porque los empresarios procuran tener no más de veinte y nueve trabajadores permanentes para evitar que se forme el sindicato. O por la subdivisión de las empresas ya mencionado.

En las actuales condiciones de globalización este desfase es tremendamente negativo para los trabajadores y llama la atención que no haya sido ésta una reivindicación prioritaria de las centrales sindicales sino más bien todo lo contrario: han fortalecido ese sistema generando procesos clientelares con algunas organizaciones dependiendo de su tamaño o en función de sus aportes sindicales.

Pero en el supuesto de que se pudieran sindicalizar todas las empresas con más de treinta trabajadores, estaríamos ante una crisis del Ministerio de Relaciones Laborales que debería tener muchos nuevos edificios y miles de funcionarios para atender o legalizar a miles de organizaciones. Por ejemplo, en el sector bananero hay alrededor de 6.000 productores, de los cuales, al menos 500 tienen más de treinta trabajadores, con lo cual deberían organizar 500 sindicatos de empresa. O en el sector florícola, donde oficialmente se habla de más de quinientas empresas, se deberían formar quinientos sindicatos. O sea, que es inviable y produciría

un caos en casos de conflictos laborales que requirieran la intervención oficial.

El sindicato de empresa, a su vez, ha generado intereses particulares de algunos abogados y dirigentes sindicales que mediante este sistema atienden y cobran a cada organización por asesorarla o reproducen un sistema ineficiente de uso de los recursos sindicales de por sí generalmente muy limitados. En esas condiciones la capacitación y formación sindical es casi imposible de hacerse a una escala de real impacto, quedando reducida a formar dirigentes de cada sindicato y en escaso número de acuerdo a las necesidades actuales donde hay que intervenir en cuestiones económicas, técnicas, salud y ambiente, administrativas y financieras.

El sindicato por rama de actividad

Mientras no se avance hacia el sindicato por rama de actividad, las dificultades se mantendrán. Las Federaciones por rama de trabajo, que existen en algunas centrales sindicales, tampoco son una alternativa ya que son agregaciones de organizaciones por empresa y no pueden por lo tanto integrarse en una sola organización, aumentando el problema cuando existen Federaciones por rama de trabajo similares en cada Central Sindical. Estas federaciones son muy débiles porque existen federaciones de la misma rama de actividad en cada central sindical con lo cual cada federación por rama de trabajo apenas tiene algunos pocos sindicatos de la misma rama. Además no pueden reemplazar a los sindicatos por rama de trabajo ya que no solo dependen de que existan sindicatos en las empresas para

agruparlos, sino porque solamente incluyen por separado a trabajadores sea públicos, sea privados, cuando se debería proteger a ambos bajo las mismas condiciones básicas. Es necesario dar un "piso" de condiciones de trabajo, plasmado en un Contrato Nacional de Trabajo por Rama, que proteja a todos los trabajadores de la misma mas allá del número de ellos en un determinado lugar de trabajo, a partir del cual, si en una determinada empresa, por tratarse de una empresa mas grande o en mejor situación, se logran negociar mayores beneficios no habría problema, porque todos los trabajadores restantes de la rama tienen una base mínima de la cual no se retrocede. Eso, debería ir fortalecido en sus bases por medio de la designación de Comités Sindicales o Comisiones Obreras o de Delegados de Fábrica o Empresa que den una estructura general y particular en cada empresa a la organización sindical por rama de trabajo. Esto no significa eliminar ninguno de los sindicatos de empresa existentes ya que ellos deberían confluir hacia el sindicato único por rama, pero bajo una nueva modalidad. Ésta sería una forma de cumplir la Constitución en cuanto a la democratización de las organizaciones sindicales y en cuanto a la alternabilidad de los dirigentes que estarían mucho más apegados a sus bases, y ayudados por los nuevos derechos a la organización y la contratación. Estos derechos a la organización sindical y al establecimiento de nuevas

formas de contratación están igualmente presentes en la Nueva Constitución del 2008.¹²

Eso significa también que hay que reemplazar la presencia de dos o mas organizaciones sindicales en cada empresa, tales como sindicato y comité de empresa, que no tiene sentido mantenerlas a ambas, salvo por intereses dirigenciales o por la creación de mecanismos de protección de los dirigentes. Esta protección bien podría lograrse mediante un fuero sindical, sin tener la necesidad de complicar a los trabajadores con elecciones, nombramientos, espacios y a veces hasta competencias entre ellas. Ello podría hacerse dejando una sola de esas dos estructuras, preferiblemente el sindicato, para facilitar el accionar de los trabajadores y su sentido de pertenencia.

Es más, el Comité de Empresa es una mala copia de otras legislaciones europeas que no tienen relación con el carácter sindical que se le da en el Ecuador. Menos aún convendría mantener las Asociaciones de trabajadores que han sido casi siempre utilizadas por los empresarios para organizar a los patronales y sabotear el sindicato y el Comité de Empresa, ya que no tienen poder real debido a que solo el Comité de Empresa puede firmar el contrato colectivo. Aunque esas Asociaciones de trabajadores también podrían integrarse, al menos transitoriamente, al sindicato único por rama, delimitando su accionar a sectores que no acceden todavía a formas organizativas sindicales.

12 Código del Trabajo. EDYPE. 2008; Constitución Política del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Ecuador. 2008

Cuando los trabajadores han logrado crear Asociaciones de trabajadores han hecho experiencias de organización pero imposibilitadas de firmar contratos, o defender a los trabajadores en derechos fundamentales. Cuando lo han hecho ha sido enfrentando resistencias de todo tipo y con éxitos reducidos.

Otro problema reside en la diferencia entre trabajadores públicos y privados. Por ejemplo los trabajadores de la salud tienen una fuerte organización única nacional, pero solo para el sector público y frente a un solo patrono, lo mismo sucede con los petroleros, mientras que los trabajadores de la misma rama, pero, del sector privado, no tienen ninguna protección.

Se sabe además que las llamadas Comisiones Sectoriales de Salarios tienen poca o nula capacidad de decisión y menos aún para defender los derechos de los trabajadores, siendo generalmente el Estado el que impone el salario básico unificado.

Toda esta situación se revertiría hacia una modernización y racionalización de las relaciones obrero-patronales y daría paso a formas más centralizadas de organización de los trabajadores, pero a su vez más flexibles y amplias en su cobertura incluyendo a todos los trabajadores de cada rama de actividad.

Mientras los empresarios actúan unidos a través de sus Cámaras de la Producción, los trabajadores, con sus estructuras actuales, actúan dispersos y débiles y en algunos casos ni pueden actuar, como, por ejemplo, en el sector de la construcción en donde los trabajadores están totalmente indefensos y dependiendo de la voluntad de las empresas de si cumplen o no la legisla-

ción vigente. El mismo hecho de que las huelgas solidarias han sido restringidas a tres días, dificulta aún más la solidaridad entre los trabajadores.

Algunos temas necesarios a discutirse en el Movimiento Sindical Ecuatoriano

Los siguientes elementos podrían ser discutidos al interior del movimiento sindical:

-El marco de referencia actualizado del sindicalismo internacional y nacional, más allá de los Convenios OIT, aunque incluyéndolos para hacerlos aplicables de acuerdo a la realidad del país.

-El establecimiento de las grandes líneas determinantes del desarrollo sindical y político, abriendo un debate nacional sobre:

- La revisión de estrategias desarrolladas hasta ahora con una mirada crítica.
- Las alternativas sindicales, políticas y organizacionales.
- La promoción del sindicalismo por rama de trabajo y de la unidad sindical.

Todos estos antecedentes y realidades impactan en la organización del trabajo, las condiciones y ambiente de trabajo y en la seguridad y salud de los trabajadores. Es por eso que es necesario reflexionar sobre ellas, pues una lucha sindical aislada, por empresa, hace que las reivindicaciones sean contenidas en las cuatro paredes de la empresa y se las pueda hacer retroceder fácilmente aun tratándose de sindicatos importantes, porque las organizaciones sindicales pueden atravesar por situaciones de

debilidad propias del escenario nacional o internacional o propio de manio-bras empresariales. No olvidemos que la flexibilidad laboral ayudó a que se instalen en las empresas mecanismos de contratación de trabajadores eventuales o temporales que competían y compiten con los trabajadores sindicalizados o eran utilizados por algunas empresas para dividir o enfrentar a los trabajadores entre sí. Ha habido casos en que los trabajadores tercerizados han actuado directamente para sabotear las demandas sindicales, como es el caso de ERCO, en Cuenca.

Bases legales para la constitución del sindicato único por rama de actividad y el contrato nacional de trabajo por rama

Tanto el Código del Trabajo con sus limitaciones, como la Constitución del 2008 contienen una serie de derechos que permiten a los trabajadores aspirar a cambiar su modelo organizacional.

En uno y otro existen cláusulas que posibilitan bajo formas diversas la unidad de las organizaciones por rama de trabajo, la constitución de una sola organización por rama de trabajo, el contrato único por rama de trabajo y una serie de derechos complementarios que favorecen la alternabilidad, transparencia, manejo democrático, y participación de los sindicatos sea en tareas propias como en el desarrollo empresarial.

En base a ellas es posible generar respuestas comenzando desde un ejem-

plo que podría ser el sector bananero para impulsar organizaciones verdaderamente representativas y activas. FENACLE ya ha planteado una iniciativa en ese sentido con buena respuesta de los trabajadores, de funcionarios estatales e incluso de algunas empresas.¹³

Estas alternativas serían realmente importantes no solo para fortalecerse internamente en todos y cada uno de los lugares de trabajo, sino también en las diferentes delegaciones a organismos estatales o tripartitos y también para intervenir a nivel nacional por ejemplo influyendo en el mercado de trabajo, el salario digno, el trabajo decente.

Una organización por rama de trabajo no elimina las centrales sindicales pero les crea una cadena de enlaces que promueven la unidad, generan disputas legítimas por ideas mejores para los trabajadores, incluyen a todos los trabajadores tengan o no sindicatos en sus lugares de trabajo y tengan o no 30 trabajadores en los mismos, ampliando la protección de los trabajadores y se puede pensar en una mejor seguridad social. Está visto que las medidas aisladas de hacer que se afilie a los trabajadores al IESS, que se paguen los beneficios sociales, que se hagan los aportes adecuadamente, que las empresas tributen, que paguen las utilidades, que respeten a las organizaciones existentes y permitan nuevas organizaciones, no son suficientes y siempre llegan al límite de que no hay quien pueda garantizar su aplicación. Incluso la tercerización y el

13 Negreiros, Janaina. La FENACLE y la organización de los asalariados. Debate Agrario-Rural. Ecuador Debate. Quito/Ecuador/Diciembre.2009.

Mandato 8 no han podido cumplirse de manera generalizada por estos motivos y menos aun evitarse las trampas que hacen las empresas para evadirlas. El Mandato 8, por ejemplo aún no define claramente que pasará con los años de trabajo, afiliación al IESS o aportes para la jubilación, ya que solo se hace mención a la última tercerizadora, pero no hay especificación respecto a las anteriores.

Por ahora la mesa tiene dos patas: Estado y Empresas, pero no puede sostenerse de esa manera y aún más se le hace difícil al Estado negociar con las empresas de manera adecuada e integral.

Con sindicatos por rama de trabajo se podrían ahorrar millones de dólares en tiempo, recursos, conflictos, corrupción y lograr mejores beneficios para los trabajadores ya que se haría una sola negociación por rama de trabajo cada cierto tiempo, fijando un Contrato Nacional de Trabajo por rama de actividad donde no solo se fijen salarios unificados sino otros beneficios y condiciones y ambiente de trabajo, sería mas fácil para calcular ingresos para el IESS y para, en consecuencia planificar actividades y hacer programas nacionales que después se pueden particularizar. En síntesis se harían esfuerzos más eficientes y eficaces y habría mayor orden y reglas de juego más equitativas en las relaciones laborales. El mercado de trabajo sería de alguna manera más controlado y se podría actuar sabiendo claramente donde están los problemas o necesida-

des del empleo y otros requerimientos laborales, como la capacitación.

También los problemas ambientales, sea del ambiente de trabajo o de vida, se podrían abordar de manera mas racional, sea local, regional o nacionalmente, en la medida en que se identifiquen los riesgos de la industria, agricultura y transporte y sus posibles impactos en la comunidad.

No se trata de estandarizar todo, se trata de tener un marco de referencia por rama de actividad en donde surjan claramente las necesidades productivas, económicas, tecnológicas, la malla industrial en su articulación nacional vertical y horizontal, a partir de la cual se proyecta el desarrollo como los beneficios para los trabajadores y población en general.

Incluso para las empresas sería menos costoso y más manejable un sistema por rama de actividad ya que sabrían como se desarrolla el sector y sus necesidades productivas, sus mercados y podrían actuar con proyectos a mediano y largo plazo, como se ha demostrado en otros países como Brasil.

Para el Estado y el Gobierno el beneficio sería muy importante sea desde el punto de vista de la economía social y solidaria, sea desde el punto de vista de la programación, soporte y proyección productiva y social, sea desde el punto de vista de la contratación laboral y hasta del manejo de los servicios públicos como educación y salud, acordes al proyecto general de progreso del Ecuador.

Bibliografía

- Bueno Rodríguez, L., Dean, M., Ermida, O., Orsatti, A., Martínez, E., Retama, F., Vega, A.
2009 Outsourcing (tercerización). Respuestas desde los trabajadores. Cuadernos de Investigación 008. CILAS, México.
- De la Garza Toledo, E.
2001 Los sindicatos frente a los procesos de transición política. CLACSO. Buenos Aires, Argentina. Octubre.
- De la Garza Toledo, E.
2000 Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina. CLACSO. Buenos Aires. Agosto.
- Código del Trabajo
2008 Actualización. EDYPE. Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador
2008 Registro Oficial No. 49. Año II. Quito, Lunes 20 de Octubre del 2008.
- Moure-Eraso, Rafael, Punnett, Laura, Oyos, Patricio, Gualoto, Diego, Harari, Raúl, Harari, Homero
2010 Trabajo, seguridad y salud en la Industria Metalmecánica y Automotriz. Departamento de Ambiente de Trabajo de la Universidad de Massachusetts, Lowell e IFA (Corporación Para el Desarrollo de la Producción y el Medio Ambiente Laboral). Ecuador.
- Wood, A.
1998 Globalization and the rise in Labour Market Inequalities. The Economic Journal. Blackwell Publishing for the Royal Economic Society. (108): 1463-1482.