

LA SINDICALIZACIÓN OBRERA EN EL ECUADOR

Sabino HERNÁNDEZ M.*

Los trabajadores del sector privado constituyen la mayoría en todos los países del mundo; conseguir el derecho a la sindicalización significó el paso decisivo para su incorporación en la vida de los Estados. El esfuerzo por obtener ese derecho forma parte de la lucha por la reivindicación de las mayorías sociales que por esa causa ingresaron en la contienda política. Cada país tuvo su propio escenario y por ello, en cada país, fueron distintas las tácticas y estrategias, hasta que llegó el contacto internacional y comenzó la unificación de todos los trabajadores del mundo.

El esfuerzo por lograr la sindicalización obrera del Ecuador marca la primera etapa de su desarrollo formativo. Pese a que la era industrial tocó nuestras tierras con retraso y en mínima amplitud, los saldos artesanales constituidos en gremios fueron los primeros en buscar su espacio en una sociedad todavía terrateniente. Sin duda alguna, la revolución democrático-burguesa del general Eloy Alfaro, en 1895, afirmó la personalidad del tímido desarrollo del sindicalismo propiamente obrero. Los sindicatos de la empresa de ferrocarriles del Estado, de las textileras de la región andina, los tranviarios de Guayaquil y los trabajadores de los ingenios azucareros, sumados a las asociaciones gremiales de los cacaoteros, zapateros, herreros y carpinteros, entre otros, pusieron los primeros hitos importantes de su historia. El reconocimiento de sus derechos fue reforzándose con el paso del tiempo hasta que se dictaron las primeras leyes auténticamente obreras o en beneficio de los trabajadores: 1921 sobre salud; 1925 que creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo; 1927 sobre Prevención de Accidentes de Trabajo; 1928 en que se dictaron seis

* Director de la Especialización y Maestría en derecho del trabajo en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Guayaquil; profesor de Derecho burocrático del trabajo.



leyes específicas como la de Contrato Individual de Trabajo, de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y del Descanso Semanal, de Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad, de Desahucio del Trabajo, de Responsabilidad por Accidente de Trabajo, y de Procedimiento de Acciones Provenientes del Trabajo; 1936 de Huelgas y la Ley Orgánica del Trabajo. Fueron años que tejieron la historia jurídica del sindicalismo. 1938 culmina con el dictado del primer Código del Trabajo que, en su título preliminar, destacó su carácter proteccionista introduciendo los principios de irrenunciabilidad, protección judicial y el *in dubio pro-operario*, ahora prácticamente inoperantes por la serie de reglamentaciones e interpretaciones que maliciosamente se están haciendo.

Antes, en 1929, por primera vez en la historia del país, se constitucionalizaron algunos derechos laborales como la libertad de asociación, sucediendo un hecho insólito: el reconocimiento constitucional del derecho a la huelga cuando no existía todavía ninguna norma en las leyes vigentes a esa fecha.

La siguiente etapa se inicia en 1944, llena de variantes en favor y en contra de los derechos de los trabajadores, donde prima la estructuración e intervención de las centrales obreras ya fortalecidas con sindicatos fuertes. La Constitución de 1945 ratificó los derechos de los trabajadores; igual sucedió con las siguientes hasta la vigente que se dictó en 1998, con cambios que en unos casos los beneficiaban y en otros los perjudicaban. Vino la reacción empresarial que, como en la mayoría de los países, controlaba el poder económico y consecuentemente el poder político; la consigna fue clara: debilitar las leyes que favorecían a la clase trabajadora (flexibilización), y en lo posible eliminarlas (desregulación). El neoliberalismo fue el instrumento internacional para hacerlo; el resultado es negativo para los trabajadores que han perdido prácticamente sus principales derechos: el de asociación, el de huelga, el de contratación colectiva, y especialmente se flexibilizó el derecho a la estabilidad en sus trabajos, que, en un país subdesarrollado como el Ecuador, no es otra cosa que conducir a la gran mayoría de los ciudadanos a la pobreza y parcialmente a la miseria.

La situación actual del sindicalismo ecuatoriano es deprimente: una parte de la cúpula dirigencial está corrompida y al servicio de los empleadores; otra se encuentra al servicio del gobernante de turno para conseguir prebendas personales, y el resto ha envejecido perdiendo su combatividad sin que surja una nueva generación que asuma responsablemente la dirección. Los sindicatos del sector privado no tienen derecho a suscribir contratos colectivos si el empleador no lo desea, ya que desde el 2000 se suprimió el artículo 225 del

Código del Trabajo que establecía la obligación patronal de celebrar contrato colectivo cuando la organización sindical lo solicitare. El sindicalismo burocrático, igualmente se encuentra corrompido y politizado al extremo de permutar respaldo político a cambio de concesiones salariales que han convertido a la alta dirigencia en lo que popularmente se denomina como “*la burocracia dorada*”.

¿Qué nos depara el futuro del sindicalismo ecuatoriano?

- 1) Debilitamiento total de la organización, incentivado por la falta de estabilidad.
- 2) Disminución de la masa trabajadora industrial y aumento de los trabajadores de servicio que tienen menos capacidad combativa por su calidad de empleados.
- 3) Mayor corrupción de la dirigencia laboral, tanto del sector privado como del sector público.
- 4) Reducción de la capacidad de asociación de los trabajadores.
- 5) Reducción a la mínima expresión de los derechos fundamentales como el de huelga, de contratación colectiva y especialmente el de la estabilidad en el trabajo.

¿Qué hacer? Trabajar intensamente para que no se produzcan los resultados que se esperan en un futuro cercano; para eso es necesario vencer al desprestigiado neoliberalismo descartando sus postulados fundamentales, inspirados en las teorías de Milton Friedman y Friedrich A. Von Hayeck, teóricos de la flexibilización, que básicamente son:

- a) En el mercado existe la igualdad de todos, de manera que no tienen que existir condiciones especiales para algunos, especialmente para los trabajadores.
- b) Existen reglas que hacen que las relaciones laborales sean muy rígidas, produciendo el encarecimiento de los costos de la producción.
- c) Con normas rígidas en las relaciones laborales, las empresas y los países no pueden competir en igualdad de condiciones en el libre mercado.
- d) La falta de competitividad produce el efecto de que la producción no crezca, produciéndose el desempleo de la mano de obra.
- e) Las relaciones laborales, y en general el trabajo, deben ser totalmente libres, regulados únicamente por la oferta y la demanda del mercado.

- f) Es necesario eliminar todos los obstáculos para que pueda producirse un cambio en la organización de la producción, dejando en libertad al mercado, dentro de un mundo globalizado, para que sea el que organice la sociedad.
- g) La flexibilidad laboral debe servir a los empresarios para que sus relaciones laborales se desarrollen de acuerdo con las condiciones e intereses de las empresas.
- h) Se consideran rígidas aquellas normas y principios que se han creado a través del derecho laboral para proteger a los trabajadores, como las disposiciones que protegen el derecho de asociación, la estabilidad, la negociación colectiva, el salario mínimo, entre otros; igualmente se consideran rígidos los principios protectores del derecho laboral sustentados en la concepción de que el trabajador es la parte débil de la relación laboral. Se consideran principios rígidos y obsoletos la irrenunciabilidad de los derechos, la inderogabilidad de las leyes, la continuidad y la estabilidad en el empleo.
- i) La norma de la relación de trabajo debe ser la “autonomía de la voluntad” o “libre decisión”, es decir, que el empresario y el trabajador determinen libremente las condiciones que van a reglar su relación de trabajo.
- j) En el neoliberalismo, la igualdad de oportunidad y trato son las pautas que deben asumir el empresario y el trabajador.
- k) La flexibilidad laboral es un proceso que tiene por objeto liberar la relación laboral de los obstáculos que impiden el libre mercado y el desarrollo del capital.
- l) Existe la necesidad de un desempleo funcional para mantener deprimidos los salarios.

Realmente, el neoliberalismo ha fracasado, pues su consigna de incrementar el empleo no se ha producido permanentemente en ningún país. Es necesario crear una nueva conciencia social que respete los derechos del ser humano, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. 