



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“LA SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, Y LAS LIMITACIONES JURÍDICAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA DE QUIEN LAS SOLICITA”

TESIS PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO

Autor:

Steve Mauricio Jiménez Ordóñez

Director:

Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2 014



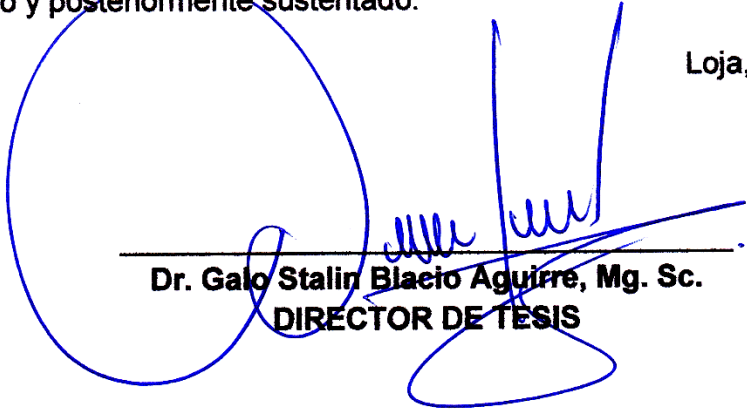
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre, Mg. Sc.
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Que he dirigido la tesis previa a la obtención del grado de Abogado, desarrollada por el señor egresado Steve Mauricio Jiménez Ordóñez, trabajo que se titula: "LA SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, Y LAS LIMITACIONES JURÍDICAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA DE QUIEN LAS SOLICITA", y que ha sido debidamente revisado por mi persona verificando que cumple con los requisitos de fondo y de forma exigidos por la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo que se presente ante el Tribunal de Grado para que sea revisado y posteriormente sustentado.

Loja, junio del 2014



Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre, Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Steve Mauricio Jiménez Ordóñez, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca-Virtual.

Autor: Steve Mauricio Jiménez Ordóñez

Firma:

Cédula: 1103695423

Fecha: 21 de julio del 2014

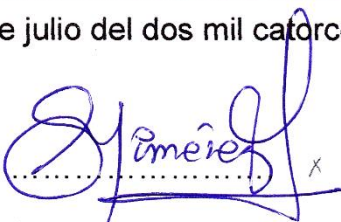
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Steve Mauricio Jiménez Ordóñez, declaro ser autor de la tesis titulada: "La suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores, y las limitaciones jurídicas del Código del Trabajo, en cuanto a la acreditación de personería de quien las solicita", como requisito para optar el grado de: **Abogado**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar en el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 21 días del mes de julio del dos mil catorce, firma el autor.

Firma: 

Autor: Steve Mauricio Jiménez Ordóñez

Cédula: 1103695423

Dirección: Quito, calle Carlos Quinto y Machala

Correo Electrónico: mauricio97cb@hotmail.com

Teléfono: 2537960 Celular: 0982395583

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre, Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Mg. Augusto Astudillo Ontaneda (PRESIDENTE)

Dr. Mg. Carlo Manuel Rodríguez (MIEMBRO DEL TRIBUNAL)

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos (MIEMBRO DEL TRIBUNAL)

DEDICATORIA

A Paulina, mi Esposa, por su amor, su entrega y su cariño.

A Stefany y Arianita, mis adoradas Hijas, por su ternura y su alegría.

A Mauro y Grimaneza, mis Padres, por su ejemplo y su apoyo.

Con amor

Steve Mauricio

AGRADECIMIENTO

A las autoridades, docentes y administrativos de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia.

Al Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre, Mg. Sc., Director de Tesis, por haberme orientado y guiado en la mejor forma posible en el desarrollo de este trabajo.

A mis Maestros Universitarios, por sus enseñanzas.

A los profesionales del derecho que me dieron sus importantes criterios como encuestados y entrevistados.

El Autor

TABLA DE CONTENIDOS:

- 1. TÍTULO**
- 2. RESUMEN**
- 3. INTRODUCCIÓN**
- 4. REVISIÓN DE LITERATURA**
 - 4.1. MARCO CONCEPTUAL
 - 4.1.1. El Derecho Laboral
 - 4.1.2. El Trabajo
 - 4.1.3. Los Empleadores
 - 4.1.4. Los Trabajadores
 - 4.1.5. El Derecho de Asociación
 - 4.2. MARCO DOCTRINARIO
 - 4.2.1. Las Organizaciones de Trabajadores
 - 4.2.2. Historia de la Organización de Trabajadores en el Ecuador.
 - 4.2.3. La Acreditación de Personería Jurídica
 - 4.2.4. La Acreditación de la Personería Jurídica para la Suspensión o Liquidación de las Organizaciones Sindicales, y su inadecuada regulación en el Código del Trabajo.
 - 4.3. MARCO JURÍDICO
 - 4.3.1. En la Constitución de la República del Ecuador
 - 4.3.2. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos
 - 4.3.3. En el Código del Trabajo
 - 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Ley General del Trabajo de Bolivia

4.4.2. Código del Trabajo de Nicaragua

4.4.3. Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES

5.2. MÉTODOS

5.3. TÉCNICAS

6. RESULTADOS

6.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

6.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. PROPUESTA JURÍDICA

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

11.1. ANEXO N° 1: FORMATO DE ENCUESTA

11.2. ANEXO N° 2: FORMATO DE ENTREVISTA

11.3. ANEXO N° 3: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APROBADO.

12. ÍNDICE

1. TÍTULO

“LA SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, Y LAS LIMITACIONES JURÍDICAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA DE QUIEN LAS SOLICITA”

2. RESUMEN

El presente trabajo de investigación que se titula: “LA SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, Y LAS LIMITACIONES JURÍDICAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA DE QUIEN LAS SOLICITA”, es un estudio a una problemática jurídica que se evidencia en el Código del Trabajo, debido a que este cuerpo de leyes en su artículo 440, establece que para demandar ante el Juez Provincial del Trabajo, la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, si la demanda es presentada por los trabajadores, éstos deberán acreditar su personería jurídica, estableciendo tácitamente la posibilidad de que puedan concurrir a demandar también los empleadores, sin que en este caso se exija la correspondiente acreditación de personería jurídica. Además no existe una norma clara, que determine el momento procesal en que se debe acreditar dicha personería, especialmente en el caso de que puedan existir varias organizaciones sindicales. Estas situaciones afectan la vigencia de la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica que están reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, ya que no existe claridad y certeza respecto al alcance de la mencionada normativa.

El trabajo de investigación, se ha estructurado de acuerdo con las normas reglamentarias vigentes en el régimen académico de la Universidad Nacional de Loja, y contiene una revisión de literatura que presenta conceptos,

criterios doctrinarios, normas jurídicas, y el análisis de legislación comparada, y también la presentación de la información obtenida mediante la aplicación de la encuesta y la entrevista, todo lo cual sirve para abordar a conclusiones y recomendaciones acerca del problema estudiado.

El trabajo concluye con la presentación de una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, en lo que se refiere al régimen de la suspensión y disolución de las organizaciones sindicales, para garantizar de mejor forma que estos procedimientos se cumplan acatando los preceptos constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica.

2.1. ABSTRACT

This research paper is titled: "THE SUSPENSION OR TERMINATION OF WORKERS ORGANIZATIONS, AND LIMITATIONS OF THE CODE OF LEGAL WORK , AS TO THE ACCREDITATION OF THE PERSONALITY OF WHO CALLS" is a study of legal issues that evidenced by the Labour Code, because this body of law in Article 440, states that to sue before the Provincial court of Labour, the suspension or dissolution of trade unions, if the claim is filed by workers, they they must prove their legal status, implicitly establishing the possibility that they may attend also sue employers, without which in this case is required for accreditation of legal status. In addition there is no clear rule to determine the procedural time they must prove that personality, especially in the case that there may be several trade unions. These situations affect the validity of the equality before the law and legal security that are recognized by the Constitution of the Republic of Ecuador, since there is clarity and certainty regarding the scope of those regulations.

The research is structured in accordance with applicable regulations in the academic system of the National University of Loja, and contains a literature review that presents concepts, doctrinal standards, legal standards, and analysis of comparative law, and also the presentation of the information obtained through the implementation of the survey and interviews, all of which serve to address findings and recommendations on the problem studied.

The paper concludes with the presentation of a legal proposal for reform of the Labour Code, as regards the system of suspension and dissolution of trade unions, the best way to ensure that these procedures are followed adhering to the constitutional provisions on equality before the law and legal certainty .

3. INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce como uno de los derechos de libertad de los ciudadanos, la igualdad ante la ley, que implica que todas personas deben ser consideradas en iguales condiciones respecto a los derechos que consagra la ley y a los deberes que la misma impone dentro del ámbito de las diferentes relaciones jurídicas en las que se involucran.

De igual forma la Constitución de la República consagra el derecho a la seguridad jurídica, como parte de los derechos de protección, que en cambio está relacionado con el hecho de que deben respetarse las normas establecidas en la Constitución de la República, y desarrollar en concordancia con ella los preceptos legales, que deben contener disposiciones claras, previas y públicas que puedan ser aplicadas por las autoridades y jueces competentes en tutela y protección de los derechos y garantías de las personas.

Así mismo, es preciso señalar que la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho de asociación de las trabajadoras y los trabajadores ecuatorianos, que se manifiesta en la más amplia libertad para que ellos puedan conformar organizaciones sindicales y gremiales, que garanticen la defensa de sus derechos.

Puntualizado de una manera general el marco constitucional relacionado con la investigación, debo señalar que pese a su vigencia, existe en el artículo 440 del Código del Trabajo, una imprecisión jurídica que pone en riesgo los derechos de los trabajadores, que se manifiesta en el hecho de que sólo a ellos se les exige la acreditación de personería para poder demandar la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales; y además, en el hecho de que no se establece de manera precisa cuál es el momento procesal en el cual debe requerirse esa acreditación para el caso de que existan varias organizaciones sindicales dentro de una misma empresa.

Para afrontar la situación problemática anterior, he desarrollado esta investigación que lleva por título: “LA SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, Y LAS LIMITACIONES JURÍDICAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA DE QUIEN LAS SOLICITA”.

El trabajo en primer lugar contiene una parte teórica, que reglamentariamente se denomina revisión de literatura, integrada por un marco conceptual, doctrinario, jurídico y de legislación comparada, que aborda los conceptos y opiniones doctrinarias tomados de diferentes autores del derecho laboral, las normas contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, Instrumentos Jurídicos Internacionales y el Código del Trabajo, y también la revisión de la forma en que se ha regulado la disolución de los sindicatos en otras legislaciones como es el caso del régimen laboral vigente en Bolivia, Nicaragua y Venezuela.

Luego de presentar la argumentación teórica se hace un detalle de los materiales, métodos, técnicas y del procedimiento empleado para la estructuración del trabajo investigativo.

También es parte de este estudio, la información obtenida a través de la aplicación de la encuesta, que es debidamente ordenada en cuadros, representada mediante gráficos estadísticos, analizada e interpretada, para posteriormente junto a los argumentos teóricos, servir de fundamento para realizar la verificación de los objetivos, la contrastación de hipótesis, y la argumentación de la propuesta jurídica de reforma.

Como parte final del trabajo, se presenta la síntesis del mismo, que consiste en la redacción de algunas conclusiones y recomendaciones y de la Propuesta de Reforma Jurídica al Código del Trabajo, mediante la cual se pretende establecer una mejor regulación de la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores en el mencionado Código, adecuando sus preceptos a los principios constitucionales de la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El Derecho Laboral

La relación jurídica entre empleadores y trabajadores, se encuentra regulada por la disciplina denominada derecho laboral, que ha sido abordada para su conceptualización desde diversos puntos de vista.

El autor Alex Zambrano, precisa que:

“El derecho laboral es un sistema normativo que regula las conductas producidas por las relaciones entre el empleador y el trabajador, nacidas de este tipo de hecho. No es la relación sino la regulación o normación de este hecho, la relación. Por lo tanto, ¿es la intervención pública del Estado lo que puede definir al derecho laboral? el derecho laboral asegura que las expectativas de los contratantes sean cumplidas, tengan carácter de ejecutables, por la fuerza del Estado. A este tipo de Derecho se le conoce también con el nombre de Derecho social, Derecho Obrero, Derecho Corporativo, Derecho Laboral”¹.

Es decir el derecho laboral es aquel conjunto de normas elaborado con la finalidad de regular las conductas que caracterizan a las relaciones entre el empleador y el trabajador. Se refiere de manera estricta a la elaboración

¹ <http://alexzambrano.webnode.es/products/rese%C3%B1a%20del%20derecho%20laboral/>

normativa con la finalidad de regular dicha relación, y también el ejercicio del poder del Estado como garantía de que los derechos y expectativas de las partes contratantes se cumplan de manera efectiva. Recibe por su naturaleza diversos nombres, entre los que se destacan principalmente derecho social, derecho obrero y derecho corporativo.

José Recalde Alfaro, manifiesta su opinión sobre el Derecho Laboral, en los siguientes términos.

“La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se producen a través del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de normas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo”².

Constituye el derecho laboral de acuerdo con la cita anterior, una de las disciplinas del derecho en general, que tiene como finalidad, regular las relaciones surgidas del trabajo humano. Por ello es asumido, como el conjunto de normas jurídicas que están relacionadas con la garantía del cumplimiento de las obligaciones de las partes que se encuentran involucradas en una relación de trabajo.

Finalmente, he encontrado la siguiente referencia sobre el concepto que estoy estudiando.

² RECALDE ALFARO, José Antonio, Derecho Laboral: Perspectivas Actuales, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2007, pág. 32.

“Se conoce con el nombre de derecho laboral a todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano. A diferencia de lo que sucede con muchos otros conjuntos de leyes, el derecho laboral podría decirse que no cuenta con una base anteriormente consuetudinaria o establecida en torno a costumbre previas ya que surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros recién entre los siglos XIX y XX”³.

De manera similar a lo que se ha señalado en los casos anteriores, la presente cita, denomina como derecho laboral, al conjunto de normas y de reglas jurídicas, cuyo objetivo es el de regular los sistemas laborales en los que se encuentran involucrados los seres humanos.

El derecho laboral, no procede de una base de carácter consuetudinario, o ha sido establecido considerando costumbres previas, pues el resultado de las demandas permanentes de los trabajadores y obreros que han tenido lugar dentro de la etapa histórica transcurrida entre los siglos XIX y XX.

Tomando en cuenta, las opiniones que constan en las citas que he realizado anteriormente, planteo que el Derecho Laboral debe entenderse como una disciplina particular que establece los preceptos legales consagrados en normas jurídicas, con la finalidad de regular la relación jurídica laboral, entre el empleador y el trabajador. Es un ordenamiento jurídico que surge a nivel universal y también en el caso del Ecuador, como resultado de la

³ JIMÉNEZ ALBERCA, Miguel, Apuntes Sobre Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2003, pág. 42.

permanente lucha de la clase trabajadora por la reivindicación de sus derechos y garantías, y que actualmente está orientado a lograr un criterio de equidad y dignidad para quienes la integran, por eso es que se lo clasifica como una disciplina jurídica de carácter social, aunque es evidente que tiene implicaciones económicas, puesto que el trabajo es el generador del desarrollo individual de los seres humanos y colectivo de la sociedad civilizada.

4.1.2. El Trabajo

La actividad humana por la cual se establece una relación jurídica de orden laboral, es el trabajo que ha sido conceptuado por diferentes autores entre los que he seleccionado las siguientes opiniones.

“Trabajo es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros.

En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico.

Etimológicamente la palabra trabajo se deriva del latín tripalium, que significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios.

Coincidiendo con su significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como una penalidad o una maldición divina; sin embargo hoy en día el concepto de trabajo está asociado a la idea de transformación del medio y generación de riqueza. El trabajo es toda actividad humana, sea física o mental, destinada a la producción de bienes o a la prestación de servicios⁴.

Empezaré el análisis de la cita, refiriéndome a la parte etimológica, pues claramente se determina que la palabra trabajo, es una derivación del término latín tripalium, que era el nombre de un instrumento de tortura aplicado a los esclavos, por lo que coincidiendo con este significado, en épocas remotas se consideró al trabajo como un castigo divino; esta idea en la actualidad ha sido superada, ya que el trabajo se entiende hoy en día como la actividad que debe desarrollar todo ser humano con la finalidad de obtener bienestar, y en lo posible riqueza, además es un factor indispensable para el desarrollo y transformación de la sociedad.

Una vez sintetizado lo concerniente a la etimología de la palabra trabajo, es preciso señalar que este desde el punto de vista más general, es la actividad desarrollada por los seres humanos, desarrollando un esfuerzo físico o intelectual y que está destinada a la producción de determinados bienes o a la prestación de servicios, y que puede ser ejecutada para beneficio propio o de otros, aunque evidentemente que el trabajador siempre obtiene algún

⁴ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Colección Ambar, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 672.

tipo de rédito, pues aun cuando vende su fuerza de trabajo para otros, recibe a cambio una remuneración, en consecuencia se produce el beneficio.

En la actualidad existe clara diferencia entre el trabajo remunerado y el trabajo gratuito; la relación entre empleadores y trabajadores implica la realización de un trabajo remunerado, pues es ejecutado por el trabajador con la finalidad de recibir a cambio una remuneración que está obligado a cancelar el empleador, y se sujeta a ciertas condiciones entre ellas la realización de la actividad laboral en un determinado lugar y cumpliendo los horarios previamente determinados para el efecto. Respecto del trabajo gratuito, prácticamente no existe en la actualidad, enfocado desde el punto de vista del derecho laboral, pues la finalidad de la normativa es de que todo trabajador sea remunerado; sin embargo desde la perspectiva social aun se identifica el trabajo que ejecutan por ejemplo las amas de casa, que no es remunerado, y otras actividades de orden doméstico que se realizan para el sustento familiar, que no necesariamente implican para quien lo ejecuta, el recibir una remuneración económica, pero que sin embargo representa un beneficio de carácter social, al permitir el normal funcionamiento del núcleo familiar.

Guillermo Cabanellas, en su obra Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, hace constar el siguiente concepto de trabajo.

“TRABAJO: El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad

susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento⁵.

Se califica en la cita anterior al trabajo desarrollado por el ser humano, en el ámbito físico o intelectual, y que está orientado a la obtención o producción de riqueza, por lo tanto se trata de una actividad susceptible de valoración económica, considerando aspectos como la tarea ejecutada, el tiempo empleado y el rendimiento logrado.

Otro criterio conceptual que he encontrado acerca de la palabra trabajo, de forma textual dice:

“El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. Cuando el trabajo se efectúa involuntariamente, se está hablando de trabajo forzoso⁶.

Se ratifica en el criterio anterior, que el trabajo es la actividad que desarrolla el ser humano, con el propósito de obtener algún beneficio a cambio, que generalmente se cumple a través de la obtención de una remuneración; en el concepto se determina que existen beneficios tanto para quien contrata al trabajador, como para el trabajador mismo que se benefician mutuamente.

⁵ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 130.

⁶ THAYER ARTEAGA William, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile-Chile, 2010, pág. 41.

Si el trabajo se ejecuta sin que concurra la voluntad del trabajador, se está hablando de trabajo forzoso. Es indispensable señalar que desde mi punto de vista no existe esta especie de trabajo, o al menos es descartada legalmente pues tanto constitucional como legalmente se reconoce el derecho a la libertad de trabajo, por lo que nadie puede ser obligado a ejecutar una actividad laboral que no desea.

Como autor del presente estudio, concreto mi opinión respecto al concepto motivo de este subtema, señalando que el trabajo es la actividad ejecutada por los seres humanos, con la finalidad de obtener su sustento, y que se plasma en la ejecución de un esfuerzo físico o intelectual, el cual es susceptible de valoración económica y es objeto de regulación jurídica, pues implica la relación legal entre dos sujetos el empleador y el trabajador. El trabajo como objeto jurídico, es materia del Derecho Laboral.

4.1.3. Los Empleadores

Como se estableció anteriormente, la relación de orden jurídico en el ámbito laboral, implica la existencia de dos sujetos o partes que intervienen en este vínculo, los empleadores y los trabajadores. En este subtema me referiré de manera particular acerca de los empleadores.

“Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo”⁷.

En el criterio citado se parte de una premisa básica, es empleador la persona que da empleo; por lo tanto el concepto está relacionado de manera íntima y esencial con el de empleado o trabajador, que es el otro sujeto indispensable dentro de la configuración de la relación laboral.

Socialmente y legalmente se considera que el empleador ejerce una situación de poder respecto del trabajador, pues este por la relación de dependencia que se establece con su patrono, debe aceptar las directivas que se le imparten respecto de la ejecución del trabajo; es sobre la base de la consideración anterior, que las leyes laborales están destinadas a la protección de la parte más débil de la relación jurídica laboral, es decir de los trabajadores.

El empleador puede ser una persona natural, en los casos de que el trabajador sea contratado por un individuo; pero puede ser también una persona jurídica. El empleador tiene derecho a contratar uno o más

⁷ RODRÍGUEZ SÁNCHEZ Roberto, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires- Argentina, 2001, pág. 47.

trabajadores, quienes deberán poner a disposición de aquel, su fuerza de trabajo, a cambio de la remuneración que está obligado a pagar quien se beneficia de la actividad ejecutada.

Continuando con las referencias tomadas de otros autores, acerca del concepto de derecho laboral, presento la siguiente cita.

“Empleador (es), en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado”⁸.

Se identifican en el criterio anterior algunos elementos importantes como es el hecho de que para conceptualizar al empleador, se parte del contrato de trabajo, y se determina que es aquella parte que interviene en la relación contractual, la cual provee un puesto de trabajo, a otra persona física, para que ejecute un servicio personal bajo relación de dependencia, y recibiendo a cambio el pago de una remuneración o salario. Es importante la cita realizada, por cuanto establece que la otra parte del contrato a la que se refiere en la definición de empleador, es el trabajador o empleado.

El autor Fernando Andrade, presenta su concepto de empleador, al que se refiere en la forma en que se puntualiza en la siguiente cita textual:

⁸ ARBELÁEZ GARRIDO, Sergio, Manual de Derecho Laboral, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2009, pág. 41.

“El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde “empleador” con “empresa”, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquicos (gerentes y directores) que no son empleadores.

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puesto o puestos de trabajo. Ese empleo debe ser libre y decente”⁹.

Considerando lo establecido en la parte inicial de la cita, se determina que la palabra empleador, se origina a partir de una relación laboral o de trabajo, desde esta perspectiva el empleador es la persona que crea uno o varios puestos de trabajo, que los oferta, con la finalidad de que sean asumidos por parte de los trabajadores, quienes deberán ejecutar la actividad a la que se obligan en la relación jurídica, bajo una relación de mando y dirección del empleador; esta relación legal, se plasma en la celebración de un contrato de trabajo.

⁹ ANDRADE BARRERA, Fernando, Derecho Laboral, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2012.

Generalmente, se incurre en una confusión entre los términos empleador y empresa, pero existe una diferencia considerable, pues que la empresa se trata de un conjunto que involucra tanto a los empleadores como a los trabajadores, y representa niveles jerárquicos de orden administrativos, en los que los empleados ejercen funciones de dirección, aunque esto no les da la calidad jurídica de empleadores.

El empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica, siendo esta una diferencia esencial con el trabajador, que en cambio en todos los casos es una persona física o natural.

Finalmente se establece en la cita, que a partir de su definición la función primordial de un empleador, es la de crear, ofrecer y mantener el empleo, en el sentido de crear uno o varios puestos de trabajo; es obligación implícita del empleador, ofrecer a sus trabajadores un empleo que debe reunir las características de libre y decente, esta parte de la cita está acorde con el hecho de que el trabajo debe ser lícito y libremente escogido por el trabajador.

Para presentar mi opinión personal, tomo en cuenta cada uno de los elementos que constan en los criterios anteriores, y concluyo que el empleador es uno de los sujetos de la relación jurídica laboral, que asume el rol protagónico de crear u ofrecer un puesto de trabajo, y de cancelar al trabajador que lo asuma la remuneración que le corresponda, así como

reconocer y aplicar los derechos que se le reconocen en el ordenamiento jurídico, es indispensable que el trabajo que ofrece el empleador reúna las características de licitud y libertad que se imponen como característica esencial de este derecho.

4.1.4. Los Trabajadores

El otro sujeto cuya comparecencia es indispensable para que tenga lugar una relación jurídica de orden laboral, sustentada en la celebración del contrato de trabajo, es precisamente el trabajador.

“El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares”¹⁰.

Al iniciar la descripción del concepto de la palabra trabajador en la cita anterior, se determina que se da este nombre a toda persona que ejecuta algún tipo de actividad por la cual percibe una remuneración. Partiendo de

¹⁰ <http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>

esta idea, trabajador es quien ejecuta una actividad laboral con la finalidad de recibir a cambio el pago de una remuneración.

La palabra trabajador en la mayoría del los casos es utilizada con la finalidad de referirse a la persona que ejecuta un trabajo, independientemente de si se encuentra empleada o no. Es decir, conforme a esta apreciación no necesariamente se requiere una relación de dependencia que convierta a una persona en empleado de otra, para considerarla como trabajador, es tal quien ejecuta un trabajo, sin considerar para ello si lo ejecuta por cuenta propia o bajo las directrices u órdenes de un empleador.

La condición de trabajador, que ostentamos los seres humanos, es una de las más importantes, pues el cumplimiento de una actividad laboral definitiva, permite que las personas subsistamos dignamente, y es parte también de la identidad de cada uno, pues da la posibilidad de sentirnos útiles al desarrollar nuestras aptitudes y habilidades particulares, como un medio de proveernos el sustento diario y contribuir también al desarrollo familiar y de la colectividad en general.

El autor José César Ramírez, plantea un criterio sobre la palabra trabajador, que se resume en lo siguiente:

“Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera

trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo, siendo su propio dueño”¹¹.

Trabajador o trabajadora, es el concepto que designa a la persona hombre o mujer, que cuenta con la edad establecida en la ley, y que de manera voluntaria prestan su fuerza de trabajo en la ejecución de un servicio determinado, con la finalidad de obtener una retribución.

En el caso en que la persona que ejecuta una actividad, no tenga la edad legal suficiente, estamos frente al trabajo infantil, el cual en el caso de nuestro país pretende ser erradicado, pues únicamente se permite el trabajo de adolescentes mayores de quince años de edad, en casos excepcionales.

Al finalizar el primer párrafo que integra la cita analizada, se determina que cuando la prestación de servicios no se realiza de forma voluntaria, se está ante un caso de esclavitud. Ventajosamente, en los actuales momentos, a nivel universal, y en el caso especial de la sociedad ecuatoriana, se ha desterrado todas las formas de trabajo forzoso, por lo que no existe la esclavitud, la cual fue abolida como resultado de constantes luchas y

¹¹ RAMÍREZ, José César, Manual de Derecho Laboral, Editorial Oxford S.A., México D.F., 2008, pág. 35.

levantamientos sociales de las clases sociales oprimidas, y como resultado del reconocimiento del derecho de los trabajadores a ser tratados con justicia y dignidad.

Los servicios para los cuales es contratado el trabajador, pueden ser prestados, dentro del ámbito de una organización, recibiendo las directrices de una persona física y también de una persona jurídica, a la que se denomina como empleador o empresario; y también pueden ser ejecutados en calidad de trabajador independiente o autónomo.

El autor ecuatoriano Leonidas Aguilar, elabora de manera concreta la siguiente opinión sobre la palabra trabajador.

“Trabajador: Es la persona natural que presta sus servicios lícitos y personales a otra persona, que labora bajo su dependencia por una retribución acordada en un contrato”¹².

En el caso anterior de manera precisa, se conceptualiza al trabajador como la persona natural, que se ocupa en la prestación de servicios lícitos y personales a otra persona, manteniendo con ella una relación de dependencia, y recibiendo la retribución que se ha acordado de manera expresa en la celebración de un contrato. Es importante insistir en el hecho de que solamente una persona física o natural, puede ser considerada como trabajador, pues este concepto no se aplica a personas jurídicas.

¹² AGUILAR AGUILAR, Leonidas, Derecho Laboral, Editorial Jurídica, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 125.

Partiendo de los criterios que se han expuesto anteriormente, formulo un concepto personal acerca del trabajador, señalando que se refiere a la persona física que interviene en la relación jurídica laboral, y que asume la obligación de ejecutar una actividad que implica esfuerzo físico o mental, en favor del empleador, a cambio de la remuneración que éste debe cancelarle de acuerdo con lo establecido en el contrato, lo previsto en la ley, o lo determinado por la costumbre. El trabajador es el principal sujeto de protección del Derecho Laboral.

4.1.5. El Derecho de Asociación

Fruto de una lucha histórica en el devenir de la relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, se reconoce a estos últimos, el derecho de asociación, que se trata como reitero de una conquista obtenida como fruto de la lucha permanente de los trabajadores por el reconocimiento de sus derecho. Guillermo Cabanellas, desde una perspectiva general, se refiere al tema en la siguiente forma:

“DERECHO DE ASOCIACIÓN. El que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirán sociedades o compañías civiles o mercantiles”¹³.

¹³ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 116.

Es decir el derecho de asociación, es el que reconoce a las personas la facultad de poder unir sus esfuerzos con los de sus semejantes en el desarrollo de una o más actividades, siempre que se persigan fines lícitos y pacíficos.

Para plasmar el derecho de asociación, las personas tienen la facultad de crear organismos colectivos, sin fines de lucro; pues en los casos en que se identifica el lucro como finalidad de asociación, estamos ante las instituciones jurídicas conocidas como sociedades o compañías civiles o de carácter mercantil.

Otro criterio que se ha obtenido respecto del derecho de asociación, textualmente menciona:

“La libertad de asociación o derecho de asociación es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas. La libertad o el derecho de asociación supone la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos. Es una de las prolongaciones de las libertades de pensamiento, expresión y reunión y una antesala de los derechos de participación, en la medida en que la participación política se canaliza preferentemente a través de formas específicas de asociaciones, entre las que los partidos políticos ocupan un lugar señalado”¹⁴.

¹⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_de_asociaci%C3%B3n

De acuerdo a lo citado, el derecho de asociación, constituye un derecho humano fundamental, a través del cual se reconoce a los derechos humanos la facultad de poder unirse o agruparse, bajo la figura de asociaciones u organizaciones, siempre que se persigan objetivos lícitos; este derecho implica la posibilidad de separarse de estas formas de agrupación. Es decir el derecho de asociación, lleva implícita la facultad de su titular, para decidirse por la separación de una organización determinada. El derecho de asociación, está relacionado con la libertad que tienen los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas, que están encaminadas a la consecución de fines específicos. Además, constituye una prolongación del derecho a la libertad de pensamiento, de expresión y de reunión, y también es una antesala del derecho de participación, que tenemos todas las personas, a agruparnos de manera específica en asociaciones, con la finalidad de facilitar la consecución de objetivos comunes.

El derecho a la libertad de asociación permite por lo tanto que las personas se agrupen con la finalidad de obtener fines comunes y que se plasmen otros derechos como la participación ciudadana reconocida ampliamente en los Estados actuales.

El autor Jorge Machicado, escribe respecto al derecho que estoy estudiando.

“La Libertad de asociación profesional es el derecho humano subjetivo que tienen las personas individuales para unirse con

sus iguales y conducirse como si fueran una sola persona para la defensa de sus intereses y de sus reivindicaciones.

La libertad de asociación es uno de los pilares del Derecho colectivo de trabajo que se plasma en la creación de un sindicato laboral (asociación de trabajadores) o patronal (asociación de empleadores). La libertad de asociación se plasma en el sindicato —instrumento—que generalmente es influenciado por el sindicalismo — ideología—”¹⁵.

Considerando lo señalado en la cita, se asume que la libertad de asociación, es un derecho humano de carácter subjetivo, que tienen las personas para unirse con sus semejantes, a objeto de constituirse como una sola persona, en la defensa de sus intereses y de sus reivindicación.

Se convierte la libertad de asociación en una de las bases principales del derecho colectivo de trabajo, y se plasma en la creación de organizaciones como los sindicatos tanto de trabajadores como de empleadores, y que se plasma en la figura del sindicato, y en la ideología del sindicalismo.

De acuerdo con la literatura jurídica abordada, se establece que el derecho de asociación, consiste en la posibilidad de los trabajadores de unirse y conformar sindicatos, con la finalidad de defender sus conquistas y procurar la reivindicación de sus derechos, representa la unión de la clase trabajadora en torno a ese objetivo.

¹⁵ <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/lap.html>

4.2. MARCO DOCTRINARIO

Como sustento doctrinario del trabajo de investigación, es necesario desarrollar el análisis de los siguientes subtemas.

4.2.1. Las Organizaciones de Trabajadores

Como se mencionó al estudiar el derecho de asociación en la parte final del marco conceptual de este trabajo, la organización de los trabajadores y también de los empleadores, se plasma en la consolidación o conformación de un sindicato, a continuación me refiero brevemente a éste, desde la perspectiva de la doctrina existente al respecto.

Manuel Ossorio, expresa lo siguiente:

“De acuerdo con la definición de la Academia, es la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados. Con respecto a los sindicatos profesionales, constituye tema muy debatido si pueden tener o no carácter político, no faltando legislaciones que establecen una negativa. Otros autores defienden el derecho de los sindicatos a encarar los problemas sindicales con criterios políticos y aun hay algunos tratadistas que dicen que los sindicatos profesionales tienen indefectiblemente carácter político tanto si lo proclaman abiertamente como si lo ocultan hipócritamente”¹⁶.

¹⁶ OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2007, pág. 895.

Es decir el sindicato se trata de la agrupación constituida, con la finalidad de defender los intereses comunes para todos los asociados. Lo relacionado con los sindicatos profesionales, es un tema que ha generado siempre mucha polémica y debate, respecto a si tienen o no un carácter político, aunque existen muchas legislaciones que expresamente establecen una negativa en ese sentido.

Existen posiciones doctrinarias, que asumen la posibilidad de que los sindicatos puedan enfrentar los problemas de sus agremiados aplicando criterios políticos, y existen también otros criterios en el sentido de que los sindicatos tienen infaliblemente un carácter político, tanto si lo problema de manera abierta como si lo ocultan de una forma hipócrita.

Particularmente asumo como cierta la influencia política, en el sindicalismo, de manera especial en el caso del Ecuador, en donde los sindicatos se convirtieron en uno de los fortines de partidos de izquierda claramente identificados, esto significó la politización casi absoluta de las organizaciones, que se apartaron de la defensa de los derechos de sus agremiados, para defender los intereses de esas agrupaciones políticas.

Otra de las apreciaciones doctrinarias respecto al sindicato, manifiesta lo siguiente:

“El concepto de sindicato permite identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses

financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de organizaciones de espíritu democrático que se dedican a negociar con quienes dan empleo las condiciones de contratación.

Cada sindicato representa y nuclea a trabajadores de rubros específicos y se encarga de impulsar negociaciones colectivas con las empresas o grupos empresariales.

El monto de los salarios, los periodos de descanso, las vacaciones que corresponden, la capacitación y las licencias son algunas de las cuestiones que los sindicatos deben resolver con la patronal”¹⁷.

Partiendo de lo expuesto en la cita, el sindicato hace referencia a la agrupación de los trabajadores, con la finalidad de defender sus intereses en el ámbito económico, laboral y social, que están vinculados con la actividad que llevan a cabo sus integrantes.

Por lo tanto son organizaciones caracterizadas por un espíritu democrático orientadas a la negociación con los empleadores respecto a las condiciones de la contratación laboral.

Cada uno de los sindicatos representa y reúne a trabajadores de ramas específicas, encargándose de impulsar la negociación colectiva con empresas o grupos empresariales, en esas negociaciones están inmersos

¹⁷ <http://definicion.de/sindicato/>

los montos del salario, el descanso, las vacaciones, la capacitación, las licencias, son entre otros los derechos que deben ser resueltos por las asociaciones sindicales.

Desde la perspectiva de la legislación ecuatoriana, se ha encontrado la siguiente referencia relacionada con los sindicatos.

“Los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado.

El objetivo de los sindicatos es asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, además de promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores, los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.), dando lugar al contrato colectivo de trabajo”¹⁸.

En el primer párrafo de la cita, se identifica a los sindicatos como organizaciones constituidas sobre la base del derecho de los trabajadores a la libertad de asociación, que pueden conformarse tanto en el sector privado como en el sector público.

¹⁸ DERECHO LABORAL, DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Tomo II, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 597-598.

El propósito de los sindicatos, es el de afrontar la representación y la legítima defensa de los derechos de sus asociados, además tiene la finalidad de promover los intereses que los mismos manifiestan en el ámbito económico, social y cultural.

Los sindicatos están autorizados para efectuar las negociaciones pertinentes en nombre de sus integrantes a través de la unidad, asimismo cuentan con la capacidad legal suficiente para asumir la negociación, es decir para establecer una dinámica basada en el diálogo entre los empleadores y los trabajadores, con la finalidad de llegar a acuerdos respecto de situaciones como los salarios, las condiciones de trabajo, las que se plasmarán en el contrato colectivo, que fija las reglas generales que han de observarse para la contratación individual con cada uno de los trabajadores.

Concluyendo esta parte de la investigación es necesario establecer que la organización de los trabajadores como derecho fundamental, se plasma en la conformación de las asociaciones denominadas sindicatos, que se constituyen con la finalidad de defender los derechos de sus agremiados, en el ámbito económico, laboral y social.

Los sindicatos constituyen la forma de organización de los trabajadores más evidente, y que tiene una vigencia a nivel universal y nacional, pues desde los primeros tiempos en que aflora el interés de la clase laboral, por organizarse para la defensa de sus derechos, deciden la constitución de los sindicatos, a los cuales los trabajadores pueden libremente asociarse,

estando también amparado por la facultad de poder decidir con toda la libertad la separación del sindicato cuando así lo considere oportuno y necesario el trabajador.

El propósito esencial de la organización sindical está en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, basándose para ello en la unión y la fortaleza que ésta genera.

4.2.2. Historia de la Organización de Trabajadores en el Ecuador.

La organización de los trabajadores en defensa de sus derechos es un fenómeno de carácter universal que no es de ahora, sino que se trata de un proceso de evolución que tuvo lugar en las primeras luchas sociales por abolir modos de producción inhumanos, como el esclavismo y el feudalismo, y que ha significado el levantamiento permanente de los trabajadores en contra de los intereses capitalistas, por lo tanto lo tanto se puede establecer que se trata de un fenómeno social y jurídico, de muy antigua data.

En el caso del Ecuador, la organización de los trabajadores ha tenido una génesis histórica en la que se identifican algunos hitos importantes, como se puede observar en el desarrollo de los siguientes contenidos.

***“Los sindicatos, como tales, comienzan a aparecer en Ecuador en la época liberal de 1895 con Eloy Alfaro, para defender y promover las reivindicaciones y derechos de los trabajadores. Antes existían solo gremios y organizaciones de artesanos.*”**

El propio Eloy Alfaro fue quien fomentó los sindicatos liberales, para lo cual contó con el apoyo de su compañero ideológico Miguel de Albuquerque, líder cubano, sindicalista y sin facultades visuales.

En esa época, estos movimientos tenían una doble característica política: por un lado, los sindicatos liberales que formaban parte de la Confederación Obrera del Guayas se enfrentaban al gremio conservador de la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha. Por otro lado, se comenzó a reivindicar salarios mínimos, jornadas máximas, la seguridad social, mejores condiciones de trabajo, disminución y pago de horas extraordinarias.

Este proceso se va ampliando y crece el número de organizaciones sindicales. Para 1910 ya había una buena cantidad de organizaciones en Guayaquil, más que en otras localidades del país.

La ciudad, caracterizada por ser localidad de comerciantes, banqueros, terratenientes y cacaoteros, albergaba algunas fábricas que facilitaron la organización gremial”¹⁹.

De acuerdo con la referencia inicial, el surgimiento del sindicalismo en el Ecuador, tuvo lugar en la época liberal, allá por el año de 1895, en el régimen alfarista, y se erige con la finalidad de defender y promover las reivindicaciones y los derechos de los trabajadores. Antes del surgimiento de esta clase de organizaciones, existían solamente los gremios y las organizaciones de artesanos.

¹⁹ PAZ Y MIÑO, Juan, Fractura del Sindicalismo Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2013, pág. 1.

El sindicalismo, como reitero, en sus inicios fue apoyado por el propio presidente Eloy Alfaro, que fomentó la constitución de los sindicatos laborales, contando para ello con la influencia ideológica del socialismo cubano.

Los sindicatos en su época inicial tenían una doble característica de orden político, pues por un lado formaban parte de la denominada Confederación Obrera del Guayas, que hacía frente a la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha. En cuanto a la lucha por las reivindicaciones laborales, es preciso puntualizar, que se empezó por exigir el reconocimiento de salarios mínimos, jornadas máximas, la seguridad social, mejores condiciones laborales y pago de horas extraordinarias.

El movimiento sindical va creciendo y esto se hace evidente en el número de organizaciones sindicales, pues para el año de 1910 se evidenciaba la existencia de un importante número de organizaciones sindicales en la ciudad de Guayaquil, esto se debe a la concentración de actividades comerciales, agrícolas, e industriales, en esta jurisdicción, lo que promovía la organización sindical de los trabajadores que laboraban en estas actividades.

Continuando con el análisis de la evolución histórica del movimiento sindical, se debe precisar lo siguiente:

“Entre 1925 y 1933, el movimiento obrero se desarrolla en nuevas condiciones con la formación del Partido Socialista Ecuatoriano,

después Partido Comunista del Ecuador y, en 1938, se funda la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), como parte de las grandes conquistas sindicales.

Los autores Muñoz Vicuña y Vicuña Izquierdo, en la obra Historia del Movimiento Obrero del Ecuador, indican que en el periodo 1946-1966 el sindicalismo se desarrolla y multiplica, en “una época rica en luchas de todo tipo”.

“El 1 de octubre de 1949, la CTE, con el apoyo de los trabajadores y del pueblo, declaró una huelga general para conseguir la derogatoria de la Ley de Conscripción vial, una especie –señala Vicuña– de trabajo obligatorio y gratuito en obras públicas que hacía retroceder, en condiciones aún más difíciles, a los años del trabajo subsidiario en las obras públicas no nacionales de la época Garciana.

En esa misma huelga se consiguió el derecho de los trabajadores ferroviarios para tener representantes propios en el directorio de la empresa, lo que constituyó un paso hacia la participación de los obreros en los órganos de decisión de las empresas y organismos públicos.

Una de las luchas más importantes que se destaca en la historia es la del 15 de noviembre de 1922, cuando los sindicatos, agrupados en una gran movilización en Guayaquil, demandaron la jornada de ocho horas diarias, y centenares de trabajadores fueron masacrados. Ahí se ve “cómo las luchas sindicales ya alcanzaban niveles de demanda social y política más amplia”.

Desde entonces en adelante, la primera conquista de derechos laborales como tales, se encuentra en la Constitución de 1929 en la que constan el derecho a la jornada máxima, al salario mínimo,

la seguridad social, la protección y mejores condiciones en el trabajo, el pago de horas extras y hay una orientación pro operario²⁰.

En la época transcurrida entre 1925 y 1933, la organización de los trabajadores adquiere una nueva connotación, a partir de la conformación del Partido Socialista Ecuatoriano y más tarde del Partido Comunista del Ecuador, sobre esta base en el año de 1938 se funda la Confederación de Trabajadores del Ecuador, como parte de las grandes conquistas sindicales.

Entre los años 1946 y 1966, el sindicalismo se desarrolla y se multiplica significativamente en el Ecuador, pues esta se caracteriza por ser una época muy convulsionada por una serie de luchas sociales protagonizadas por los trabajadores.

Es importante indicar que la presencia del sindicalismo en el Ecuador, se ha caracterizado como se mencionó anteriormente, por el desarrollo de algunas acciones de protesta, como se puede observar en la cita que sigue.

La cita reporta la huelga convocada por la Confederación de Trabajadores del Ecuador, y desarrollada el primero de octubre de 1949, con la participación y apoyo de los trabajadores, que tenía como propósito la derogatoria de la Ley de Conscripción Vial, que imponía un trabajo obligatorio y gratuito en obras públicas, que debía cumplirse en condiciones

²⁰ PAZ Y MIÑO, Juan, Fractura del Sindicalismo Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2013, pág. 2.

aún más complejas, a las que caracterizaban al trabajo subsidiario en las obras públicas no nacionales de la época de García Moreno.

Producto de esta huelga se consagró el derecho de los trabajadores ferroviarios, para poder tener representantes propios en el directorio de la empresa, lo que significó un paso hacia la participación de los obreros en los órganos de las decisiones de las empresas particulares y de los organismos públicos.

Una de las luchas sociales más importantes, que se han desarrollado en la historia del sindicalismo ecuatoriano es la del 15 de noviembre de 1922, cuando los sindicatos agrupados protagonizaron una gran movilización en Guayaquil, demandando el reconocimiento de la jornada diaria de ocho horas, y que provocó como consecuencia la masacre de centenares de trabajadores, a partir de aquí se evidencia como la lucha de los sindicatos, alcanza niveles de demanda social y política más amplios.

La primera conquista constitucionalmente reconocida, como resultado de las luchas sociales, se encuentra consagrada en la Constitución de 1929, en la que se establece el derecho a la jornada laboral máxima, salario mínimo, seguridad social, protección y mejores condiciones en el trabajo, el pago de horas extras y la consagración del principio pro operario.

Con el antecedente indicado, los ordenamientos constitucionales posteriores, poco a poco fueron incorporando derechos y garantías sociales en favor de los trabajadores, como se observa en la siguiente síntesis.

“Después, las constituciones de 1945 en adelante (46, 67, 78) conservaron esos derechos. La Carta Magna de 1998 comenzó a flexibilizarlos; y la de 2008, los vuelve a recuperar y amplía.

El historiador destacó que todo el siglo XX es una época de consolidación de principios laborales y de mayor organización de sindicatos, en función de que el país también va evolucionando económicamente y aparecen nuevas industrias. Si las primeras industrias de fines del siglo XIX y comienzos del XX se ubican en Guayaquil, también en Quito empiezan a florecer. Pero propiamente el gran desarrollo industrial de la nación es en 1960 y, sobre todo, en 1970 con el petróleo. Esto impulsó la presencia de fuerzas sindicales más grandes”²¹.

Las Constituciones de 1945, 1946, 1967, y 1978, conservaron los derechos consagrados en la Constitución de 1929. La Constitución Política de 1998, implementó una cierta flexibilización; y la Constitución de la República del Ecuador, vigente desde el 2008, los vuelve a recuperar e incluso los amplía.

En la cita se precisa que el Siglo XX, se caracteriza por ser una época de consolidación de los principios del derecho laboral y mayor desarrollo de la organización sindical, pues el Ecuador evoluciona económicamente y aparecen nuevas industrias, empezando a fortalecerse las iniciativas industriales también en la ciudad de Quito, pero indudablemente el desarrollo industrial en el Ecuador se hace evidente a partir de 1960 y sobre todo en la década de 1970 con el auge petrolero, esto impulsó también el desarrollo de nuevas organizaciones sindicales más grandes.

²¹ PAZ Y MIÑO, Juan, Fractura del Sindicalismo Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2013, pág. 3.

Para entender el desarrollo histórico del sindicalismo a partir de los años setenta, sintetizo los siguientes criterios:

“En los años setenta los sindicatos convergieron en sus distintas ramas ideológicas y, desde 1973, se unificaron, por lo menos, en marchas comunes como las del 1º de mayo, que desembocaron luego en plataformas de lucha reivindicativas.

A finales de la década se constituyó el FUT, que fue el que avivó sonadas huelgas nacionales a inicio de los gobiernos constitucionales en 1979.

El FUT pasó a la vanguardia de las luchas sociales y recibió amplios respaldos. Sus plataformas de lucha también incluyeron la nacionalización del petróleo y del comercio exterior.

En los años ochenta y noventa el país vivió un periodo de reflujo del movimiento obrero y de afirmación de las políticas neoliberales y represivas de León Febres Cordero (1984-1988), que afectaron progresivamente los derechos laborales.

De ese modo, el consultor evidenció la situación precaria a la que había ingresado la clase laboral por el congelamiento de los salarios, el pago mínimo de horas extras, la sobreexplotación de la jornada de trabajo, la inquietud de los empresarios de aumentar el número de horas, la pésima atención de los servicios de seguridad social en el IESS, de la educación, que desfavorecían las condiciones de vida y de trabajo. Al momento, “el FUT es recordado solo por las generaciones que vivieron sus gloriosos días; y, las otrora grandes centrales de trabajadores, apenas son visibles”, señaló”²².

²² PAZ Y MIÑO, Juan, Fractura del Sindicalismo Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2013, pág. 4.

En la década del setenta se produce una convergencia de los sindicatos, de acuerdo con las diferentes áreas ideológicas, y a partir de 1973, se hace evidente la unión por los menos en las marchas que en comunión de esfuerzos desarrollaron el 1 de mayo de ese año, que desembocaron en plataformas de lucha por mayores reivindicaciones.

A finales de los setenta se constituyó el Frente Unitario de Trabajadores, organización que impulsó sonadas huelgas nacionales a inicio de los gobiernos democráticos a partir de 1979, y se convirtió en la institución de vanguardia de la lucha social, debido al amplio respaldo logrado por parte de los trabajadores, dentro de las plataformas de lucha de esta organización, estaba la nacionalización del petróleo y del comercio exterior.

Entre los años ochenta y noventa, se produce un período de resurgimiento de la organización de trabajadores, ante las luchas emprendidas contra las políticas implementadas por el régimen de León Febres Cordero, gobierno absolutamente represivo, que afectó de manera severa los derechos de los trabajadores, que se hace evidente en el congelamiento salarial, pago mínimo de horas extras, sobreexplotación laboral, intento de los empresarios por aumentar el número de horas, la deficiente prestación de servicios de seguridad social, falta de atención eficiente para la educación, lo que afectaba las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría de la población.

No obstante debido a diferentes problemas, evidenciados especialmente en los niveles organizativos y de la dirigencia, que provocaron la separación de las organizaciones que lo integraban, el Frente Unitario de Trabajadores,

perdió fuerza, y en la actualidad ha pasado a la historia siendo recordado únicamente por quienes protagonizaron las luchas que gestó este frente. Además las antiguas grandes centrales de trabajadoras, ahora son casi intrascendentes.

Sin embargo de la fractura que vive en la actualidad la organización sindical en el país, se ha incorporado el reconocimiento de los derechos de los trabajadores como parte del sistema social y político ecuatoriano, así se deduce del siguiente comentario.

“A partir de 2007, se aplica el principio de que los derechos laborales forman parte del sistema social y político del país, a lo que se suman las garantías al desarrollo del trabajo y la ausencia de represión. No obstante, considera que al movimiento obrero le falta iniciativa para formular y exigir nuevos derechos”²³.

En efecto a partir del año 2007 y más a partir de la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador, promulgada en octubre del 2008, se reconoce el principio de que los derechos de los trabajadores forman parte del sistema social y político del Estado ecuatoriano, por lo que se suman importantes garantías para el desarrollo del trabajo, además evidente la ausencia de la represión en contra de los trabajadores. Esto ha provocado que el movimiento sindicalista se muestre falto de iniciativa, para procurar la consecución de nuevos derechos y el fortalecimiento de sus garantías.

²³ PAZ Y MIÑO, Juan, Fractura del Sindicalismo Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2013, p. 4.

4.2.3. La Acreditación de Personería Jurídica

El Código del Trabajo, requiere para que los trabajadores puedan demandar la liquidación o disolución de las organizaciones sindicales, la acreditación de la personería jurídica, por lo que es conveniente abordar este aspecto, desde una perspectiva doctrinaria.

“Según Couture, calidad jurídica o atributo inherente a la condición de personero o representante de alguien. Es un americanismo que en Derecho Procesal se emplea en el sentido de personalidad o de capacidad legal para comparecer en juicio, así como también en el de representación legal y suficiente para litigar.

Trátase, pues, tanto de la aptitud para ser sujeto de Derecho cuanto para defenderse en juicio. La falta de personalidad o personería permite a la parte contraria alegar ese defecto por vía de excepción”²⁴.

Es decir que la personería jurídica hace referencia a la calidad que tiene una persona para comparecer en representación de alguien.

Desde el punto de vista del Derecho Procesal, la personería se emplea en el sentido de designar la capacidad legal de alguien para comparecer en un juicio, así como en contar con la representación legal y suficiente para litigar.

²⁴ OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2007, pág. 724.

La personería jurídica es en definitiva la aptitud que tienen una persona para ser sujeto de Derecho en cuanto a poder comparecer y ejercer sus derechos dentro de la sustanciación de un proceso.

La falta de personería jurídica permite a la parte contraria dentro del juicio, alegar esta excepción.

En el caso que nos ocupa la personería jurídica a la que se refiere el Código del Trabajo, como requisito para poder intentar la liquidación o disolución de las asociaciones o sindicatos de trabajadores, tiene que ver con el hecho de que el demandante acredite de forma suficiente que cuenta con la capacidad legal para poder comparecer a dicho proceso, es decir que tiene la aptitud jurídica para ello.

La personería jurídica, es una cualidad atribuida a quien ejerce la representación de una organización de trabajadores para que pueda comparecer a todo asunto relacionado con esta asociación.

4.2.4. La Acreditación de la Personería Jurídica para la Suspensión o Liquidación de las Organizaciones Sindicales, y su inadecuada regulación en el Código del Trabajo.

La deficiente redacción las normas legales del Código del Trabajo que se refieren a la suspensión y disolución de las organizaciones sindicales, y que

serán abordadas más adelante, es ratificada doctrinariamente, para lo cual es importante citar lo que señala el doctor Luis Cueva Carrión, cuando manifiesta en relación con la disposición que se acaba de comentar, lo siguiente:

“La parte final de esa norma dice: “Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería” y si fuere propuesta por los empleadores, ¿no se requiere que acrediten procesalmente su personería?. Esta parte de la norma es inoficiosa y con ella no se ha ganado nada, porque por principio procesal general, las partes que intervienen en un proceso, deben poseer capacidad procesal y demostrarla; además, la ley exige que tanto, el accionante, como el demandado, en todos los juicios deben tener capacidad procesal, y si no la tuvieren, no pueden legalmente comparecer en un proceso.

...Quizá el legislador quiso decir que, si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de su demanda, por los múltiples problemas que existen sobre este particular, debido fundamentalmente a que, en una misma empresa o negocio, hay una o varias asociaciones de trabajadores o éstos, en forma permanente, se disputan la dirección de las mismas.

...La norma que comentamos, no posee estas características y, como lo demostramos, contiene un defecto de fondo: parecería que solamente a los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libera de esta obligación procesal a los empleadores.

Esta norma es imprecisa y puede dar lugar a alguna confusión, por lo que, hubiera sido mejor, no hacerla constar en la reforma porque no hacía falta²⁵.

Es decir que a través de la cita anterior se ratifica que el contenido de la norma jurídica relacionada con la suspensión o liquidación de las organizaciones sindicales, es decir del inciso cuarto del artículo 440 del Código del Trabajo, ha sido redactado de forma anti-técnica y da lugar a que se ponga en riesgo la igualdad jurídica, pues no se establece la acreditación procesal de personería, en caso de que sean los empleadores quienes demandan la suspensión o disolución de una organización sindical.

Además el precepto en referencia, contiene una disposición que se torna en confusa, puesto que por principio elemental del derecho procesal, se entiende que quienes comparecen a un proceso legal, deben tener capacidad procesal, la cual se exige tanto para el accionante como para el demandado en todos los juicios, por lo que si carecen de ella simplemente están impedidos de comparecer de forma legal a un proceso.

En consecuencia el precepto jurídico en cuestión debe ser revisado con la finalidad de analizar la conveniencia de reformarlo, determinado además el momento desde el cual debe acreditarse la personería, lo que estaría justificado sólo en el caso de que en una empresa o negocio, existan varias organizaciones de trabajadores.

²⁵ CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009, pág. 105-106.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. En la Constitución de la República del Ecuador

Empiezo el análisis de las normas contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, refiriéndome al derecho a la igualdad ante la ley, que está contemplado en las siguientes normas:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad²⁶.

²⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013, pág. 3.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, un principio esencial respecto de los ejercicios de los derechos en la sociedad ecuatoriana, es el de considerar a todas las personas como iguales, y titulares de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Lo anterior quiere decir que en el ejercicio de los derechos reconocidos por el Estado a través del ordenamiento constitucional y legal, así como aquellos consagrados en instrumentos internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano, ninguna persona puede ser discriminada, por lo que no existe circunstancia que pueda influir para que una persona sea menoscabada, y que se anule el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos. Para garantizar la vigencia de este derecho, la ley debe sancionar toda forma de discriminación.

Además de acuerdo con el inciso final de la norma analizada el Estado ecuatoriano está en la obligación de adoptar las medidas orientadas a promover la igualdad real en favor de los titulares de los derechos, especialmente en los casos en que se encuentren en alguna situación de desigualdad.

La igualdad ante la ley, es ratificada en la misma Constitución de la República, que la consagra también como uno de los derechos de libertad que les son reconocidos a todas las personas, en la siguiente norma.

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”²⁷.

La norma establecida es clara y ratifica que en el Estado ecuatoriano, se reconoce y garantiza a las personas, entre otros el derecho a la igualdad formal, la igualdad material y no discriminación.

Es conveniente que la igualdad formal implica que todos los ciudadanos somos receptores de la norma jurídica de igual manera, y por lo tanto en su contenido como en su aplicación, debemos recibir un idéntico trato, es decir la ley debe ser aplicada a todos por igual sin tener en cuenta un criterio distinto al expresado en la propia norma.

Es decir cuando se habla de igualdad formal se está ante dos dimensiones particulares, la una es la igualdad en la ley, que implica la igualdad de trato dado por la norma en su contenido, evitando establecer privilegios y desigualdades que ocasionen discriminación entre las personas; y la igualdad en la aplicación de la ley, la cual se orienta a que ésta sea aplicada a todas las personas que se encuentran en una misma situación, esto implica la prohibición a quien aplica una norma jurídica de establecer diferencias en razón de las personas o de circunstancias distintas a las contempladas en la norma jurídica.

²⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013, pág. 11.

En cuanto a la igualdad material, es preciso indicar que esta se refiere a la igualdad efectiva, es decir a la igualdad en las condiciones reales de la existencia de una persona.

Sobre la base de la aplicación de la igualdad ante la ley en los dos ámbitos antes indicados, surge la idea de la no discriminación, que se plasma en hecho de no establecer diferenciación alguna en el tratamiento de las personas sometidas a la norma jurídica, que podría implicar un criterio de injusticia propiciado por la propia aplicación de los preceptos legales, basándose en un criterio sesgado por la calidad de la persona de los justiciables o de alguna condición particular que pueda generar el detrimento ilegal de los derechos e intereses reconocidos en el ámbito constitucional y legal.

En el caso del estudio que estoy realizando, al no existir claridad sobre la acreditación de la personería jurídica para poder demandar la disolución de las organizaciones de trabajadores, se afecta la vigencia de la siguiente norma constitucional.

“Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”²⁸.

²⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013, pág. 14.

En el Ecuador, conforme a la norma constitucional que antecede, la seguridad jurídica, es decir la certeza del derecho que se nos garantiza a todas las personas, está fundamenta en que se respete la Constitución de la República del Ecuador, y en que se desarrollen y se promulguen para su vigencia normas legales que sean establecidas de forma previa, redactadas de manera clara y conocidas públicamente, con la finalidad de que puedan aplicarse por las autoridades competentes, en los procedimientos orientados a garantizar la vigencia de los derechos, garantías e intereses legítimos de las personas.

En el caso que motiva la ejecución del presente trabajo, se observa que no existe la suficiente seguridad jurídica por cuanto las normas del Código del Trabajo, que se refieren a la suspensión o disolución de las organizaciones de los trabajadores, son discriminatorias y exigen acreditación de personería únicamente cuando la disolución sea propuesta por los trabajadores, sin exigir que se cumpla este requisito en los casos en que el solicitante sea el empleador; por lo que se omite además cumplir con la característica de claridad que exige la Constitución de la República del Ecuador, como elemento esencial de la seguridad jurídica, que es un derecho de protección que debe aplicarse en todos los casos. Además de existir un evidente incumplimiento de la igualdad ante la ley en el sentido material, pues la misma norma jurídica crea una situación de discriminación en perjuicio de los trabajadores, quienes están obligados a cumplir con la acreditación de personería jurídica, sin señalar el procedimiento a seguir cuando quien pide la suspensión o disolución sea el empleador.

4.3.2. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El derecho al trabajo, por ser una garantía universal de las personas, se encuentra reconocido en algunos instrumentos internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano, así la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece:

“Art. 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”²⁹.

En primera instancia el numeral 1 del artículo anterior reconoce que todas las personas tenemos derecho al trabajo, y a elegirlo de forma libre, así como a contar con condiciones laborales satisfactorias, y a recibir la protección suficiente de parte del Estado, frente al desempleo.

²⁹ <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Se consagra en la declaración universal de los derechos humanos, que las personas tienen derecho a igual salario por igual trabajo; y que la remuneración debe reunir las características de equitativa y satisfactoria, de manera que se asegure al trabajador y a su familia una existencia acorde a la dignidad humana. La satisfacción de las necesidades, será completada en los casos en que sea indispensable a través de medios de protección social aplicados por el Estado a través de las políticas pertinentes.

Interesa para este trabajo investigativo lo establecido en el numeral 4 del artículo citado, en el sentido que determina que todas las personas tienen derechos a fundar sindicatos, y agruparse en estas formas de organización con la finalidad de procurar la defensa de sus intereses.

Es decir el derecho de asociación se encuentra restablecido en el principal instrumento de protección de los derechos humanos a nivel universal, y por lo mismo implica la posibilidad de que en el ejercicio de este derecho los trabajadores sean tratados con justicia y equidad respecto de la posibilidad de que puedan solicitar la suspensión y liquidación de las organizaciones a las que pertenecen.

Otro instrumento que reconoce garantías importantes en torno a los derechos que se están analizando en este trabajo de investigación, es el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, que en la parte pertinente dispone:

“Artículo 22

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”³⁰.

Mediante la vigencia del artículo anterior, el instrumento jurídico internacional analizado, ratifica que todas las personas tienen el derecho de asociarse de manera libre y voluntaria con otras, a través de la conformación de sindicatos, para lo cual deberán afiliarse con la finalidad de que se protejan por parte de la organización sindical sus intereses

El ejercicio del derecho de sindicalización, será restringido únicamente en el caso de que se establezcan disposiciones legales específicas, y que sea

³⁰ <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

necesario con la finalidad de garantizar la convivencia democrática, la seguridad nacional, y la seguridad y el orden público, o que sea conveniente con la finalidad de proteger otros derechos y libertades de los demás integrantes de la sociedad.

Los Estados Partes en la suscripción del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, como es el caso del Ecuador, no están autorizados, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar el derecho a la organización y a la asociación sindical, ni pueden aplicar la ley por manera que se pueda atentar contra esas garantías.

4.3.3. En el Código del Trabajo

El derecho a la igualdad formal, y el derecho a la seguridad jurídica que son consagrados a través de normas expresas en la Constitución de la República, corren riesgo de ser vulnerados a consecuencia de la deficiente redacción del artículo 440 del Código del Trabajo, que menciona lo siguiente:

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

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera

otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

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

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

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales”³¹.

El inciso primero del artículo citado reconoce el derecho a la libertad de asociación, como un atributo de empleadores y trabajadores, que pueden ejercerlo sin autorización previa.

Es decir tienen la potestad de constituir asociaciones profesionales y sindicatos, cuando así lo estimen conveniente a sus intereses, y pueden libremente afiliarse o retirarse de los mismos, siempre y cuando observen lo dispuesto en la ley , y en los estatutos de dichas asociaciones.

³¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013, pág. 88.

Asimismo, las asociaciones de profesionales o sindicatos están facultados para constituirse en agrupaciones sindicales nacionales u organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores, en estos casos rige también plena libertad para afiliarse o retirarse de las mismas.

En el inciso tercero se evidencia una imprecisión jurídica, por cuanto señala que todo trabajador mayor de catorce años puede ser integrante de un sindicato o asociación profesional, esta situación contradice lo señalado en la Constitución de la República del Ecuador, que prohíbe el trabajo de adolescentes menores de quince años, consecuentemente debería revisarse este error de forma existente en la norma legal que se comenta.

El problema principal de la investigación, radica el contenido del inciso cuarto del artículo citado, en donde se señala que las organizaciones de trabajadores pueden ser suspendidas o disueltas mediante el procedimiento oral; y que en los casos en que la suspensión o disolución sea propuesta por los trabajadores, deberán acreditar su personería jurídica.

En primera instancia se evidencia un criterio legal contrario a la igualdad ante la ley consagrado como derecho en la Constitución de la República del Ecuador, pues no se señala si en caso de que sea el empleador quien propone la suspensión o disolución de la organización sindical, está también obligado a acreditar su personería jurídica.

Además existe falta de claridad en la norma, con lo que se ocasiona inseguridad jurídica, pues no se determina de forma clara si los empleadores

están o no facultados para solicitar la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales de trabajadores; y de igual forma resulta improcedente exigir como criterio el acreditar personería, pues este es un requisito esencial para que proceda la sustanciación de los procedimientos legales en donde se discuten derechos que puedan afectar a los miembros de una organización sindical.

Por lo tanto la redacción del artículo 440 del Código del Trabajo, es insuficiente para garantizar el derecho a la organización sindical de los trabajadores y para regular de manera adecuada un aspecto tan importante como es el relacionado con su suspensión o disolución.

Reconociendo la importancia de dilucidar la situación anterior, se ha pronunciado la Corte Constitucional, que en Sentencia 012-11-SCN-CC, dice textualmente:

“Se declara que el inciso cuarto, última parte de este artículo, no contradice ni vulnera norma constitucional alguna, en tanto se lo interprete al tenor literal, es decir, sin incluir como posibles legitimados activos a los empleadores”³².

No obstante lo señalado, persiste la confusión en torno al alcance de la disposición legal prevista en el artículo 440 del Código del Trabajo, por lo ambiguo de su redacción, por lo que es necesario esclarecerla considerando el criterio previsto en la decisión pronunciada por la Corte Constitucional.

³² Sentencia 012-11-SCN-CC, publicada en el Registro Oficial No. 597-S, 15-XII-2011

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

Para concluir la fundamentación teórica del presente trabajo de investigación, presento el análisis de la normativa contenida en las legislaciones de otros países que tiene relación con la problemática que se aborda en este estudio.

4.4.1. LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA.

En la legislación boliviana, se encuentra establecida la siguiente norma que tiene relación con la problemática.

“Art. 130. Si los asociados solicitaron la cancelación de la personalidad jurídica, la presentación se hará al Ministerio del Trabajo, acompañando copia legalizada del acta de sesión en que ella fue resuelta”³³.

De acuerdo con la disposición que antecede cuando los asociados de un sindicato, soliciten la cancelación de la personería jurídica es decir la liquidación de la organización, deben hacerlo compareciendo ante el Ministerio de Trabajo, acompañando al procedimiento la copia legalizada del acta en que se resolvió dicha cancelación.

Como se puede observar en la norma anterior no se hace discriminación alguna respecto de si quien pide la cancelación de la personería jurídica del

³³ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46219/65058/S92BOL02.htm#t9>

sindicato es el trabajador o el empleador, en ambos casos deberán hacer constar la copia legalizada de la mencionada acta.

En consecuencia la legislación boliviana no afecta los derechos de los trabajadores ni beneficia a los empleadores, ya que en los dos casos se debe acreditar la personería jurídica, esto hace que exista una evidente diferencia entre el mencionado ordenamiento y la legislación laboral ecuatoriana.

4.4.2.. CÓDIGO DEL TRABAJO DE NICARAGUA.

En la legislación laboral vigente en la República de Nicaragua, encontramos el Código del Trabajo que en su parte pertinente relacionada con la problemática de estudio, dice:

“Artículo 219.- Son causa de disolución de los sindicatos:

a) El transcurso del término fijado en el acta constitutiva o el de prórroga acordado por la asamblea general;

b) Terminación de la empresa; en los casos que correspondan, pero no en los casos de transformación o fusión de la misma;

c) La voluntad expresa de al menos las dos terceras partes de sus miembros y de un acuerdo con las formalidades establecidas en los estatutos; y por cualquier circunstancia que deje el número de miembros por debajo del mínimo legal.

Los jueces del trabajo del domicilio del sindicato son los competentes para conocer, en primera instancia y por la vía ordinaria, de la disolución de un sindicato, a petición de los trabajadores o los empleadores.

La sentencia del juez del trabajo que declare la disolución de un sindicato, irá en consulta al Tribunal competente si no se apelare de ella. Resuelta la consulta o la apelación, en su caso, y si se confirmare la disolución, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo cancelará la inscripción del sindicato.

No obstante la disolución de un sindicato, subsistirá la relación de derechos y obligaciones entre el empleador y los trabajadores³⁴.

La norma anterior deja claro que tanto los trabajadores como los empleadores pueden pedir la disolución de un sindicato y que son los jueces de primera instancia del domicilio en el que se encuentre ubicada la organización sindical, los que tienen competencia para conocer y resolver de esta petición.

Existe como se puede observar una evidencia palpable entre lo establecido en el Código del Trabajo del Ecuador y la legislación laboral nicaragüense, y que esta última legitima también a los empleadores para que puedan comparecer ante el juez y demandar la disolución del sindicato, en esta caso se garantiza coherentemente el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de seguridad jurídica al colocar a las partes de la relación laboral,

³⁴ <http://www.fnt.org.ni/images/stories/Doc/Leyes/cjob.pdf>

en similares condiciones para pedir que se disuelva la organización sindical por cualquiera de los presupuestos claramente establecidos en la norma legal.

4.4.3. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE VENEZUELA.

En la legislación vigente en la República Bolivariana de Venezuela, se encuentra la siguiente norma jurídica que guarda alguna relación con la temática investigada.

“Artículo 427. Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de una organización sindical. Cuando existan razones suficientes, los interesados y las interesadas en la disolución de una organización sindical podrán solicitarla ante el juez o jueza del trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste o esta podrá apelarse para ante el Juez o la Jueza Superior del Trabajo.

La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales a efecto que se cancele el registro.

Cuando la disolución de una organización sindical sea conforme a los estatutos o por decisión mediante asamblea de sus afiliados y afiliadas, los y las representantes designados y designadas por la organización sindical, notificarán la disolución al Registro Nacional de Organizaciones, para lo cual deberán presentar el acta de la respectiva asamblea general”³⁵.

³⁵ <http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/#capitulo>

En la parte inicial se establece una garantía importante, que no está prevista en el caso de la legislación laboral ecuatoriana, pues se declara con exactitud que ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de una organización sindical, este es un aspecto importante por cuanto limita el cometimiento de posibles actitudes arbitrarias de las autoridades al disponer ilegalmente la disolución de los sindicatos.

Se establece a renglón seguido que serán las personas interesadas quienes pueden demandar la disolución del sindicato, sin exigir que se acredite personería jurídica alguna, situación con la que discrepo pues es necesario que la demanda para pedir la disolución sea incoada por personas con capacidad jurídica específica para ello.

El inciso final de la legislación venezolana determina que la disolución de la organización sindical, puede obedecer a causales debidamente previstas en el estatuto constitutivo de las mismas, o por decisión a través de asamblea de sus asociados, en cuyo caso simplemente deberá notificarse la disolución al Registro Nacional de Organizaciones.

Me parece que la legislación venezolana es mucho más abstracta que la ecuatoriana y no garantiza de forma suficiente que el proceso de disolución de las organizaciones sindicales se de en un marco que no represente mayor afectación para los derechos de los trabajadores.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES

Como materiales que he utilizado en este trabajo de investigación, están los siguientes: material de escritorio, recursos bibliográficos, materiales para la edición de la información y recursos tecnológicos empleados con el mismo objetivos.

5.2. MÉTODOS

Como métodos que fueron utilizados para el desarrollo de esta investigación, debo mencionar los siguientes:

Se empleó el método científico, pues se trata de estudiar un problema que está presente en la realidad ecuatoriana, para lo cual se planteó una hipótesis y varios objetivos en torno a los cuales gira el desarrollo de todo el proceso investigativo.

Otro método empleado en este trabajo, es el inductivo-deductivo, que fue de utilidad porque mediante la inducción a partir del análisis de los referentes teóricos, doctrinarios y legales existentes respecto a la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales en el Código del Trabajo Ecuatoriano, determinar el problema jurídico a investigar, luego se realizó un proceso deductivo a través del cual al estudiar el contexto general existente

sobre la problemática, se pudo particularizar teniendo como referentes los elementos logrados en el proceso investigativo, tendientes a que se garantice la vigencia del derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de seguridad jurídica, respecto del procedimiento aplicado para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, de manera que las normas que lo regulan se adapten plenamente a los preceptos establecidos en la Constitución de la República, los Instrumentos Jurídicos Internacionales, las Leyes y los demás preceptos jurídicos vigentes en el país.

Se utilizó el método analítico sintético, tanto en la parte teórica del trabajo para analizar las opiniones doctrinarias que mayor relación tienen con el objeto de estudio y sintetizar los criterios particulares sobre éstas; y, en la parte relacionada con la investigación de campo para analizar las opiniones dadas por las personas que participaron en la encuesta y la entrevista, y sintetizar la interpretación de los mismos.

Se recurrió también a la aplicación del método comparado, esto para el análisis de los referentes que en relación con el tema se encuentran establecidos en otras legislaciones de Latinoamérica, tratando de enfocar como se regula lo relacionado a la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales.

Se empleó el método estadístico, para presentar la información recopilada en el trabajo investigativo de campo, a través de cuadros, y gráficos que permiten concretar los resultados obtenidos, los cuales son sometidos al

correspondiente proceso de interpretación y análisis, y sirven junto a la información teórica recopilada, como sustento para la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.

5.3. TÉCNICAS

Como técnicas se empleó la consulta bibliográfica para obtener la información de los diferentes textos que tiene relación con el tema de la investigación, y los contenidos que más se acoplan y sirven para la redacción del informe final, en este sentido se prefirió la información más actualizada posible recurriendo para ello a la búsqueda de referentes en obras cuya edición corresponde a las características actuales del derecho laboral ecuatoriano.

Se utilizó también la técnica de la encuesta la cual se aplicó a un número de treinta profesionales del derecho que en el respectivo formulario emitieron sus opiniones relacionadas con el propósito fundamental de la investigación propuesta.

Empleé además la entrevista la cual se aplicó a un número de 5 personas, entre Jueces de Trabajo, secretarios del Juzgado de Trabajo, personal del Ministerio de Relaciones Laborales y personas relacionadas con la organización sindical y con la protección a los derechos de los trabajadores ecuatorianos y la aplicación de las normas contenidas en el Código del Trabajo.

La presentación del informe final de la investigación se desarrolló de acuerdo con lo establecido en el Art. 151 del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, cumpliendo con cada una de las partes señaladas en esa disposición.

6. RESULTADOS

6.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Hasta ahora se ha presentado en la parte teórica de la investigación los fundamentos conceptuales, doctrinarios y jurídicos que están relacionados con la problemática estudiada, por lo cual es momento dentro de la sustentación del trabajo presentar los resultados objetivos, respecto a cómo se manifiesta el problema en la sociedad ecuatoriana.

Cumpliendo las directrices metodológicas que se deben seguir en estos trabajos, en el proyecto de investigación se planteó la utilización de la técnica de la encuesta, cumpliendo con esta planificación se siguió el siguiente procedimiento.

En primer lugar elaboré un formulario de encuesta que está integrado con cinco preguntas cuyos cuestionamientos guardan una relación directa con las variables abordadas en la investigación y con el problema de estudio.

Elaborado el formato de encuesta, se procedió a seleccionar una población al azar integrada por un número de treinta profesionales, todos abogados en libre ejercicio que desarrollan su actividad en el Distrito Judicial de Pichincha, concretamente en la ciudad de Quito. La información recopilada con este trabajo es la siguiente.

Pregunta N° 1: ¿Considera que es adecuado que el artículo 440 del Código del Trabajo, exija que se acredite personería jurídica, sólo para el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten la suspensión o disolución de la organización sindical, y no imponga este requisito cuando fueren los empleadores quienes comparecen con este pedido?

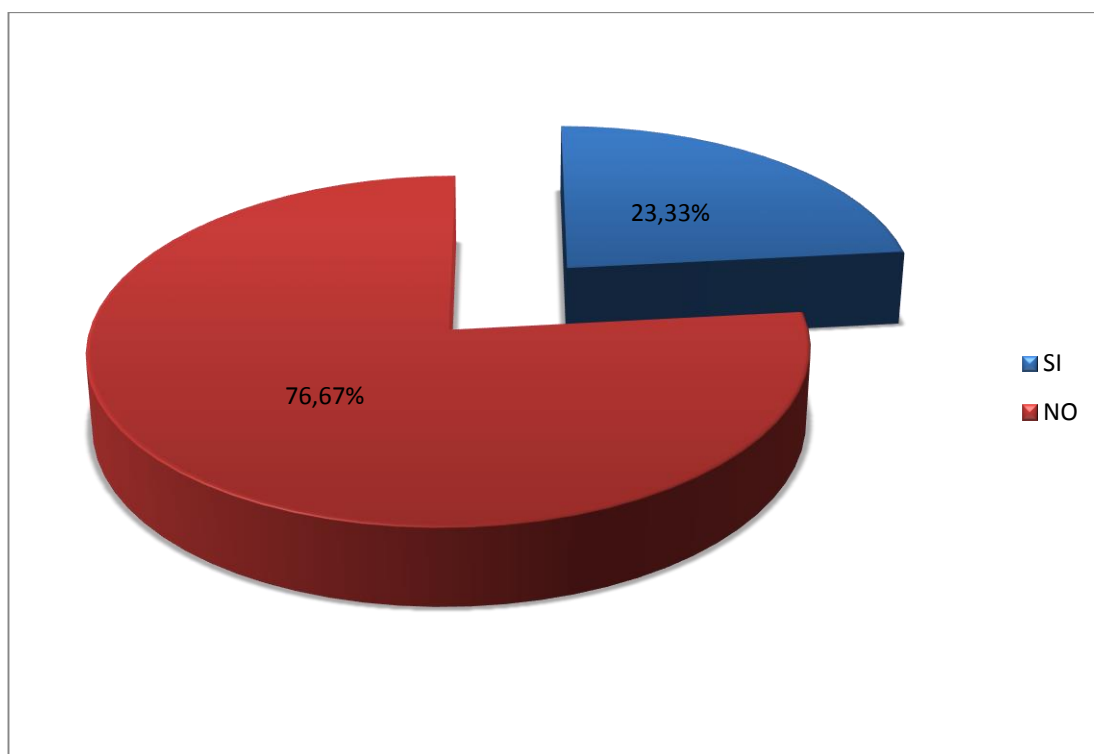
CUADRO N° 1

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23.33
NO	23	76.67
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuesta a Abogados en libre ejercicio

ELABORACIÓN: Steve Mauricio Jiménez Ordóñez

GRÁFICO N° 1



INTERPRETACIÓN:

Siete personas encuestadas, que son el 23.33% del total, señalan que si es adecuado que de acuerdo con el artículo 440 del Código del Trabajo, se exija la acreditación de personería jurídica, sólo para el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten que se proceda a decretar la suspensión o disolución de la organización sindical, y que no se pida el cumplimiento de este requisito para cuando sean los empleadores quienes se presentan con la demanda.

Por otro lado tenemos veintitrés encuestados, que representan el 76.67% del total de profesionales participantes, que contestan con una respuesta negativa, es decir no están de acuerdo en que según el artículo 440 del Código del Trabajo, sólo se exija la acreditación de personería jurídica para cuando sean los trabajadores quienes demanden la suspensión o disolución de las asociaciones sindicales; y no se imponga el cumplimiento de este requisito para cuando sean los empleadores quienes acudan con la demanda pertinente.

ANÁLISIS:

La información presentada en esta pregunta, permite establecer que las personas participantes en la encuesta, profesionales del derecho en libre ejercicio, aceptan que no es adecuado que el Código del Trabajo exija la acreditación de personería sólo para el caso que sean los trabajadores quienes demanden la suspensión o disolución de la organización sindical.

Pregunta N° 2: ¿Cree usted que el régimen jurídico establecido en el Código del Trabajo para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales contradice el principio de seguridad jurídica, contemplado en la Constitución de la República del Ecuador?

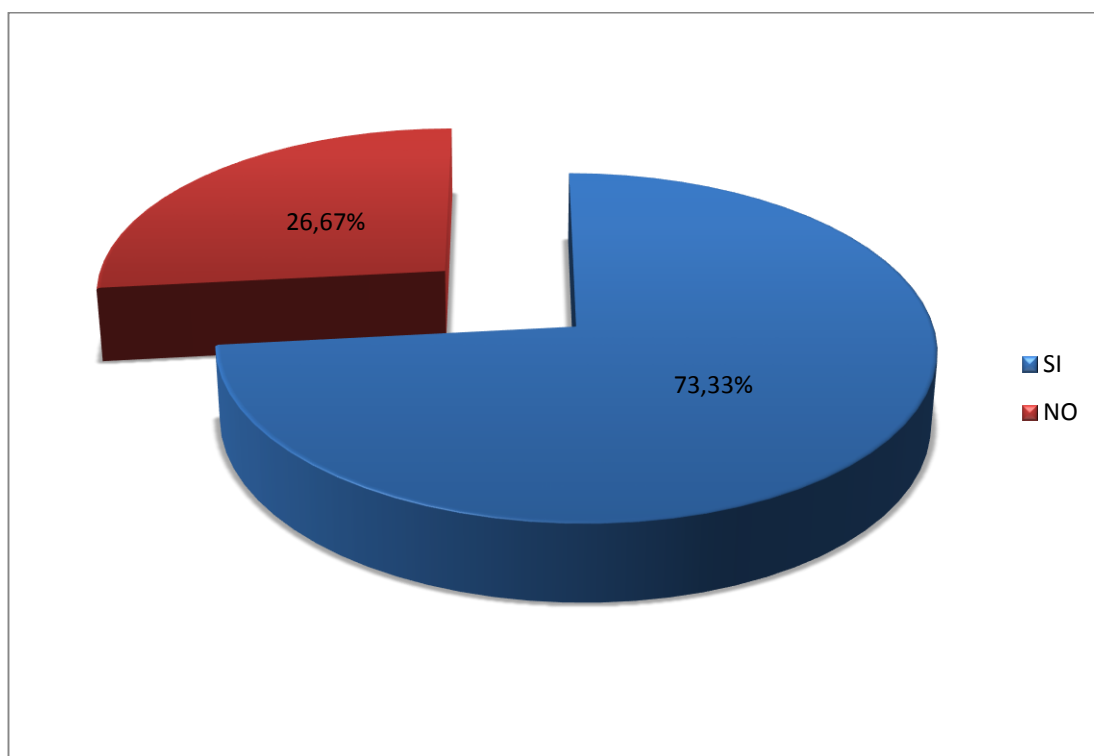
CUADRO N° 2

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73.33
NO	8	26.67
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuesta a Abogados en libre ejercicio

ELABORACIÓN: Steve Mauricio Jiménez Ordóñez

GRÁFICO N° 2



INTERPRETACIÓN:

Veintidós personas encuestadas, esto es el 73.33% de la población de profesionales participantes, contestan positivamente la interrogante, es decir creen que el régimen jurídico contemplado en el Código del Trabajo respecto a la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, es contradictorio al principio de seguridad jurídica, establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

Ocho profesionales encuestados, que son el 26.67% del total de participantes, contestan de manera negativa la pregunta, es decir no están de acuerdo en que el régimen legal previsto en el Código del Trabajo para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, es contradictorio con el principio de seguridad jurídica, que está regulado en la Constitución de la República del Ecuador.

ANÁLISIS:

Tomando en cuenta la información que se ha recopilado en esta pregunta, se puede concluir que de acuerdo con el criterio de los profesionales del derecho encuestados, el régimen jurídico sobre la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, contradice el derecho a la seguridad jurídica contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, por la falta de claridad que afecta a la norma legal.

Pregunta N° 3: ¿Considera usted que al no exigirse en el Código del Trabajo la acreditación de personería a los empleadores, en caso de que sean ellos quienes demanden la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, se vulnera el derecho a la igualdad ante la ley?

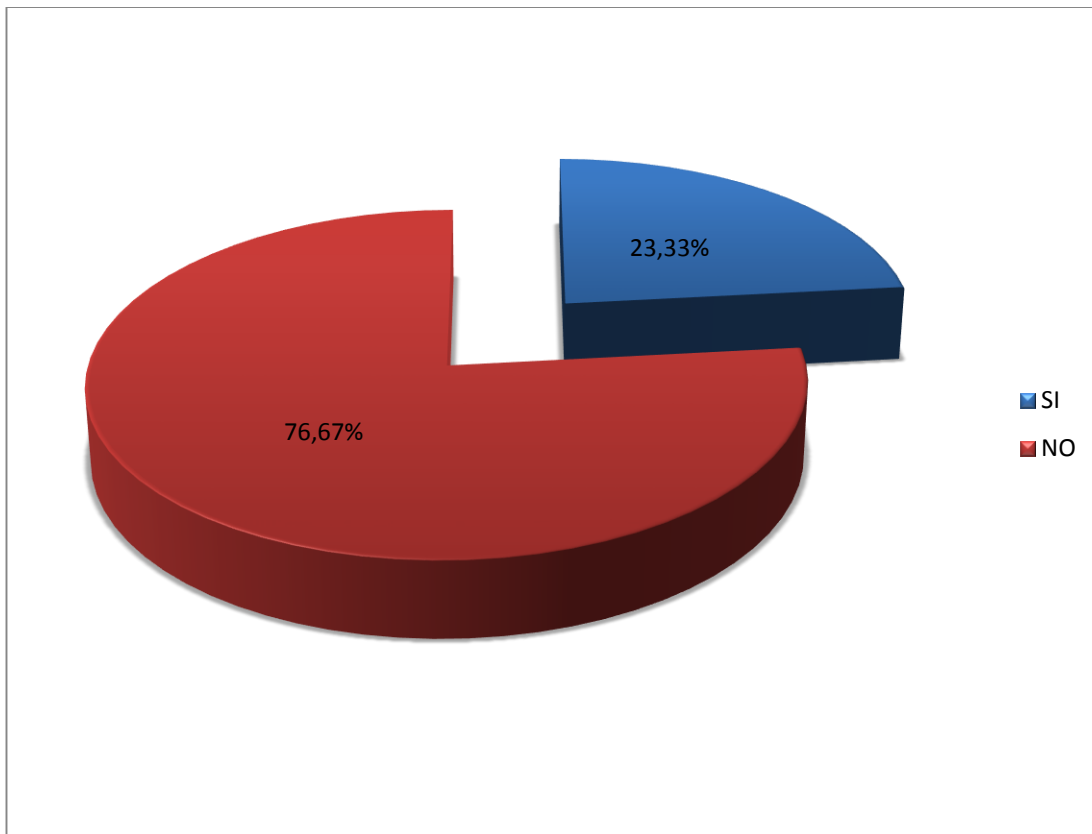
CUADRO N° 3

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	76.67
NO	7	23.33
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuesta a Abogados en libre ejercicio

ELABORACIÓN: Steve Mauricio Jiménez Ordóñez

GRÁFICO N° 3



INTERPRETACIÓN:

Veintitrés personas encuestadas, quienes representan el 76.67% del total de profesionales a quienes encuesté, contestan de manera positiva la pregunta, es decir consideran que al no exigir el Código del Trabajo, que se acredite la personería jurídica de los empleadores, cuando comparezcan a demandar la suspensión de las organizaciones sindicales se produce la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

Siete encuestados, que corresponden al 23.33% de la población de profesionales que participaron en la encuesta, dan una respuesta negativa, es decir no están de acuerdo que por el hecho de no exigirse en el Código del Trabajo, la acreditación de personería para el caso de que sean los empleadores quienes demanden la suspensión o disolución de la organización sindical, se produzca la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley.

ANÁLISIS:

De acuerdo con la información que se ha obtenido en esta pregunta, se puede establecer que al no exigirse la acreditación de personería a los empleadores, cuando sean ellos quienes demanden la disolución o suspensión de la organización sindical, se vulnera el derecho a la igualdad ante la ley.

Pregunta N° 4: ¿Cree usted que el artículo 440 del Código del Trabajo debe establecer con claridad el momento desde el cual debe acreditarse personería jurídica, y referirse de manera especial al caso de que existan varias organizaciones sindicales en la misma empresa?

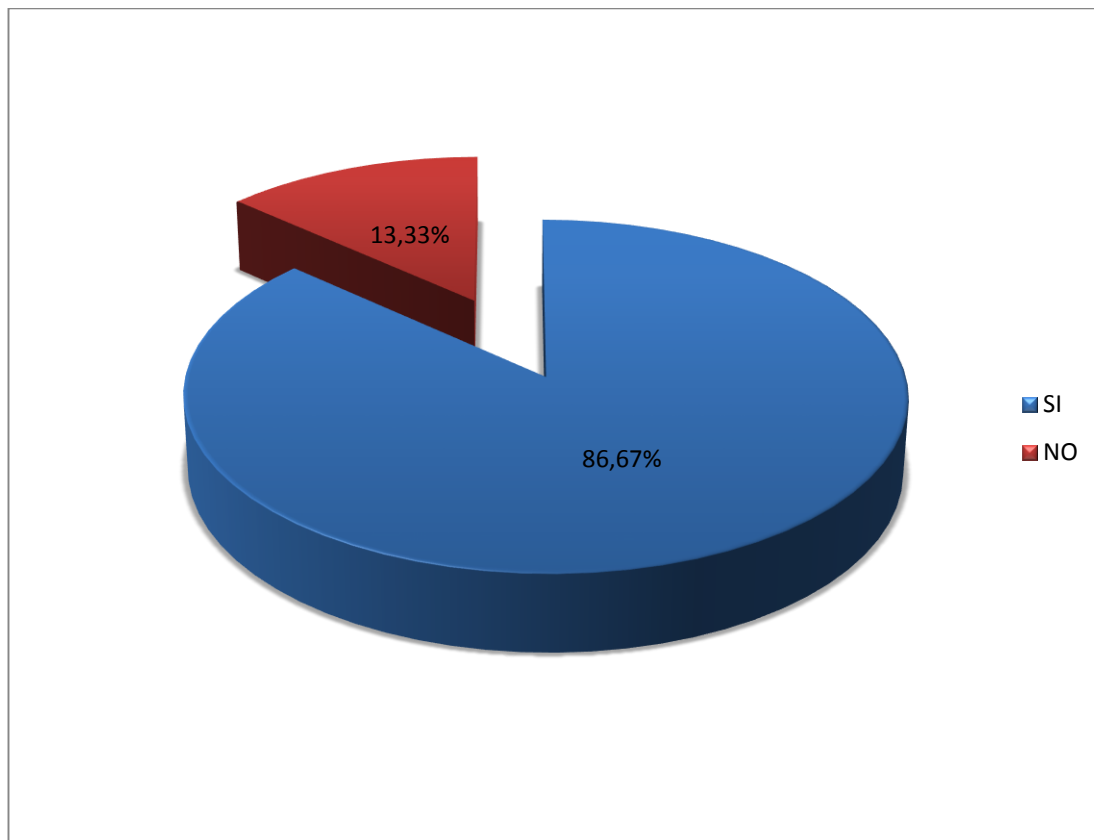
CUADRO N° 4

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	86.67
NO	4	13.33
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuesta a Abogados en libre ejercicio

ELABORACIÓN: Steve Mauricio Jiménez Ordóñez

GRÁFICO N° 4



INTERPRETACIÓN:

En esta pregunta se ha obtenido el criterio positivo de veintiséis personas encuestadas que corresponden al 86.67% de la población investigada, y dan una respuesta positiva en el sentido de que sí sería conveniente que el artículo 440 del Código del Trabajo, establezca con claridad el momento desde el cual debe acreditarse personería jurídica, especialmente para los casos en los cuales existan varias organizaciones sindicales dentro de una misma empresa.

Por su parte cuatro personas encuestadas, que representan el 13.33% del total de profesionales participantes, señalan una respuesta negativa es decir no creen necesario que en el Código del Trabajo se establezca con claridad el momento desde el cual se debe acreditar personería jurídica, en el caso de que sean varias organizaciones sindicales dentro de una misma empresa.

ANÁLISIS:

Tomando en cuenta la información que se presenta en esta pregunta se establece que sí sería conveniente establecer en el Código del Trabajo de manera clara, el momento desde el cual es necesario acreditar la personería jurídica para los casos en los cuales se demanda la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales de los trabajadores, aspecto que es importante especialmente en el caso en que existan diferentes organizaciones dentro de una misma empresa.

Pregunta N° 5: ¿Considera usted que sería oportuno realizar el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo, para garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, en lo relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales?

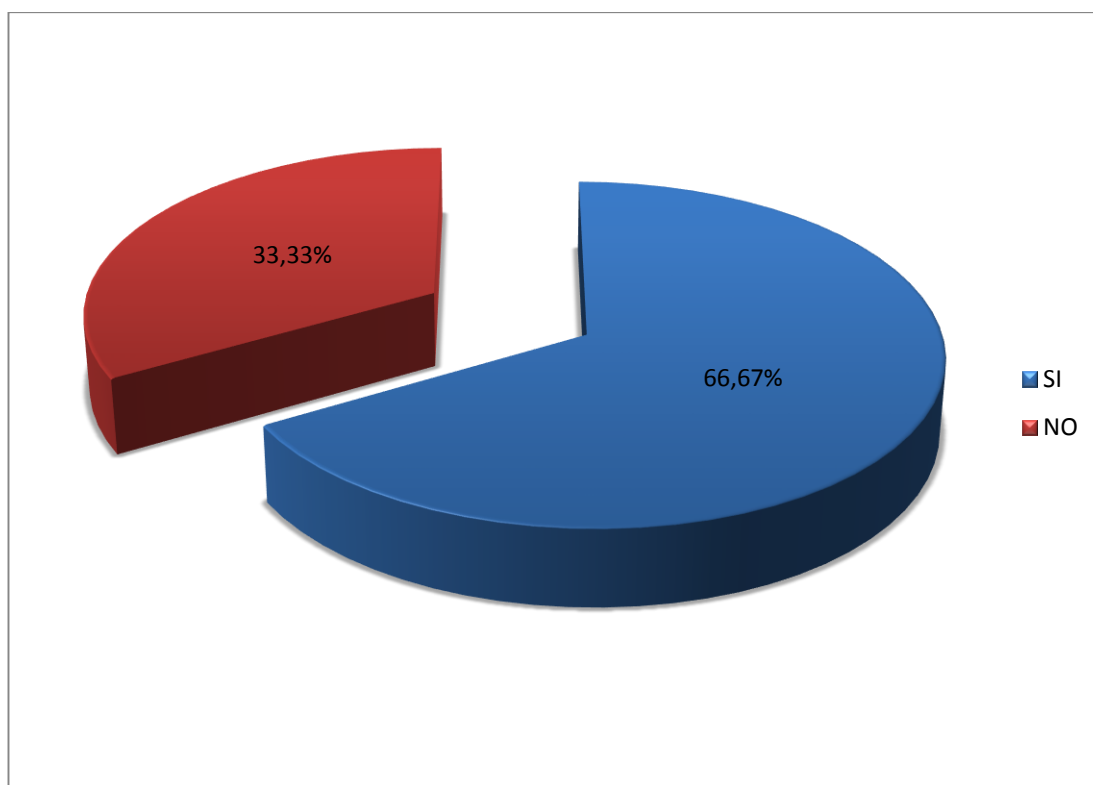
CUADRO N° 5

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	66.67
NO	10	33.33
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuesta a Abogados en libre ejercicio

ELABORACIÓN: Steve Mauricio Jiménez Ordóñez

GRÁFICO N° 5



INTERPRETACIÓN:

En la última pregunta planteada en la encuesta, se ha obtenido la respuesta positiva de veinte personas encuestadas, quienes representan el 66.67% de la población investigada, ellos están de acuerdo en que sería conveniente realizar el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo, para garantizar efectivamente la vigencia de los preceptos constitucionales acerca de la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, especialmente en lo que está relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales.

Por otro lado está el criterio de diez profesionales del derecho encuestados, que corresponden al 33.33% de la población participante, quienes dan una respuesta negativa, es decir no creen conveniente realizar una reforma al Código del Trabajo, pues no consideran que contribuiría a garantizar de manera efectiva la vigencia de los principios constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica.

ANÁLISIS:

Los criterios que han manifestado los profesionales del derecho participantes en la encuesta, permiten corroborar que sí sería conveniente plantear una reforma para regular de mejor manera lo relacionado con la suspensión y disolución de las organizaciones sindicales de los trabajadores, en el Código del Trabajo, de manera que se garantice efectivamente los derechos constitucionales a la igualdad ante la ley y a la seguridad jurídica.

6.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

Por haber estado previsto en el proyecto de investigación, y atendiendo a la necesidad de que existan mayores elementos de juicio para sustentar la validez del trabajo realizado, se acudió también a la aplicación de la entrevista.

En este caso, se seleccionó al azar, una población de cinco personas, profesionales del derecho que desempeñan actividades relacionadas de una manera directa con el problema investigado, quienes consignaron las opiniones que presento a continuación.

PRIMERA ENTREVISTA A JUEZ PROVINCIAL DEL TRABAJO

- 1. ¿Según su criterio es adecuado que el artículo 440 del Código del Trabajo, exija que se acredite personería jurídica, sólo para el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten la suspensión o disolución de la organización sindical, y no imponga este requisito cuando fueren los empleadores quienes comparecen con este pedido?**

Puede darse el caso de que sean los empleadores quienes demanden la disolución o suspensión de la organización sindical, esta hipótesis está tácitamente prevista en el contenido del mismo artículo que usted señala en la pregunta, por ello creo que no es adecuado que sea sólo a los trabajadores a quienes se exija la acreditación de personería.

- 2. ¿Considera que las normas establecidas en el Código del Trabajo para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales contradice el principio de igualdad ante la ley y el derecho a la seguridad jurídica, contemplado en la Constitución de la República del Ecuador?**

La igualdad ante la ley podría ser afectada si se entiende la norma sólo en el sentido de que la personería jurídica será exigida a los trabajadores, como en efecto lo señala, pues el mismo requisito debería ser cumplido por los empleadores; la seguridad jurídica está en riesgo por la falta de claridad que afecta a la norma.

- 3. ¿Está usted de acuerdo en que el artículo 440 del Código del Trabajo debe establecer con claridad el momento desde el cual debe acreditarse personería jurídica, y referirse de manera especial al caso de que existan varias organizaciones sindicales en la misma empresa?**

La acreditación de personería jurídica debe ser en el proceso una vez que se comparece al mismo, pero esta aclaración es necesaria porque en efecto puede darse el caso que usted bien mencionada de que existan varias organizaciones sindicales, entonces es pertinente que se señala el momento de acreditación de la personería jurídica que tendría que ser desde mi punto de vista al presentarse la correspondiente acción.

- 4. ¿Comparte usted que sería oportuno plantear una reforma al Código del Trabajo, para garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, en lo relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales?**

No está por demás la reforma pues la seguridad jurídica que está vigente como derecho de protección en el país exige que todas las normas que integran en el ordenamiento jurídico sean claras, precisas y públicas, para quienes estamos investidos de la potestad para ello podamos aplicarlas en el afán de proteger los derechos de las personas.

SEGUNDA ENTREVISTA A SECRETARIO DEL JUZGADO PROVINCIAL DEL TRABAJO

1. **¿Según su criterio es adecuado que el artículo 440 del Código del Trabajo, exija que se acredite personería jurídica, sólo para el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten la suspensión o disolución de la organización sindical, y no imponga este requisito cuando fueren los empleadores quienes comparecen con este pedido?**

No es adecuado, porque la personería jurídica debe acreditarse en ambos casos y así tiene que estar claramente determinado en la norma jurídica pertinente.

2. **¿Considera que las normas establecidas en el Código del Trabajo para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales contradice el principio de igualdad ante la ley y el derecho a la seguridad jurídica, contemplado en la Constitución de la República del Ecuador?**

Si, porque existe un vacío jurídico en el sentido de que no se obliga a acreditar personería jurídica a los empleadores, de esta forma se atenta

contra la igualdad de los trabajadores y se pone en riesgo el derecho a la seguridad jurídica, ya que al no existir claridad en la norma se puede incurrir en comportamientos arbitrarios que afecten derechos de los trabajadores en un ámbito tan importante como la asociatividad.

- 3. ¿Está usted de acuerdo en que el artículo 440 del Código del Trabajo debe establecer con claridad el momento desde el cual debe acreditarse personería jurídica, y referirse de manera especial al caso de que existan varias organizaciones sindicales en la misma empresa?**

Tiene que aclararse esto para que no existan conflictos especialmente cuando dentro de una empresa existan dos o más organizaciones, pues existen muchas instituciones que dado el crecimiento que han logrado tienen un gran número de trabajadores.

- 4. ¿Comparte usted que sería oportuno plantear una reforma al Código del Trabajo, para garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, en lo relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales?**

Yo creo que la reforma es factible y necesaria para que el Código del Trabajo exprese con claridad lo relacionado a la acreditación de personería jurídica sobre todo tratándose de un aspecto importante y de significativas implicaciones legales como es el caso de la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, que son las agrupaciones que representan y protegen los derechos de los trabajadores.

TERCERA ENTREVISTA A DELEGADO DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

- 1. ¿Según su criterio es adecuado que el artículo 440 del Código del Trabajo, exija que se acredite personería jurídica, sólo para el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten la suspensión o disolución de la organización sindical, y no imponga este requisito cuando fueren los empleadores quienes comparecen con este pedido?**

Según el artículo estudiado son los trabajadores quienes pueden demandar la suspensión o disolución de la organización sindical, entonces es necesario que acrediten su personería jurídica para comparecer al proceso en demanda de aquello no creo que sea necesario incorporar la exigencia de este requisito a los empleadores.

- 2. ¿Considera que las normas establecidas en el Código del Trabajo para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales contradice el principio de igualdad ante la ley y el derecho a la seguridad jurídica, contemplado en la Constitución de la República del Ecuador?**

No, de ninguna forma las normas constitucionales y legales vigentes en el Ecuador pretenden proteger los derechos de los trabajadores, y de ninguna manera conculcarlos, con mucho respeto discrepo de lo planteado por usted.

- 3. ¿Está usted de acuerdo en que el artículo 440 del Código del Trabajo debe establecer con claridad el momento desde el cual debe acreditarse personería jurídica, y referirse de manera**

especial al caso de que existan varias organizaciones sindicales en la misma empresa?

La personería jurídica debe ser acreditada en el momento oportuno o cuando lo disponga el Juez que conoce la demanda, no veo necesidad de que exista una disposición expresa en ese sentido.

4. ¿Comparte usted que sería oportuno plantear una reforma al Código del Trabajo, para garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, en lo relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales?

No estoy de acuerdo con la reforma que usted pretende plantear pues considero que el régimen del Código del Trabajo sobre la libertad de asociación, que implica la posibilidad de suspender o disolver las organizaciones de trabajadores, es adecuado.

CUARTA ENTREVISTA A INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO

1. ¿Según su criterio es adecuado que el artículo 440 del Código del Trabajo, exija que se acredite personería jurídica, sólo para el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten la suspensión o disolución de la organización sindical, y no imponga este requisito cuando fueren los empleadores quienes comparecen con este pedido?

Hay un vacío porque la norma en el inciso cuarto da a entender que pueden ser también los empleadores quienes pidan la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, entonces debería exigirse también a ellos que

cumplan con el requisito de acreditar personería jurídica para comparecer al proceso.

- 2. ¿Considera que las normas establecidas en el Código del Trabajo para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales contradice el principio de igualdad ante la ley y el derecho a la seguridad jurídica, contemplado en la Constitución de la República del Ecuador?**

La igualdad ante la ley está dada por el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones en el ámbito de una relación jurídica determinada, en este caso se impone una exigencia sólo a los trabajadores, dejando de lado el deber de los empleadores de acreditar personería jurídica, esta falta de claridad genera una confusión que afecta la seguridad jurídica.

- 3. ¿Está usted de acuerdo en que el artículo 440 del Código del Trabajo debe establecer con claridad el momento desde el cual debe acreditarse personería jurídica, y referirse de manera especial al caso de que existan varias organizaciones sindicales en la misma empresa?**

Es conveniente que se fije el momento inicial del proceso es decir la presentación de la demanda para que tanto los trabajadores como los empleadores que piden la suspensión o disolución de la organización sindical justifiquen su personería jurídica, esto con la finalidad de asegurar que no se instauren procesos sin que exista la correspondiente potestad para ello, y se genere perjuicios para la administración de justicia, contribuyendo además a proteger los derechos de los trabajadores, al evitar

que comparezcan solicitando la disolución de su organización, quienes no tengan competencia para ello.

- 4. ¿Comparte usted que sería oportuno plantear una reforma al Código del Trabajo, para garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, en lo relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales?**

Yo si creo que es pertinente la reforma que usted plantea, pues es necesario que la norma jurídica sea lo suficientemente clara, por tener relación con un aspecto delicado y de importantes consecuencias jurídicas como es la disolución o suspensión de la organización sindical.

QUINTA ENTREVISTA A ABOGADO EN LIBRE EJERCICIO

- 1. ¿Según su criterio es adecuado que el artículo 440 del Código del Trabajo, exija que se acredite personería jurídica, sólo para el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten la suspensión o disolución de la organización sindical, y no imponga este requisito cuando fueren los empleadores quienes comparecen con este pedido?**

No me parece adecuado el criterio expresado en la norma jurídica pues debe exigirse acreditación de personería jurídica, también para los empleadores si son ellos quienes comparecen demandando la suspensión o disolución de la organización sindical, situación que podría darse porque el Código del Trabajo deja abierta esa posibilidad.

2. **¿Considera que las normas establecidas en el Código del Trabajo para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales contradice el principio de igualdad ante la ley y el derecho a la seguridad jurídica, contemplado en la Constitución de la República del Ecuador?**

Podría haber contradicción a la igualdad ante la ley, porque la norma de manera aparentemente involucra sólo a los trabajadores como los obligados a acreditar su personería jurídica, pero también de manera abstracta autoriza a los empleadores para demandar la suspensión o disolución de la organización sindical, siendo indispensable aclarar este asunto porque la confusión generada en la misma redacción de la norma, afecta la seguridad jurídica.

3. **¿Está usted de acuerdo en que el artículo 440 del Código del Trabajo debe establecer con claridad el momento desde el cual debe acreditarse personería jurídica, y referirse de manera especial al caso de que existan varias organizaciones sindicales en la misma empresa?**

Es otro aspecto que debe ser tomado en cuenta, y sobre el cual la norma no tiene claridad, pues pueden existir varias organizaciones sindicales, en este caso es indispensable exigir que la acreditación se realice en el momento procesal en que se presenta la correspondiente demanda para solicitar la suspensión o disolución de las mismas.

4. **¿Comparte usted que sería oportuno plantear una reforma al Código del Trabajo, para garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad**

jurídica, en lo relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales?

Yo creo que la reforma es conveniente, en especial porque está relacionada con el derecho de asociación, que es indispensable dentro de la protección de los derechos y garantías de los trabajadores, desde esta perspectiva me parece necesario que el contenido del artículo 440 del Código del Trabajo, sea convenientemente aclarado.

COMENTARIO A LAS ENTREVISTAS

Cuatro de las cinco personas entrevistadas, señalan que no es adecuado que en el artículo 440 del Código del Trabajo, se exija acreditación de personería jurídica sólo para el caso de los trabajadores y no se lo haga cuando sean los empleadores quienes demanden la suspensión o disolución de la organización sindical; por su parte un solo entrevistado no está de acuerdo señalando que la norma no faculta a los empleadores para que puedan demandar en estos casos.

De los cinco entrevistados participantes, cuatro consideran que las normas que están previstas en el Código del Trabajo, relacionadas con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, si contradicen el principio de igualdad ante la ley y de seguridad jurídica que están contempladas en la Constitución de la República del Ecuador, un entrevistado es categórico en señalar que no existe contradicción alguna a dichos principios.

En la tercera pregunta de la entrevista se obtiene la opinión de cuatro profesionales en el sentido de que sí sería conveniente que el artículo 440 del Código del Trabajo, establezca con claridad cuál es el momento procesal desde que debe acreditarse personería jurídica, especialmente para el caso de que existan varias organizaciones sindicales en una misma empresa. Sólo una persona entrevistada no está de acuerdo con que se plantee una adecuación al contenido del mencionado artículo en el sentido planteado.

Las personas entrevistadas, en su mayoría, aceptan que sería oportuno plantear una reforma al Código del Trabajo, a objeto de garantizar la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley, en los trámites relacionados con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, este es el criterio de cuatro de las personas participantes en la entrevista, pues una de ellas no está de acuerdo en que se haga la correspondiente reforma.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Los objetivos que se plantearon en este trabajo investigativo, son sometidos al respectivo proceso de verificación de acuerdo al orden en que se redactaron.

OBJETIVO GENERAL:

- ***Estudiar desde el punto de vista crítico, conceptual, doctrinario y jurídico la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, y su regulación en la legislación ecuatoriana.***

Este objetivo general queda cumplido de forma positiva en el trabajo desarrollado, pues en él se ha presentado amplia información relacionada con conceptos, opiniones doctrinarias y normas jurídicas que tienen que ver con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales de los trabajadores, y las formas en que estos temas están regulados en la legislación ecuatoriana, en los instrumentos internacionales y en la legislación comparada. Todos los criterios tomados para fundamentar el análisis son abordados desde una perspectiva crítica, por mi parte como autor del trabajo, ya que se presenta siempre la opinión personal sobre cada uno de los criterios que integran la presente investigación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ***Establecer que las normas determinadas en el Código del Trabajo, sobre la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, contradice el principio de seguridad jurídica previsto en la Constitución de la República.***

Este objetivo se verifica de acuerdo con las respuestas que se han obtenido tanto en la encuesta como en la entrevista de parte de los profesionales que fueron abordados para que aporten su opinión, quienes aceptan que las normas previstas en el Código del Trabajo, en lo que tiene relación con la suspensión y disolución de las organizaciones sindicales, son contradictorias con las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador, sobre el derecho a la seguridad jurídica.

- ***Determinar que al no establecerse en el Código del Trabajo, la exigencia de la acreditación de personería a los empleadores en caso de que sean ellos quienes demanden la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, se vulnera el derecho a la igualdad ante la Ley.***

Las personas encuestadas y entrevistadas en su gran mayoría aceptan que al no exigirse en el Código del Trabajo, que los empleadores acrediten su personería cuando comparezcan a demandar la suspensión o disolución de

las organizaciones sindicales, se pone en riesgo el derecho a la igualdad ante la ley en perjuicio de los trabajadores ecuatorianos, estos criterios sirven para verificar positivamente el presente objetivo.

- ***Plantear una propuesta de reforma jurídica el régimen legal de la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, previsto en el Código del Trabajo.***

Este objetivo específico, se verifica de una forma efectiva cuando las personas encuestadas y entrevistadas, en la última pregunta que les fue planteada aceptan de manera contundente que es necesario realizar una reforma al Código del Trabajo y de manera específica en lo relacionado con las normas referentes a la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales.

Además, debo indicar que en la parte final del trabajo de investigación se presenta la correspondiente propuesta de reforma jurídica, que de manera directa está relacionada con la adecuación del artículo 440 del Código del Trabajo, a los preceptos constitucionales de la igualdad ante la ley y seguridad jurídica.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En el proyecto de investigación, se realizó el planteamiento de la siguiente hipótesis:

Las normas previstas en el artículo 440 del Código del Trabajo, respecto a la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, son atentatorias contra el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de seguridad jurídica establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que es necesario realizar una reforma al mencionado Código con la finalidad de garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales en esta materia.

Esta hipótesis queda contrastada de manera positiva porque en los resultados de la investigación de campo, tanto los profesionales del derecho encuestados, como quienes participaron en la entrevista, aceptan que la redacción establecida en el artículo 440 del Código del Trabajo, que se refiere a la suspensión o disolución de las organizaciones de los trabajadores atentan contra el principio de igualdad ante la ley y de seguridad jurídica contemplados en la Constitución de la República del Ecuador.

De igual forma, según la información que se presenta en la última pregunta de la encuesta y la entrevista, las personas participantes, aceptan que existe la necesidad de que se haga el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo y de manera específica al régimen relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales de los trabajadores, por lo que acogiendo estos criterios en la parte final de la investigación consta la respectiva propuesta jurídica.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA.

El derecho a la igualdad ante la ley, está reconocido por el Estado Ecuatoriano de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, que proclama que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades; esta garantía se ratifica en el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República, que reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

El derecho a la igualdad ante la ley que reconocen las normas constitucionales antes mencionadas, es puesto en riesgo de vulneración por la disposición establecida en el artículo 440 del Código del Trabajo, que exige como requisito para que los trabajadores puedan proponer la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, la acreditación de su personería.

Entonces se produce una afectación al derecho a la igualdad ante la Ley, debido a que tal acreditación no es exigida, en los casos en que la suspensión o disolución sea solicitada por los empleadores, cuestión que podría verificarse también en la práctica jurídica laboral ecuatoriana.

Además al generar confusión respecto a la aplicación de la norma, en el sentido de que si la disolución o suspensión puede ser solicitada o no por los

empleadores y se exigirá a éstos la acreditación de su personería, se está ocasionando inseguridad jurídica, vulnerando con ello el principio contenido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, que manifiesta que la seguridad jurídica como derecho de las personas, se basa en el respeto a las normas constitucionales y en la existencia de normas legales claras, previas y públicas, que puedan ser aplicadas por las autoridades en tutela de los derechos y garantías.

Por lo tanto, se evidencia una problemática que pone en riesgo derechos trascendentales como la igualdad ante la ley, y el principio de seguridad jurídica, sobre un tema tan delicado como lo es la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, esta problemática motivó el desarrollo del presente trabajo en donde he presentado un amplio análisis conceptual, doctrinario, jurídico y de la legislación comparada en base al cual se ha establecido la necesidad de mejorar el régimen legal referente a la suspensión y disolución de las organizaciones sindicales.

Conviene señalar también que la información que se ha obtenido en el proceso investigativo de campo desarrollado en este trabajo, permite confirmar que sería conveniente reformar el marco jurídico previsto en el Código del Trabajo, para la suspensión y disolución de las organizaciones sindicales, adecuando estos principios para garantizar la igualdad ante la ley y el derecho a la seguridad jurídica previstos en la Constitución de la República del Ecuador.

Todos los criterios expresados en las líneas anteriores, sirven para confirmar que existe la necesidad de reformar el Código del Trabajo Ecuatoriano, y para este propósito realizo la presentación de la correspondiente propuesta jurídica de reforma en la parte final del estudio.

8. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- El Código del Trabajo vigente, exige la acreditación de personería jurídica solo para el caso de que quienes soliciten la suspensión o disolución de la organización sindical sean los trabajadores, sin imponer este requisito también para el caso de los empleadores.
- Las normas jurídicas previstas en el Código del Trabajo para regular la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales es contradictorio al principio de seguridad jurídica, previsto en la Constitución de la República del Ecuador, puesto que la norma no es suficientemente clara.
- Al no exigirse en el Código del Trabajo, la acreditación de personería a los empleadores, para cuando sean ellos quienes demanden la suspensión o disolución de las organizaciones se vulnera el derecho a la igualdad ante la ley.
- El artículo 440 del Código del Trabajo, no establece de manera clara el momento en que debe acreditarse la personería de quien demanda la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, dado el

caso de que existan varias organizaciones dentro de una misma empresa.

- Las opiniones de las personas participantes en la encuesta y la entrevista y el análisis de la información teórica, confirma que es necesario realizar el planteamiento de una reforma jurídica al Código del Trabajo, con el propósito de garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales respecto a la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, en lo que se refiere a la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales.

9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se deben plantear sobre este trabajo son las siguientes:

- A la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, con la finalidad de que incorpore en el Código del Trabajo, las reformas necesarias para adecuar el régimen contenido en el mismo, a las características actuales de las relaciones jurídicas laborales en el Ecuador y sobre todo a la protección eficiente de los derechos de los trabajadores.
- A las organizaciones sindicales existentes en las diferentes empresas que están vigentes en el país, con la finalidad de que consoliden el derecho de asociación, como el mecanismo para la defensa eficiente de los derechos de los trabajadores.
- A los Jueces Provinciales del Trabajo, con la finalidad de que exijan el cumplimiento de la acreditación de personería para todos los casos en que se demande la disolución o suspensión de las organizaciones sindicales, a objeto de proteger eficientemente los derechos de los trabajadores que corren el riesgo de ser conculcados al no cumplir con este requisito esencial.
- A las empleadoras y los empleadores con la finalidad de que se respeten los derechos de los trabajadores en el ámbito de la

organización sindical, y especialmente en los casos en que se produzca la disolución o suspensión de los sindicatos, de manera que estos actos no lesionen o pongan en riesgo los derechos de los trabajadores sindicalizados.

- A las abogadas y abogados en libre ejercicio de la sociedad ecuatoriana para que se capaciten de manera permanente en el conocimiento y aplicación de la legislación laboral, sobre todo para que puedan actuar en legítima defensa de los derechos de los trabajadores.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho a la asociación, como una de las garantías principales de los trabajadores;

QUE, el derecho a la igualdad es uno de los derechos fundamentales que se encuentran reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador;

QUE, la seguridad jurídica es un derecho fundamental de protección que radica en el cumplimiento de los preceptos constitucionales y en la existencia de normas claras, previas y públicas que puedan ser aplicadas por las autoridades competentes;

QUE, es necesario garantizar eficientemente los derechos de los trabajadores en lo relacionado con la suspensión y disolución de las organizaciones sindicales; y,

QUE, es deber fundamental del Estado Ecuatoriano proteger la vigencia de los derechos reconocidos en la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales vigentes;

En uso de las atribuciones que le confiere el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, resuelve expedir la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo único.- Sustitúyase el inciso cuarto del artículo 440, por el siguiente:

“Las organizaciones sindicales que agrupan a los trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas por una autoridad administrativa. La suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores, procederá solo a través de demanda ante el Juez Provincial de Trabajo, quien concurra como actor deberá justificar su personería jurídica desde el momento mismo de la presentación de su demanda”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Todas las normas que en su contenido se opongan a la presente Ley, quedan derogadas.

DISPOSICIÓN FINAL: Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los cinco días del mes de junio del año 2014, en la Ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano.

f). Presidenta

f). Secretaria

10. BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, Diana, Principios y Peculiaridades fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Edino, Guayaquil-Ecuador, 2008.
- AGUILAR AGUILAR, Leonidas, Derecho Laboral, Editorial Jurídica, Cuenca-Ecuador, 2011.
- ANDRADE BARRERA, Fernando, Derecho Laboral, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2012.
- ARBELÁEZ GARRIDO, Sergio, Manual de Derecho Laboral, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2009.
- BEDOYA, Hugo, La Oralidad en el Proceso Laboral, Editorila Leyer, Bogotá-Colombia, 2008.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2001.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013.
- CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009.

- DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Colección Ambar, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011.
- <http://alexzambrano.webnode.es/products/rese%C3%B1a%20del%20derecho%20laboral/>
- <http://definicion.de/sindicato/>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_de_asociaci%C3%B3n
- <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/lap.html>
- <http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- <http://www.fnt.org.ni/images/stories/Doc/Leyes/cjob.pdf>
- <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46219/65058/S92BOL02.htm#t9>
- <http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/#capituloI>
- <http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/el-reto-de-los-sindicatos-en-la-transformacion-productiva.html>
- <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>
- JIMÉNEZ ALBERCA, Miguel, Apuntes Sobre Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2003.

- OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2007.
- PÁEZ, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011.
- RAMÍREZ, José César, Manual de Derecho Laboral, Editorial Oxford S.A., México D.F., 2008.
- RECALDE ALFARO, José Antonio, Derecho Laboral: Perspectivas Actuales, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2007.
- RODRÍGUEZ SÁNCHEZ Roberto, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires- Argentina, 2001.
- Sentencia 012-11-SCN-CC, publicada en el Registro Oficial No. 597-S, 15-XII-2011
- TENA, Rafael, y MORALES, Ítalo, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Trillas, México D.F., 2002.
- THAYER ARTEAGA William, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile-Chile, 2010.

11. ANEXOS

11.1. ANEXO N° 1: FORMATO DE ENCUESTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO**

ENCUESTA A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

Señor encuestado:

Con la finalidad de culminar mi formación profesional en la Carrera de Derecho y obtener el título de Abogado, estoy desarrollando el trabajo de tesis denominado: “LA SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, Y LAS LIMITACIONES JURÍDICAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA DE QUIEN LAS SOLICITA”, para lo cual le pido comedidamente que responda las preguntas que presento en esta encuesta, agradeciendo de antemano su colaboración.

1. ¿Considera que es adecuado que el artículo 440 del Código del Trabajo, exija que se acredite personería jurídica, sólo para el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten la suspensión o disolución de la organización sindical, y no imponga este requisito cuando fueren los empleadores quienes comparecen con este pedido?

a. Si ()

b. NO ()

¿Por qué?

.....

.....

.....

2. ¿Cree usted que el régimen jurídico establecido en el Código del Trabajo para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales contradice el principio de seguridad jurídica, contemplado en la Constitución de la República del Ecuador?

a. Si ()

b. NO ()

¿Por qué?

.....

.....

.....

3. ¿Considera usted que al no exigirse en el Código del Trabajo la acreditación de personería a los empleadores en caso de que sean ellos quienes demanden la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, se vulnera el derecho a la igualdad ante la ley?

a. Si ()

b. NO ()

¿Por qué?

.....

.....

.....

4. ¿Cree usted que el artículo 440 del Código del Trabajo debe establecer con claridad el momento desde el cual debe acreditarse personería jurídica, y referirse de manera especial al caso de que existan varias organizaciones sindicales en la misma empresa?

a. Si ()

b. NO ()

¿Por qué?

.....

.....

.....

5. ¿Considera usted que sería oportuno realizar el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo, para garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, en lo relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales?

a. Si ()

b. NO ()

¿Por qué?

.....

.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

11.2. ANEXO N° 2: FORMATO DE ENTREVISTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO**

ENCUESTA A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

Señor encuestado:

Con la finalidad de culminar mi formación profesional en la Carrera de Derecho y obtener el título de Abogado, estoy desarrollando el trabajo de tesis denominado: “LA SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, Y LAS LIMITACIONES JURÍDICAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA DE QUIEN LAS SOLICITA”, para lo cual le pido comedidamente que responda las preguntas que presento en esta encuesta, agradeciendo de antemano su colaboración.

1. ¿Según su criterio es adecuado que el artículo 440 del Código del Trabajo, exija que se acredite personería jurídica, sólo para el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten la suspensión o disolución de la organización sindical, y no imponga este requisito cuando fueren los empleadores quienes comparecen con este pedido?

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Considera que las normas establecidas en el Código del Trabajo para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales contradice el principio de igualdad ante la ley y el derecho a la

seguridad jurídica, contemplado en la Constitución de la República del Ecuador?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Está usted de acuerdo en que el artículo 440 del Código del Trabajo debe establecer con claridad el momento desde el cual debe acreditarse personería jurídica, y referirse de manera especial al caso de que existan varias organizaciones sindicales en la misma empresa?

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Comparte usted que sería oportuno plantear una reforma al Código del Trabajo, para garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, en lo relacionado con la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales?

.....
.....
.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

11.3. ANEXO N° 3: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APROBADO.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARERA DE DERECHO**

TEMA:

“LA SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, Y LAS LIMITACIONES JURÍDICAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA DE QUIEN LAS SOLICITA”

PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

Steve Mauricio Jiménez Ordóñez

Loja – Ecuador
2013

1. TEMA:

“LA SUSPENSIÓN O DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, Y LAS LIMITACIONES JURÍDICAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA DE QUIEN LAS SOLICITA

2. PROBLEMÁTICA:

De acuerdo con el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades; esta garantía se ratifica en el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República, que reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

El derecho a la igualdad ante la ley que reconocen las normas constitucionales antes mencionadas, es puesto en riesgo de vulneración por la disposición establecida en el artículo 440 del Código del Trabajo, que exige como requisito para que los trabajadores puedan proponer la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, la acreditación de su personería. Entonces se produce una afectación al derecho a la igualdad ante la Ley, debido a que tal acreditación no es exigida, en los casos en que la suspensión o disolución sea solicitada por los empleadores,

cuestión que podría verificarse también en la práctica jurídica laboral ecuatoriana.

Además al generar confusión respecto a la aplicación de la norma, en el sentido de que si la disolución o suspensión puede ser solicitada o no por los empleadores y se exigirá a éstos la acreditación de su personería, se está ocasionando inseguridad jurídica, vulnerando con ello el principio contenido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, que manifiesta que la seguridad jurídica como derecho de las personas, se basa en el respeto a las normas constitucionales y en la existencia de normas legales claras, previas y públicas, que puedan ser aplicadas por las autoridades en tutela de los derechos y garantías.

Por lo tanto, se evidencia una problemática que pone en riesgo derechos trascendentales como la igualdad ante la ley, y el principio de seguridad jurídica, sobre un tema tan delicado como lo es la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, por lo que es necesario ejecutar un estudio que en base a un sustento teórico, conceptual, doctrinario y jurídico y a resultados obtenidos en un proceso investigativo, corrobore la existencia del problema antes mencionado, y reúna los elementos suficientes para poder argumentar el planteamiento de una reforma jurídica al Código del Trabajo, que subsane estas imprecisiones jurídicas y proteja de manera más eficiente a las organizaciones sindicales y al derecho a la libertad de asociación de los trabajadores, incorporando normas claras para regular la temática analizada.

3. JUSTIFICACIÓN:

Para la ejecución del trabajo de investigación que se plantea existen diferentes justificativos entre los cuales se deben señalar de manera principal los siguientes:

JUSTIFICACIÓN SOCIAL: El estudio se justifica desde el punto de vista social, por cuanto se pretende afrontar una problemática que se relaciona con el derecho de asociación de los trabajadores ecuatorianos, que constituyen un importante sector de la población ecuatoriana. Además al constituirse el trabajo en un derecho y un deber social, de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador, resulta interesante toda investigación que esté relacionada con el análisis del marco jurídico que lo regula, como es el caso de la presente tesis.

JUSTIFICACIÓN POLÍTICA: Políticamente se justifica desarrollar la investigación que se plantea porque se va analizar una problemática relacionada con derechos fundamentales de las personas, reconocidos en la Constitución de la República, consecuentemente se permitirá cumplir uno de los deberes primordiales del Estado ecuatoriano, que radica en garantizar por todos los medios posibles la vigencia de esos derechos.

JUSTIFICACIÓN JURÍDICA: Desde este punto de vista es justificado el desarrollo de la investigación propuesta, por cuanto se analiza un problema que tiene que ver con uno de los derechos fundamentales de los trabajadores ecuatorianos, como es el derecho de asociación.

Además es obvio que en la estructuración del trabajo, y concretamente dentro del marco jurídico, se abordará el estudio de normas que están previstas en la Constitución de la República del Ecuador, los Instrumentos Jurídicos Internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano, el Código del Trabajo, y la legislación de otros países, consolidando de esta manera un aporte teórico importante para el análisis y estudio de parte de los profesionales del derecho y de los estudiantes en proceso de formación.

JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA: Se justifica la investigación propuesta porque la temática escogida para el desarrollo de la misma está ubicada dentro de la asignatura del Derecho Laboral, cuyo conocimiento y aplicación es de suma importancia para los estudiantes y profesionales de las ciencias jurídicas.

Es esencial indicar que el trabajo se justifica desde esta perspectiva, porque estará sometido a un proceso de revisión y asesoramiento por parte de los profesionales de la Carrera de Derecho, que sean designados para orientar el estudio en cada una de sus partes. Además es conveniente señalar que el presente trabajo investigativo constituye un requisito esencial para la

obtención del grado de abogado que es el la meta profesional que persigo alcanzar como Egresado de la Carrera de Derecho.

ORIGINALIDAD Y ACTUALIDAD: El trabajo es absolutamente original, pues la delimitación del tema escogido obedece de manera exclusiva, a la revisión del marco legislativo ecuatoriano que realizado de manera personal; además se trata de una problemática actual pues los temas relacionados con el derecho de asociación de los trabajadores ecuatorianos, vienen siendo tratados de manera permanente en el contexto jurídico y social ecuatoriano.

FACTIBILIDAD: Como criterios de factibilidad para el desarrollo del trabajo propuesto, debo mencionar que existe el material bibliográfico suficiente para sustentar la parte teórica de la investigación, pues autores nacionales e internacionales del derecho laboral, se han ocupado de elaborar diversas obras que servirán de apoyo para la estructuración de la revisión de literatura. Además cuento con la posibilidad de establecer contacto con profesionales del derecho, Jueces de Trabajo, Dirigentes Sindicales, y más personas que brindarán su aporte en condición de encuestados y entrevistados. En cuanto a la factibilidad de sustento económico de la investigación propuesta, se debe mencionar que existen los recursos suficientes para asumir todos los costos que demande el estudio.

Por todos los criterios antes mencionados, se justifica plenamente la ejecución del trabajo propuesto, y la necesidad de desarrollarlo para plantear una alternativa de solución legal al problema analizado.

4. OBJETIVOS:

4.1. OBJETIVO GENERAL:

- Estudiar desde el punto de vista crítico, conceptual, doctrinario y jurídico la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, y su regulación en la legislación ecuatoriana.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer que las normas determinadas en el Código del Trabajo, sobre la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, contradice el principio de seguridad jurídica previsto en la Constitución de la República.
- Determinar que al no establecerse en el Código del Trabajo, la exigencia de la acreditación de personería a los empleadores en caso de que sean ellos quienes demanden la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, se vulnera el derecho a la igualdad ante la Ley.
- Plantear una propuesta de reforma jurídica el régimen legal de la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, previsto en el Código del Trabajo.

5. HIPÓTESIS:

Las normas previstas en el artículo 440 del Código del Trabajo, respecto a la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, son atentatorias contra el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de seguridad jurídica establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que es necesario realizar una reforma al mencionado Código con la finalidad de garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales en esta materia.

6. MARCO TEÓRICO:

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11, numeral 2, establece lo siguiente:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”³⁶.

A través de la norma anterior se reconoce la plena igualdad de las personas, respecto del ejercicio de sus derechos, es decir se consagra lo que doctrinariamente se ha denominado como igualdad ante la Ley.

³⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013, pág. 3.

La igualdad de las personas ante la Ley, es ratificada en el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala:

“Art. 66.- Se reconoce y garantiza a las personas:

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”.

La igualdad formal a la que se refiere la norma constitucional citada, implica que la ley en su texto, debe proteger a todas las personas sin distinción; y, requiere además, que esa protección sea accesible en condiciones iguales para todas las personas que se encuentran en la situación descrita por la norma jurídica.

La Constitución de la República en su artículo 82, consagra como un derecho de protección de las personas lo siguiente:

“Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”³⁷.

De acuerdo con lo anterior, la seguridad jurídica como un derecho de las personas, está basado en el respeto a los preceptos constitucionales y en la existencia de normas jurídicas, que deben estar establecidas de forma previa y clara, de manera pública, y ser aplicadas por las autoridades

³⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013, pág. 21.

competentes a las situaciones en que sea necesario garantizar a través de la ley, la vigencia de los derechos y garantías de las personas.

El derecho a la igualdad formal, y el derecho a la seguridad jurídica que son consagrados a través de normas expresas en la Constitución de la República, corren riesgo de ser vulnerados a consecuencia de la deficiente redacción del artículo 440 del Código del Trabajo, que menciona lo siguiente:

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

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

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

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

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales”³⁸.

³⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013, pág. 88.

El inciso primero del artículo citado reconoce el derecho a la libertad de asociación, como un atributo de empleadores y trabajadores, que pueden ejercerlo sin autorización previa. Es decir tienen la potestad de constituir asociaciones profesionales y sindicatos, cuando así lo estimen conveniente a sus intereses, y pueden libremente afiliarse o retirarse de los mismos, siempre y cuando observen lo dispuesto en la ley , y en los estatutos de dichas asociaciones.

Asimismo, las asociaciones de profesionales o sindicatos están facultados para constituirse en agrupaciones sindicales nacionales u organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores, en estos casos rige también plena libertad para afiliarse o retirarse de las mismas.

En el inciso tercero se evidencia una imprecisión jurídica, por cuanto señala que todo trabajador mayor de catorce años puede ser integrante de un sindicato o asociación profesional, esta situación contradice lo señalado en la Constitución de la República del Ecuador, que prohíbe el trabajo de adolescentes menores de quince años, consecuentemente debería revisarse este error de forma existente en la norma legal que se comenta.

El problema principal de la investigación, radica el contenido del inciso cuarto del artículo citado, en donde se señala que

Las organizaciones de trabajadores pueden ser suspendidas o disueltas mediante el procedimiento oral; y que en los casos en que la suspensión o

disolución sea propuesta por los trabajadores, deberán acreditar su personería jurídica.

En primera instancia se evidencia un criterio legal contrario a la igualdad ante la ley consagrado como derecho en la Constitución de la República del Ecuador, pues no se señala si en caso de que sea el empleador quien propone la suspensión o disolución de la organización sindical, está también obligado a acreditar su personería jurídica.

Además existe falta de claridad en la norma, con lo que se ocasiona inseguridad jurídica, pues no se determina de forma clara si los empleadores están o no facultados para solicitar la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales de trabajadores; y de igual forma resulta improcedente exigir como criterio el acreditar personería, pues este es un requisito esencial para que proceda la sustanciación de los procedimientos legales en donde se discuten derechos que puedan afectar a los miembros de una organización sindical.

Por lo tanto la redacción del artículo 440 del Código del Trabajo, es insuficiente para garantizar el derecho a la organización sindical de los trabajadores y para regular de manera adecuada un aspecto tan importante como es el relacionado con su suspensión o disolución.

La deficiente redacción del artículo del Código del Trabajo, que se ha comentado y analizado en las líneas anteriores, es ratificado

doctrinariamente, para lo cual es importante citar lo que señala el doctor Luis Cueva Carrión, cuando manifiesta en relación con la disposición que se acaba de comentar, lo siguiente:

“La parte final de esa norma dice: “Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería” y si fuere propuesta por los empleadores, ¿no se requiere que acrediten procesalmente su personería?. Esta parte de la norma es inoficiosa y con ella no se ha ganado nada, porque por principio procesal general, las partes que intervienen en un proceso, deben poseer capacidad procesal y demostrarla; además, la ley exige que tanto, el accionante, como el demandado, en todos los juicios deben tener capacidad procesal, y si no la tuvieren, no pueden legalmente comparecer en un proceso.

...Quizá el legislador quiso decir que, si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de su demanda, por los múltiples problemas que existen sobre este particular, debido fundamentalmente a que, en una misma empresa o negocio, hay una o varias asociaciones de trabajadores o éstos, en forma permanente, se disputan la dirección de las mismas.

...La norma que comentamos, no posee estas características y, como lo demostramos, contiene un defecto de fondo: parecería que solamente a los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libera de esta obligación procesal a los empleadores. Esta norma es imprecisa y puede dar lugar a alguna confusión, por lo que, hubiera sido mejor, no hacerla constar en la reforma porque no hacía falta”³⁹.

Es decir que a través de la cita anterior se ratifica que el contenido del inciso cuarto del artículo 440 del Código del Trabajo, ha sido redactado de forma

³⁹ CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009, pág. 105-106.

anti-técnica y da lugar a que se ponga en riesgo la igualdad jurídica, pues no se establece la acreditación procesal de personería, en caso de que sean los empleadores quienes demandan la suspensión o disolución de una organización sindical.

Además el precepto contenido en el artículo 440 del Código del Trabajo, contiene una disposición que se torna en confusa, puesto que por principio elemental del derecho procesal, se entiende que quienes comparecen a un proceso legal, deben tener capacidad procesal, la cual se exige tanto para el accionante como para el demandado en todos los juicios, por lo que si carecen de ella simplemente están impedidos de comparecer de forma legal a un proceso. En consecuencia el precepto jurídico en cuestión debe ser revisado con la finalidad de analizar la conveniencia de reformarlo, determinado además el momento desde el cual debe acreditarse la personería, lo que estaría justificado sólo en el caso de que en una empresa o negocio, existan varias organizaciones de trabajadores.

Sería importante corregir el defecto de fondo existente en la norma jurídica citada, por el cual se exige solamente a los trabajadores la acreditación de su personería, y se libera de esta obligación procesal al empleador. Todas estas imprecisiones pueden ocasionar seguridad jurídica, por lo que en prevención de aquello es necesario desarrollar un trabajo, que concluya con una propuesta jurídica de reforma orientada a hacer más clara la norma del artículo 440 del Código del Trabajo ecuatoriano, de manera que se proteja

más eficientemente el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores del país.

7. METODOLOGÍA:

Para el desarrollo de esta investigación, será necesario que se aplique la metodología que se detalla en las líneas siguientes.

Se empleará el método científico, pues se trata de estudiar un problema que está presente en la realidad ecuatoriana, para lo cual se plantea una hipótesis y varios objetivos en torno a los cuales gira el desarrollo de todo el proceso investigativo.

Otro método empleado en este trabajo, es el inductivo-deductivo, que será de utilidad para que mediante la inducción a partir del análisis de los referentes teóricos, doctrinarios y legales existentes respecto a la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales en el Código del Trabajo ecuatoriano, determinar el problema jurídico a investigar, luego se realizará un proceso deductivo a través del cual al estudiar el contexto general existente sobre la problemática, se podrá particularizar teniendo como referentes los elementos logrados en el proceso investigativo, tendientes a que se garantice la vigencia del derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de seguridad jurídica, respecto del procedimiento aplicado

para la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales, de manera que las normas que lo regulan se adapten plenamente a los preceptos establecidos en la Constitución de la República, los Instrumentos Jurídicos Internacionales, las Leyes y los demás preceptos jurídicos vigentes en el país.

Se utilizará el método analítico sintético, tanto en la parte teórica del trabajo para analizar las opiniones doctrinarias que mayor relación tienen con el objeto de estudio y sintetizar los criterios particulares sobre éstas; y, en la parte relacionada con la investigación de campo para analizar las opiniones dadas por las personas que participen en la encuesta y la entrevista, y sintetizar la interpretación de los mismos.

Se recurrirá también a la aplicación del método comparado, esto para el análisis de los referentes que en relación con el tema se encuentran establecidos en otras legislaciones de Latinoamérica y del mundo, tratando de enfocar como se regula lo relacionado a la suspensión o disolución de las organizaciones sindicales.

Se empleará el método estadístico, para presentar la información recopilada en el trabajo investigativo de campo, a través de cuadros, y gráficos que permitan concretar los resultados obtenidos, los cuales serán sometidos al correspondiente proceso de interpretación y análisis, y servirán junto a la información teórica recopilada, como sustento para la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.

Como técnicas se empleará la consulta bibliográfica para obtener la información de los diferentes textos que tengan relación con el tema de la investigación, y los contenidos que más se acoplen y sirvan para la redacción del informe final, en este sentido se preferirá la información más actualizada posible recurriendo para ello a la búsqueda de referentes en obras cuya edición corresponda a las características actuales del derecho laboral ecuatoriano.

Se utilizará también la técnica de la encuesta la cual será aplicada a un número de treinta profesionales del derecho que en el respectivo formulario emitirán sus opiniones relacionadas con el propósito fundamental de la investigación propuesta.

Emplearé además la entrevista la cual será aplicada a un número de 5 personas, entre Jueces de Trabajo, integrantes de la Sala de lo Laboral, y personas relacionadas con la organización sindical y con la protección a los derechos de los trabajadores ecuatorianos y la aplicación de las normas contenidas en el Código del Trabajo.

La presentación del informe final de la investigación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en el Art. 151 del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, cumpliendo con cada una de las partes señaladas en esa disposición.

También se acogerá en todo el desarrollo del trabajo los criterios que se presentan en el documento denominado Guía de Investigación Jurídica, elaborado en la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, esto con la finalidad de que el estudio realizado, se adapte a las características y exigencias de la investigación jurídica en la actualidad.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO:

		2013																							
TIEMPO ACTIVIDADES		MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIE				OCTUB			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Selección y formulación del problema.		X	X																						
2. Elaboración y aprobación del proyecto.						X	X	X	X																
3. Acopio de información bibliográfica y acopio de información empírica.										X	X	X	X												
4. Verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.														X	X	X	X								
5. Conclusiones y Recomendaciones, propuesta legal.																		X	X	X	X				
6. Redacción del informe final y presentación al Tribunal de Grado para Sustentación y Defensa.																						X	X	X	X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Para el desarrollo del trabajo investigativo será indispensable el contingente de los siguientes recursos materiales y humanos:

9.1. RECURSOS MATERIALES.

	\$
Bibliografía de Derecho Laboral	600.00
Materiales de oficina	400.00
Pasado y Reproducción de Proyecto y Tesis	150.00
Movilización y hospedaje	300.00
Imprevistos	150.00
TOTAL:	\$ 1600.00

SON: MIL SEISCIENTOS DÓLARES

Los gastos que se presenten en la investigación propuesta serán financiados con recursos propios del autor.

9.2. RECURSOS HUMANOS.

INVESTIGADOR.

DIRECTOR DE TESIS.

POBLACIÓN INVESTIGADA.

10. BIBLIOGRAFÍA:

- ACOSTA, Diana, Principios y Peculiaridades fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Edino, Guayaquil-Ecuador, 2008.
- AGUILAR AGUILAR, Leonidas, Derecho Laboral, Teórico y Práctico, Jurisprudencia, Práctica Forense del Juicio Laboral, Primera Edición, Cuenca-Ecuador, 2011.
- BEDOYA, Hugo, La Oralidad en el Proceso Laboral, Editorila Leyer, Bogotá-Colombia, 2008.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Segunda Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Vigésima Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013.
- COLÓN BUSTAMANTE, Fuentes, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013.
- CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009.
- PÁEZ, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011.
- TENA, Rafael, y MORALES, Ítalo, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Trillas, México D.F., 2002.

12. ÍNDICE

Certificación del Director de Tesis	II
Declaración de Autoría	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Tabla de Contenidos	VI
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
3. INTRODUCCIÓN	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA	9
4.1. MARCO CONCEPTUAL	9
4.1.1. El Derecho Laboral	9
4.1.2. El Trabajo	12
4.1.3. Los Empleadores	16
4.1.4. Los Trabajadores	21
4.1.5. El Derecho de Asociación	25
4.2. MARCO DOCTRINARIO	29
4.2.1. Las Organizaciones de Trabajadores	29
4.2.2. Historia de la Organización de Trabajadores en el Ecuador	34
4.2.3. La Acreditación de Personería Jurídica	44
4.2.4. La Acreditación de la Personería Jurídica para la Suspensión o Liquidación de las Organizaciones Sindicales, y su inadecuada regulación en el Código del Trabajo	45

4.3.	MARCO JURÍDICO	48
4.3.1.	En la Constitución de la República del Ecuador	48
4.3.2.	En la Declaración Universal de los Derechos Humanos	53
4.3.3.	En el Código del Trabajo	56
4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA	60
4.4.1.	Ley General del Trabajo de Bolivia	60
4.4.2.	Código del Trabajo de Nicaragua	61
4.4.3.	Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela	63
5.	MATERIALES Y MÉTODOS	65
5.1.	MATERIALES	65
5.2.	MÉTODOS	65
5.3.	TÉCNICAS	67
6.	RESULTADOS	69
6.1.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA	69
6.2.	RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	80
7.	DISCUSIÓN	91
7.1.	VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS	91
7.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	93
7.3.	FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA	95
8.	CONCLUSIONES	98
9.	RECOMENDACIONES	100
9.1.	PROPUESTA JURÍDICA	102
10.	BIBLIOGRAFÍA	104
11.	ANEXOS	107

11.1. ANEXO N° 1: FORMATO DE ENCUESTA	107
11.2. ANEXO N° 2: FORMATO DE ENTREVISTA	110
11.3. ANEXO N° 3: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APROBADO .	112
12. ÍNDICE	133