



#01  
Marzo de 2021

# La Fuerza

Órgano de difusión de la Asociación Nacional de Trabajadores  
de las Empresas de la Energía y el Petróleo - ANTEP



**¡Organizarse es comenzar a vencer!**

Editorial

¿Por qué nos organizamos los  
trabajadores?

Sobre tu organización

Marzo, mes de la mujer trabajadora  
(recordando a Clara Zetkin)

Régimen Laboral

Comunicados

## CRECER ORDENADAMENTE

Apenas fue inscrita nuestra organización en el Ministerio del Trabajo, la primera tarea fue decidir dónde crecer en fuerza y presencia. Las organizaciones sindicales, por lo general aquellas que nacen en empresas grandes, tienden a crecer en número de afiliados, pero no logran establecer estructuras para mantener a la base activa y comunicada. Los trabajadores ya hemos tenido amargas experiencias con organizaciones grandes en afiliados y recursos económicos, pero sin estructuras formativas ni comunicacionales, menos aún movilizadoras.

La ANTEP ha llevado adelante reuniones de Directiva Ampliada en sus secciones para definir dónde y cómo crecer, para definir cómo estructurar sus comités de base (a través de las representaciones zonales) y para darle forma a la Escuela Sindical y la Comisión de Prensa y Propaganda.

Tener un periódico sindical es también de importancia en la tarea de organizar y crecer, por ello este primer número es el inicio de este gran esfuerzo organizativo que emprendemos, y que desde ya, rompe con el burocratismo. Mientras el periódico circula, la organización vive.

## ¿Por qué nos organizamos los trabajadores?

En el Ecuador, durante más de un siglo los trabajadores han constituido organizaciones sindicales, al principio de manera clandestina, y luego de manera legal después de su reconocimiento por el Estado gracias a la lucha de clase obrera.

Sin embargo, es común aun en nuestros días que cuando una organización es constituida, y se invita a los trabajadores a afiliarse a ella, la pregunta de “¿cuáles son los beneficios?” sea la primera que se plantean los compañeros. A esta pregunta le acompañan el miedo, la desidia, la apatía y la incredulidad.

Estos sentimientos tienen explicación, pues la lucha por mantener vivas las organizaciones sindicales ha tenido que enfrentar el terror patronal y el “entrismo”, es decir la deliberada acción de las empresas o grupos particulares para cooptar la dirección de las organizaciones, ya sea para destruirlas o para volverlas un negocio en beneficio de pocos.

No es poco frecuente encontrar

organizaciones sindicales grandes y con ingentes recursos económicos, pero a la vez inmóviles y fofas. Y esto ocurre cuando los trabajadores no son los que efectivamente dirigen la organización laboral, sino la patronal, los abogados asesores o dirigentes con espíritu de círculo.

Una organización clasista debería tener la capacidad de resolver el 95% de sus problemas por la acción propia y la movilización de sus afiliados, y solo el 5% de las veces tener la necesidad de acudir a los abogados. Sin embargo, la costumbre de las organizaciones amarillas o patronales es al contrario, puesto que el 95% de las veces son llevadas al conflicto judicial, con los jugosos honorarios que esto implica para los equipos legales, llegando incluso al punto de que los abogados terminan dirigiendo la política de la organización.

Esto no quiere decir que los trabajadores deban renunciar a la vía judicial para enfrentar sus reivindicaciones, pero esa vía debe estar siempre acompañada de la acción movilizadora.

Regresando a la pregunta de “¿cuáles son los beneficios?”, cabría preguntarse más bien: ¿Para qué nos organizamos los trabajadores?

Y la respuesta es que nos organizamos fundamentalmente porque la relación laboral es desigual (contrario al discurso patronal que habla de la libertad del trabajador para contratar con las empresas). Es desigual porque un trabajador que necesita del salario para su sustento, “negocia” sólo frente a la patronal la venta de su fuerza de trabajo. Las empresas tienen grandes recursos y equipos legales asalariados, además de un “mercado laboral” en la desocupación para escoger.

Para poder negociar en mejores condiciones, los trabajadores se organizan y crean instituciones (sindicatos, asociaciones, etc.), que permitan que disminuya en algo la desigualdad. Pero esas instituciones para que funcionen en consecuencia con el objetivo planteado, deben ser dirigidas por los trabajadores, y no por los abogados o la patronal. Necesitan democracia obrera.

## Código del Trabajo

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

## Marzo, mes de la mujer trabajadora (recordando a Clara Zetkin)



**Clara Zetkin (1857 – 1933)**

Nacida en Alemania, fue miembro de la Liga Espartaquista y del Partido Comunista Alemán por el que fue diputada en el parlamento.

En 1910 presidió la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, que declaró el 8 de marzo como el día de lucha a nivel mundial de todas las mujeres trabajadoras, defendió la tesis de que la causa de la mujer trabajadora está atada a la causa de los trabajadores en conjunto contra la explotación capitalista.

Ya es costumbre que el 8 de marzo de cada año, en todos los países se celebra el Día Internacional de la Mujer, sin embargo la significación y origen de esta fecha ha ido perdiendo su connotación original, desde que en 1975 la ONU la acogió.

Y es que el 8 de marzo tiene en realidad su origen en 1910, cuando la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas presidida por Clara Zetkin, estableció el 8 de marzo como una fecha de lucha de todas las mujeres trabajadoras, pero también llama a la unidad a los hombres, contra la desigualdad provocada como consecuencia de un sistema de producción explotador. Al respecto Clara Zetkin manifiesta:

*“En lo que respecta a la mujer proletaria, la cuestión femenina surge a partir de la necesidad de explotación del capital que lo obliga a la continua búsqueda de fuerza de trabajo más barata,... de modo que la mujer proletaria se ve inserta en el mecanismo de la vida económica de nuestros días, se ve arrastra-*

*da a la oficina o atada a la máquina...*

*Pero el modo de producción capitalista la ha transformado: quería ganar dinero para que sus hijos tuviesen un mejor destino y casi siempre se ve arrancada de sus brazos. Se ha convertido en fuerza de trabajo absolutamente igual al hombre: la máquina ha hecho superflua la fuerza de los músculos y en todas partes el trabajo de las mujeres ha podido producir los mismos resultados productivos que el trabajo masculino. Tratándose además, y ante todo, de una fuerza de trabajo voluntaria, que solo en rarísimos casos se atreve a poner resistencia a la explotación capitalista...*

*En consecuencia, la mujer del proletariado ha podido conquistar su independencia económica, pero de ello no ha sacado ninguna ventaja... Si en la época de la familia patriarcal el hombre tenía el derecho a usar moderadamente la fusta para castigar a la mujer – recuérdese el derecho bávaro del siglo XVII- el capitalismo ahora la castiga con el látigo...*

*Por ello la lucha de emancipación de la mujer proletaria no puede ser similar a la que desarrolla la mujer burguesa contra el hombre de su clase; por el contrario, la suya es una lucha que va unida a la del hombre de su clase contra la explotación capitalista...” (Clara Zetkin, discurso en el Congreso de Gotha, 1896)*

Algunas cosas seguramente han cambiado desde la época de Clara Zetkin hasta nuestros días, pues la clase trabajadora ha logrado que se reconozca para la mujer derechos sociales y laborales; sin embargo, el fondo de su discurso se mantiene intacto: la lucha de la mujer trabajadora va unida a la del hombre trabajador por justicia, pan, trabajo, vivienda, seguridad social, etc. Y esto ha de tenerse en cuenta en la construcción de la organización sindical, donde debe fomentarse la acción conjunta de mujeres y hombres del trabajo.

Nuestro reconocimiento y homenaje a la mujer trabajadora de la energía y el petróleo; nuestro saludo fraterno a todas las compañeras.

### Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por el Ecuador

**Artículo 2.-** Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

## Régimen Laboral

### ¿Qué leyes amparan a servidores y obreros en empresas públicas? Sobre el despido intempestivo y la remuneración variable

Desde la aprobación de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) hace una década, la incertidumbre sobre cuál es el régimen laboral que ampara a los trabajadores de estas empresas ha marcado la vida laboral en ellas.

Lo cierto es que el desconocimiento llevó al abuso en muchos casos, y al incumplimiento de la ley y violación de derechos. Por ello, es importante que los trabajadores tengamos claro cuál es el régimen legal que nos ampara, indistintamente de si somos servidores u obreros de las empresas públicas, para saber reclamar nuestros derechos oportunamente.

Al principio la confusión fue generalizada, pero la Corte Constitucional, a raíz de una querrela presentada por trabajadores petroleros, dio luces al absolver una consulta de constitucionalidad a través de su sentencia N°007-11-SCN-CC, generando jurisprudencia: servidores públicos de carrera y obreros de las empresas públicas, están amparados por el régimen del Código del Trabajo, como determina la LOEP.

A raíz de la sentencia de la Corte, el Procurador General del Estado ha absuelto varias consultas con el carácter de vinculante, es decir, de cumplimiento obligatorio para toda la administración pública, ratificando esta condición: los obreros y servidores públicos de carrera de las empresas públicas están amparados por la LOEP y en consecuencia, por el Código del Trabajo (Ver Oficios N° 11004, 11163, 13275, 14861 y 14787).

Esto quiere decir que, por ejemplo, cuando se produce un despido de un trabajador, sin importar si éste es servidor u obrero, éste debe ser liquidado con base en el Código del Trabajo (incluyendo despido intempestivo y desahucio), y si es obrero, además con el Contrato Colectivo.

Como rige la LOEP como norma superior, también corresponde el pago de remuneraciones variables por cumplimiento de objetivos tanto a servidores como a obreros (Art. 20 numeral 4), de conformidad con los procedimientos establecidos en las normativas internas de cada empresa, y ningún Acuerdo Ministerial puede estar por encima de ello.

Desahucio, despido intempestivo y remuneración variable, son exigibles en vía administrativa o judicial.

## Comunicado 001-2021 (extracto)

...Exigimos al Gobierno Nacional respeto a la autonomía de EP PETROECUADOR. Exigimos que se garanticen los recursos para su funcionamiento óptimo, y se deje que la empresa maneje los tiempos adecuados para sus procesos de optimización, de forma que no se repitan episodios en donde se arriesga procesos operativos por prisas políticas y apresuramientos administrativos.... (Publicado 10/02/2021)

## Sobre tu organización

En noviembre del 2020 la Asociación Nacional de Trabajadores de la Energía y el Petróleo (ANTEP), inició plenamente su vida jurídica, luego del reconocimiento por parte del Ministerio del Trabajo. La ANTEP constituye la primera organización del Ecuador que agrupa a los trabajadores del sector de la Energía y el Petróleo; que cobija a los trabajadores sin distinción de su régimen laboral, sean servidores u obreros. Al ser una organización de rama de trabajo, los cambios sobre la razón social de cualquier empresa donde la ANTEP tenga sus representados, no afectan su existencia ni su representación.

Desde su inicio, ante las disposiciones gubernamentales contra una importante empresa pública del país como es EP Petroecuador, la ANTEP tuvo que salir a la palestra pública en los medios de comunicación, defendiendo la empresa y rechazando la política del Gobierno que afecta la autonomía, eficiencia y estabilidad laboral (Acuerdo Ministerial 009 del Ministerio de Economía y Finanzas).

La ANTEP nace como un nuevo sindicalismo, tiene como tarea principal promover entre todos los miembros la unidad de clase, en respuesta a las políticas de división y desprestigio contra la clase trabajadora. Fomentar la organización y educación sindical de los trabajadores, constituyen los pilares fundamentales de trabajo de la organización.

La finalidad de la ANTEP es la defensa de los derechos laborales de sus afiliados, y el fortalecimiento y defensa de las empresas patrimonio del pueblo. Invitamos a todos los trabajadores a afiliarse, para fortalecerla, para construir unidad de pensamiento y lograr unidad de acción.

**Servidor / obrero:**

**!!!Afílate!!!**

Correo: antep@mailfence.com  
Solicita el formulario de afiliación