

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**“IMPRESIÓN LEGAL DEL INCISO CUARTO DEL ART. 440
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A LA
ACREDITACIÓN DE LA PERSONERÍA SI LA SUSPENSIÓN Y
DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES
FUEREN PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES.”.**

TESIS PREVIO A LA OBTENCION
DEL TÍTULO DE ABOGADO.

AUTOR:

Edwin Marcelo Poalacin Iza

DIRECTOR

Dr. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

LOJA- ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN

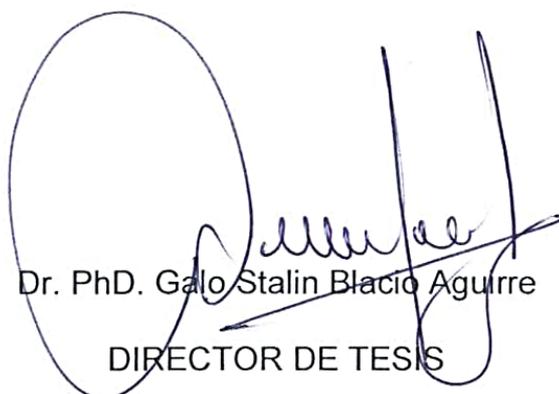
Dr. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que la tesis titulada “IMPRESIÓN LEGAL DEL INCISO CUARTO DEL ART. 440 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A LA ACREDITACIÓN DE LA PERSONERÍA SI LA SUSPENSIÓN Y DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES FUEREN PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES” de autoría del señor egresado de la Carrera de Derecho, Edwin Marcelo Poalacin Iza, ha sido dirigida, revisada y aprobada en su integridad, por lo que autorizó su presentación y publicación.

Loja, octubre del 2014



Dr. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Edwin Marcelo Poalacin Iza, 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 del mismo.

Adicionalmente acepto y Autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la Publicación de mi Tesis en el repositorio de la Institución- Biblioteca Virtual.

AUTOR: Edwin Marcelo Poalacin Iza

FIRMA: .....

CEDULA: 180343770-4

FECHA: Loja, octubre 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, Edwin Marcelo Poalacin Iza declaro ser autor de la tesis titulada: "EL IMPUESTO A LOS PREDIOS RURALES NO CUMPLE LOS PRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD Y EQUIDAD TRIBUTARIA EN EL ECUADOR" Siendo requisito para optar por 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 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 octubre del dos mil catorce.

FIRMA:



AUTOR: Edwin Marcelo Poalacin Iza

CEDULA: 180343770-4

DIRECCION: Guayaquil, Calle Cóndor Montalvo

CORREO ELECTONICO: marcelopoalacini@yahoo.es

TELEFONO: 0987273137

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

TRIBUNAL: Dr. Mg. Sc. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso.

Dr. Mg. Sc. Igor Vivanco Müller.

Dr. Mg. Sc. Marcelo Costa Cevallos.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a todos quienes hicieron posible la culminación de la presente investigación:

De manera muy especial al Dr. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre, de quien he tenido el apoyo en todo momento, con sugerencias en el desarrollo de la fase de campo, análisis de datos y en la dirección y revisión de este trabajo.

A la Universidad Nacional de Loja, La Carrera de Derecho, donde obtuve los conocimientos técnicos que han contribuido a mi formación profesional.

A los miembros del tribunal calificador de la tesis: por sus valiosas sugerencias del presente trabajo de investigación.

También deseo dejar constancia de mi agradecimiento muy cordial y respetuoso a la Universidad Nacional de Loja por darme la oportunidad de mi formación profesional y mi superación personal.

Edwin Marcelo Poalacin Iza

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con mucho afecto a mi familia, quienes durante mi formación han sido fuente de inspiración para mi constante superación y quienes me brindaron todo el apoyo para la culminación de mi carrera profesional.

Edwin Marcelo Poalacin Iza

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

- 1. TÍTULO**
- 2. RESUMEN**
 - 2.1. Abstract.**
- 3. INTRODUCCIÓN**
- 4. REVISIÓN DE LITERATURA**
 - 4.1. MARCO CONCEPTUAL**
 - 4.1.1. Acreditación**
 - 4.1.2. Personería**
 - 4.1.3. Suspensión**
 - 4.1.4. Disolución**
 - 4.1.5. Organización, Asociación y sindicato**
 - 4.1.6. Trabajadores**
 - 4.1.7. Empleadores**
 - 4.1.8. Coherencia**
 - 4.1.9. Sistema jurídico**
 - 4.1.10. Accionante**
 - 4.1.11. Demandado**
 - 4.1.12. Capacidad legal**
 - 4.1.13. Demanda**

4.2.	MARCO DOCTRINARIO
4.2.1.	La libertad de asociación
4.2.2.	Suspensión y disolución de organizaciones de trabajadores
4.2.2.1.	Capacidad procesal para intervenir en el proceso.
4.3.	MARCO JURÍDICO
4.3.1.	Constitución de la República del Ecuador
4.3.2.	Código del Trabajo
4.3.3.	Código de Procedimiento Civil
5.	MATERIALES Y MÉTODOS
6.	RESULTADOS
6.1.	Análisis e interpretación de la encuesta
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 de reforma
10.	BIBLIOGRAFÍA
11.	ANEXOS PROYECTO
	PROYECTO DE TESIS
	ÍNDICE

1. TÍTULO

IMPRESIÓN LEGAL DEL INCISO CUARTO DEL ART. 440 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A LA ACREDITACIÓN DE LA PERSONERÍA SI LA SUSPENSIÓN Y DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES FUEREN PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES

2. RESUMEN

El inciso 4 del Art. 440 del Código del Trabajo expresa que *“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 éstos deberán acreditar su personería.”*

La parte final de esta disposición se indica que “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 el 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.

En toda relación procesal, los sujetos que intervienen, deben tener capacidad para ser parte, para comparecer en juicio y para pedir en juicio o para obrar. La capacidad para hacer parte es la misma capacidad jurídica general trasladada al proceso civil; por lo tanto, posee capacidad para ser parte quien tiene capacidad jurídica; en consecuencia, generalmente, todo sujeto jurídicamente capaz puede ser parte procesal y, a la inversa, quien no es jurídicamente capaz no puede ser parte procesal. En cambio la capacidad para comparecer en juicio es aquella que faculta al sujeto para efectuar actos procesales; a esta se la denomina capacidad procesal. La legitimación para obrar, es el derecho efectivo que posee el sujeto activo para iniciar una acción y obtener la correlativa resolución final favorable.

De lo expuesto se desprende que quien quiere iniciar un proceso debe tener las calidades señaladas, de lo contrario, no podrá intervenir, legalmente como parte procesal.

Quizá el legislador quiso decir que, si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la 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.

Sea como fuere, esta es una nueva demostración de la escasa capacidad para legislar que posee tradicionalmente nuestros legisladores. Para que una norma legal tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, además debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige. La norma comentada no posee estas características, lo cual contiene un defecto de fondo: pareciera que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores.

2.1. Abstract.

Paragraph 4 of Article 440 of the Labor Code expressly that "Workers' organizations shall not be suspended or dissolved only by oral procedure established in this Code. If the suspension or dissolution man be given by these workers must prove their status."

The final part of this provision indicates that "if the suspension or dissolution man be given by these workers must prove their personality" and if it is given by employers, is not procedurally required to prove their legal status? This part of the rule is inofficious and she has not won anything, because, for the general procedural principle, the parties involved in the process, must have legal standing and demonstrate, in addition, the law requires that both the plaintiff, as the defendant, in all trials, should be sued, and if not were any, can not legally appear in a process.

In all procedural relationship, persons involved, must be able to be part of, to stand trial and to sue for or to act. The ability to share the same general legal capacity transferred to the civil process, therefore, has the capacity to be part having legal capacity and consequently generally every subject can be legally able procedural part and, conversely, who is not legally may not be able procedural part. However the ability to stand trial is one that empowers the subject to take procedural steps; this is called proceedings. The legitimacy to act, is the effective law owns the asset subject to initiate an action and get the final resolution correlative favorable.

From the above it follows that those who want to start a process must have the qualities mentioned, otherwise, may not intervene as a party legally.

Perhaps the legislature meant that, if the claim is filed by workers must show their personality from the start of the demand, the multiple problems that exist on this issue, mainly because, in a company or business, there one or more employees or associations of them, permanently, the direction of the same dispute.

Anyway, this it is a further demonstration of the limited ability to legislate has traditionally our legislators. For a law to be valid, must be consistent with the entire legal system, and must be clearly written in elegant shape, the best styles and the legal technique that each case requires. The rule has not commented on these features, which contains a defect line: it seems that only workers are required to prove their legal status and the release of this procedural obligation on employers.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, es de importancia jurídica contar con un análisis jurídico del Art. 440 del Código del Trabajo, a fin de conocer todos los fundamentos, características y particularidades. Desentrañar durante el desarrollo de la investigación las limitaciones e inconvenientes que presenta esta norma jurídica. Pero ante todo, este análisis me permitirá contar con una propuesta de reforma a nuestra legislación del trabajo, que supere los obstáculos que se presentan en forma permanente.

En el marco de la investigación de campo, se recepto el criterio que tienen los abogados, que el Código del Trabajo determina que en caso de suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores, que fueren presentadas por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería, aquello no tiene coherencia con todo el sistema jurídica, porque toda persona natural o jurídica para comparecen como accionante o demandado debe tener capacidad legal, lo cual da una mala aplicación de la norma jurídica, siendo necesario que se indique, que si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de su demanda..

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo que es: un Marco Conceptual que abarca: Acreditación, personería, suspensión, disolución, organización, trabajadores, empleadores, coherencia, sistema jurídico, accionante, demandado, capacidad legal, demanda; Marco Doctrinario: Suspensión y disolución de organizaciones de trabajadores, capacidad procesal para intervenir en el proceso; Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y Código de Procedimiento Civil.

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos y técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, seguidamente se expone los resultados de la investigación de campo con la aplicación de encuestas. Luego se realizó la discusión con la comprobación de objetivos, contrastación de hipótesis y criterios jurídicos, doctrinarios y de opinión que sustenta la propuesta. Para finalmente terminar con las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de reforma jurídica.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Acreditación

Víctor de Santo expresa que acreditar es “*Hacer digno de crédito algo, probar su certeza o realidad. Dar seguridad de que alguien o algo es lo que representa o parece. Dar testimonio de documento fehaciente de que alguien lleva facultades para desempeñar comisión o encargo diplomático, comercial, etc.*”¹

La acreditación es una garantía para determinar su veracidad, siendo un testimonio que confirme que se trata de la persona que se presenta como tal. En lo procesal la acreditación es demostrar la certeza que se trata de la persona como actora o demandado en un proceso y eso se cumple con las personas naturales con la identificación a través la cédula de ciudadanía y si se trata de representantes con la documentación que acrediten que es la persona que representa a ese proceso. En cuanto a los trabajadores deben acreditar que se trata de una persona de derecho y que tienen la potestad de acudir a la justicia a solicitar el derecho que ellos persiguen o a reparar un daño que como trabajadores han sufrido o no se les ha reconocido.

4.1.2. Personería

Manuel Ossorio expresa que personería es la “*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*

¹ DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 49

en la representación legal y suficiente para litigar. Tratase por 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.”²

La personería como atributo constituye la propiedad, la particularidad, la naturaleza que tiene como representante de alguna persona, es como la autorización legal para intervenir en representación, para lo cual tiene la capacidad legal para intervenir en un juicio y todo la representación para litigar en un proceso, es así que la personería sirve tanto para acudir como accionante o demandado.

Manuel Ossorio también habla de personería gremial indicando que *“es en derecho colectivo del trabajo el privilegio que se concede a un sindicato o asociación de trabajadores para realizar en nombre de todo el gremio determinados actos por ser considerada como asociación más representativa de determinada actividad. La personería gremial ostenta ciertas prerrogativas en relación con los sindicatos que solo gozan de personería o personalidad jurídica. Las prerrogativas más características están representadas por la facultad de celebrar convenios colectivos, imponer contribuciones no solo a sus trabajadores afiliados sino también a los no afiliados y disfrutar de exención de ciertos impuestos. De ahí que para algunos autores la existencia de sindicatos por personería gremial, frente a otros que no la tienen, constituye un atentado contra la libertad de asociación garantizada constitucionalmente”³*

² OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 719

³ OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 719

Dentro de los trabajadores, la personería jurídica que deben tener es la representación legal para comparecer como grupo colectivo, que se les concede a los sindicatos o a los gremios de trabajadores. Para lo cual una organización de trabajadores deben tener primeramente vida jurídica, es decir estar constituido de derecho ante la ley, para gozar de ciertos privilegios que la Constitución y la Ley de otorgan. Las asociaciones y los gremios de trabajadores para presentar una acción judicial deben tener personería jurídica, para poder celebrar convenios colectivos de trabajo, siendo un acuerdo entre representantes de las empresas como los representantes de los trabajadores como resultado de una negociación colectiva en materia laboral. Y esta negociación colectiva, unido con la libertad sindical y los acuerdos de negociación son derechos reconocidos constitucionalmente.

4.1.3. Suspensión

La suspensión para Guillermo Cabanellas es la “*Acción de levantar o colgar. Ahorcamiento. Detención de un acto. Interrupción, aplazamiento de una vista, sesión u otra reunión o audiencia*”⁴

La suspensión viene a constituir la detención o interrupción del desarrollo de una acción durante un tiempo o indefinidamente. En un proceso penal significa la detención del proceso se paraliza condicionado por una de las circunstancias que establece el Código de Procedimiento Penal

Para el Dr. Galo Espinoza Merino, en su obra la más Practica Enciclopedia Jurídica, expresa que Suspensión: “***Acción y efecto de suspender***”⁵

⁴ CABANELLAS DE TORRES; Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1998, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina., 1998, p. 375

A lo que se refiere este autor la acción viene a constituir es el ejercicio o la operación de realizar una actividad y los efectos es el resultado, la derivación o la consecuencia de paralizar una actuación.

En la suspensión de organización de trabajadores, constituye el acto de cesación de las actividades como grupo de trabajadores ostentan, por no cumplir con las obligaciones establecidas en la Constitución, el Código del Trabajo y el convenio colectivo.

4.1.4. Disolución

Galo Espinosa Merino expresa que disolución es la “*Separación, desunión. Destrucción de un vehículo. Extinción. Relajamiento, corrupción o disipación. Derretimiento de ciertas substancias*”⁶

La disolución constituye el no entendimiento de la organización como trabajadores gozan, por discrepancias, indiferencias, por el no importismo como organización la tienen. De allí que el no entendimiento es una forma de dar por terminado la organización de trabajadores, y con ello termina la vida jurídica, que el Estado le ha otorgado en el ejercicio de sus derechos.

4.1.5. Organización, Asociación y sindicato

Manuel Ossorio expresa que organización social es “*La estructura o articulación de la sociedad en subgrupos determinados por una cualidad*

⁵ MERINO ESPINOZA, Galo: La más práctica enciclopedia jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, instituto de informática legal, Quito-Ecuador, 1987, p.697

⁶ MERINO ESPINOZA, Galo: La más práctica enciclopedia jurídica, Volumen I, Vocabulario Jurídico, instituto de informática legal, Quito-Ecuador, 1987, p. 204

*común, como la nacionalidad, la raza, el sexo, la profesión, la edad, el parentesco, la propiedad, la residencia, la autoridad*⁷

La organización social, es un nombre genérico, porque se refiere a la reunión de persona en grupos para una determinada actividad, y depende de su condición, por ello indica cuando se trate nacionalidad, la raza, el sexo, la profesión, la edad, el parentesco, la propiedad, la residencia, la autoridad, es así que estas organización social interactúa entre sí, en virtud de que mantienen determinadas relaciones sociales con el fin de obtener ciertos objetivos

Dr. Galo Espinosa Merino en su obra Enciclopedia Jurídica, da un concepto de asociación en sentido laboral que es “Es la reunión de trabajadores efectuados conforme a las disposiciones del Código del Trabajo”⁸

Es así que las asociaciones son personas colectivas estructuradas orgánicamente para la consecuencia de los fines de defensa de sus intereses y, que al obtener el reconocimiento jurídico adquieren la personería Jurídica con atributos para su determinación y capacidad civil relativa para ejercer derechos y obligaciones, por medio de representantes legales.

Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental da una definición de lo que es sindicato señalando que “Es toda organización o asociación profesional compuesta o integradas por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad

⁷ OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 660

⁸ ESPINOSA M. Galo: La Más Práctica Enciclopedia Jurídica, Volumen I, Vocabulario Jurídico, Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p. 57

profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes a la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato”⁹

Es el derecho que tienen los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, el constituir, sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos.

El sindicalismo es, por esencia de todas las cosas, un fenómeno social, producto natural de la lucha de clases, es sancionado por el derecho mucho después de que su realidad fáctica fuera evidente en el mundo de las relaciones laborales.

4.1.6. Trabajadores

El prestigioso Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es: “*Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación*”.¹⁰

La definición anterior de trabajador, significa que esta es una persona física, o sea que es una persona natural y no ficticia, excluyendo con ello a las personas jurídicas, que se obligan a prestar sus servicios a otra persona, en este caso puede ser tanto natural como jurídica, que se encuentra a las órdenes de esta personas que se llama empleador, trabajo que lo realiza en un periodo de tiempo que puede ser determinado o indeterminado, y que la otra persona se

⁹ CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Edición 1998, Buenos Aires - Argentina, p. 366

¹⁰ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 554

obliga a pagar una remuneración por la prestación de dicho trabajo, cualquiera sea el tipo de trabajo a desempeñar.

Para el tratadista Julio Magorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador: *“Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración.”*¹¹

Tomando como referencia el criterio anteriormente expuesto, se deduce que trabajador es la persona que en virtud de un contrato individual de trabajo, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, y por una remuneración pactada o fijada por la Ley, el contrato colectivo o la costumbre. El empleador puede ser una persona natural o jurídica que por orden de él, el trabajador ejecuta o presta el servicio, en que el Código del Trabajo suscribe que esta persona se le llamará empresario o empleador.

En lo que tiene que ver a las asociaciones de trabajadores, y de acuerdo a Nely Chávez de Barrera, en su obra intitulada Derecho Laboral Aplicado, en cuanto a las asociaciones señala que “Puede decirse que las asociaciones de trabajadores, como expresión de clase, tiene su origen más conocido en los gremios y corporaciones de las edades antigua y media. Y la expresión puede decirse deja a salvo el recelo que suscita asignar la categoría de asociaciones de trabajadores a los gremios y corporaciones de esas edades porque ellas

¹¹ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

tuvieron más un carácter religioso que laboral. Pero en cambio desde aquellas épocas demostraron que el medio más idóneo y efectivo que tiene el ser humano para entender sus intereses, su estado dentro de cualquier comunidad, llámese parroquia, ciudad, estado; sus intereses cualquiera que ellos sean es la unión”¹²

Como lo señala ésta autora, que las asociaciones de trabajadores tiene su origen en los gremios y corporaciones de las edades antigua y medios, es cierto aquello, porque si vemos en nuestro país, las organizaciones son predominantemente artesanales, porque así han surgido, y así están agrupadas en la actualidad, no porque así lo desean, sino que dada la práctica inexistente de la industria entre los campesinos se han observado coaliciones que promueven los levantamientos y continúan aquellos de los indígenas en la época colonial. Hasta hace pocos años era impensable la gran presencia política que este momento ostentan los diversos grupos étnicos con muchos cargos como los de prefectos, alcaldes, funcionarios públicos, ministros de Estado a los que han llegado, con todo derecho mediante la organización que al unirlos los ha convertido en fuerza interlocutora en el vivir nacional.

La realidad es que, por grandes que sea el valor intelectual y moral de un hombre, por nobles que sean sus ideales, sino tiene en su entorno un conglomerado humano, debidamente estructurado y unido que lo respalde, tales valores e ideales quizá pasaran a ser doctrina que únicamente tiene vigencia desde el momento que grupos sociales, afines a esos valores y a esos ideales, los hagan vivir.

¹² CHÁVEZ DE BARRERA, Nely: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, agosto, 2002, p. 272, 273.

La unidad, la asociación de los trabajadores nació como respuesta a la situación de debilidad y opresión a que les llevó la revolución industrial, especialmente en los obreros, de la polaridad entre los dueños de las fábricas, anhelantes del mayor rendimiento económico de sus capitales, sin mirar para nada el bienestar de quienes generaban ese rendimiento, nacieron las organizaciones de trabajadores pues solo así pudieron oponerse a las jornadas de doce horas de trabajo con salarios ínfimos, únicamente por medio de la unión de los trabajadores se humanizaron las condiciones de trabajo y en la actualidad, en todos los medos de trabajo, constituyen una verdadera fuerza que puede competir enfrentarse con el poder económico. No todo lo que actualmente tiene el trabajador le vino gratis, la fuerza incontenible de los trabajadores organizados hizo posible un Primero de Mayo y su consecuente jornada de ocho horas diarias.

El imperio de organización y asociación fue más fuerte que en los países de mayor expansión industrial, pues por lógica consecuencia, en ellos se hacía sentir más fuerte la polaridad de fuerzas. Actualmente la moderna empresa tiende a tener mejores relaciones con los trabajadores y ello lo cumple precisamente a través de las organizaciones de trabajadores y la cultura del diálogo en las relaciones obreros patronales, se va imponiendo como una necesidad y como un signo de mejor capacidad administrativa empresarial.

4.1.7. Empleadores

Para el profesor Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador: *“Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades*

y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado.”¹³

Esta definición es amplia y clara, pero vale la pena anotar adicionalmente, que el empleador ya sea persona natural o jurídica, puede tener representantes, que debidamente facultados por aquellos pueden legítimamente intervenir en la suscripción del contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones suficientes y con responsabilidades.

4.1.8. Coherencia

“La coherencia es una propiedad de los textos bien formados que permite concebirlos como entidades unitarias, de manera que las diversas ideas secundarias aportan información relevante para llegar a la idea principal, o tema, de forma que el lector pueda encontrar el significado global del texto. Así, del mismo modo que los diversos capítulos de un libro, que vistos por separado tienen significados unitarios, se relacionan entre sí, también las diversas secciones o párrafos se interrelacionan para formar capítulos, y las oraciones frases para formar párrafos. La coherencia está estrechamente relacionada con la cohesión; con la diferencia de que la coherencia es un procedimiento macrotextual y la cohesión es un procedimiento microtextual.”¹⁴

En cuanto a la coherencia de las leyes esta deben estar supeditadas al ordenamiento de las normas que constituyan entendimiento para poder ejercerlos, es decir, que las leyes deben tener exactitud jurídica en el momento

¹³ VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

¹⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Coherencia_textual

de su redacción, para con ello no tener inconveniente jurídico en el ejercicio del mismo, en que dicha redacción debe tener un valor central, no hay ninguna norma jurídica en todo el sistema desvinculada, en su forma y materia o contenido, de la parte de la Constitución referente a los derechos constitucionales y todos los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano

4.1.9. Sistema jurídico

Sobre sistema jurídico Jorge Zavala Egas expresa que *“son normas jurídicas y que por su rango jerárquico supremo son parte del sistema de fuentes que condicionan la validez del sistema, pues, son normas de las que derivan derechos y obligaciones y, además, tienen efecto derogatorio de normas preconstitucionales que sean contrarias a tales normas-principios de derechos y determinan, tales preceptos fundamentales, los procesos de aplicación normativa, desde la obligatoriedad de interpretar los preceptos conforme la normativa constitucional, hasta la integración o relleno de las lagunas que presenta el Ordenamiento jurídico.”*¹⁵

El sistema jurídico es el conjunto de normas que determinan la legalidad dentro del derecho positivo, de su vigencia como fuentes de derechos y obligaciones, las que guían los procedimientos de dichos derechos, siendo el ordenamiento jurídico mediante la Constitución, el que constituye un Estado constitucional de derechos y justicia social.

Es claro que los derechos son normas del Ordenamiento y es igual de claro que normas de derecho fundamental son las contenidas en disposiciones de

¹⁵ ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 70

derecho fundamental, esto es, que principios mandatos de derecho fundamental son los contenidos en textos de derecho fundamental y cumplen una función como instrumentos de ordenación del sistema jurídico en su conjunto, además de ser desde el punto de vista interno, técnicas de garantías de posiciones subjetivas. Esto significa que las normas-principios de derechos crean objetivamente un orden de valores que va más allá de ser -y lo son- pretensiones subjetivas frente al Estado o al poder. No tienen peso sólo por su significación jurídico-individual, sino que son de igual trascendencia para la totalidad jurídico-constitucional de la comunidad social y política en la que tienen vigencia.

4.1.10. Accionante

Guillermo Cabanellas indica que accionante es *“El que entabla o persigue una acción. El que la ejercita”*¹⁶

El concepto anterior el accionante es el actor dentro de la presentación de un proceso, siendo la persona que asume el acto procesal, la persona demandante, el que formula una petición o interpone una demanda. En cuanto a la aplicación de la norma de derecho, si bien la ley manda al demandante indicar en qué disposición funda sus pretensiones, el juez puede decidir el litigio con fundamento en otras no mencionadas.

4.1.11. Demandado

Guillermo Cabanellas indica que demandado es *“Aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo; la persona contra la cual se*

¹⁶ CABANELLAS DE TORRES; Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1998, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina., 1998, p. 19

*interpone la demanda. Se le denomina así parte demandada o reo, aunque esta última calificación se va tomando privativa del proceso penal*¹⁷

El demandado es la persona contra quien se ha entablado el juicio, pues anteriormente la demanda debe ir por escrito, de manera que se precisen los hechos y peticiones que van a constituir el litigio; el demandado debe dar contestación de la demanda, si bien puede ser oral, ha de constar por escrito en los autos; y se admite la práctica de pruebas fuera de la audiencia, si son necesarias.

Naturalmente, el demandante y el demandado tienen interés jurídico suficiente para intervenir en el juicio, por el solo hecho de la admisión de la demanda. Al demandante, como se verá luego, le basta con la afirmación de tener necesidad de la intervención del juez para solucionar un conflicto o comprobar un derecho, para que pueda ejercitar válidamente la acción y con ella surja la obligación para el Estado de proveer por intermedio del juez o del magistrado que ejerzan jurisdicción; y al demandado le es suficiente con habersele señalado como tal, para que contra él o frente a él se hagan las declaraciones pedidas en la demanda, y por mandato constitucional es indispensable citarlo y oírle sus defensas

4.1.12. Capacidad legal

La capacidad debe de ser legal, para Efraín Pérez expresa que *“La sumisión de la Administración a la Ley se realiza en virtud del principio de legalidad. El principio de legalidad stricto sensu se refiere a la llamada reserva de la ley, según el cual existen materias específicas, determinadas en la Constitución*

¹⁷ CABANELLAS DE TORRES; Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1998, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina., 1998, p. 117

que pueden regularse solamente por la ley formal. Por otra parte el principio de legalidad en sentido amplio norma temas adicionales a aquellos señalados en la reserva de la ley, sobre materias específicas, contempladas en las normas generales de la Constitución, que consagran la separación formal u orgánica de funciones determinando las tareas que incumben a cada categoría de órganos”¹⁸

Mabel Goldstein indica que legal es “*resultante de las disposiciones de la Ley*”¹⁹

Las acciones de controversias judiciales, deben llevarse a cabo a lo determinado en la ley, siendo la facultad que se solicita la intervención del órgano jurisdiccional para la protección, es así que las controversias de trabajadores con empleadores deben sujetarse a las normas del Código del Trabajo y las que se susciten con los servidores deben de ser resueltas por las normas del servicio público, es en este momento que respeta la legalidad en la solución de controversias.

4.1.13. Demanda

Guillermo Cabanellas señala que demanda es “*Petición, solicitud, súplica, ruego. Limosna pedida para una iglesia u otra finalidad piadosa; y persona que hace tal colecta. Pregunta. Busca. Intento, empresa. Pedido, encargo de productos industriales o mercaderías. Petición formulada en un juicio por una de las partes.*

Procesalmente, en su acepción, principal para el Derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio civil una o varias acciones o entabla

¹⁸ PÉREZ, Efraín: Derecho Administrativo, Corporación de Estudios y Publicaciones, tercera edición. Tomo I, Quito – Ecuador, 2009, p. 121

¹⁹ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 347

*recurso en la jurisdicción contencioso administrativa. DE POBREZA. La que tiene por finalidad obtener la declaración o declaratoria de pobreza, beneficio que permite, a quien lo logra, litigar sin abono de costas”.*²⁰

La demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho. Dentro de la variada gama de los actos procesales, en cuya doctrina general encuentra su emplazamiento, ocupa, la demanda el lugar de señalada preferencia que le proporcionan, entre otras circunstancias, el ser base y cimiento del proceso, el vincularse y referirse a ella muchas situaciones posteriores, y el de dar lugar a muy variados y fundamentales efectos y consecuencias. Con la demanda, en efecto se inicia el juicio; y a la demanda ha de ajustarse la sentencia, decidiendo con arreglo a las acciones en aquélla deducidas. Dijérase que todo el procedimiento se halla regido y subordinado a los términos de la demanda. Razón de que su concepción y redacción merezca y requiera el mayor cuidado y reflexión, pues de ello depende, en la mayoría de los casos, el éxito o el fracaso de los pleitos.

Hernando Devis Echandía, en cuanto a la demanda indica que *“Desde un punto de vista más exacto y en relación a su contenido, la demanda incluye la acción y la pretensión, y por eso, además de reunir los presupuestos procesales necesarios para que pueda originarse el proceso, debe contener lo que se demanda, con sus fundamentos de hecho y de derecho; es decir, la pretensión y su razón”*²¹

²⁰ CABANELLAS DE TORRES; Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1998, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina., 1998, p.117

²¹ DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

Para que el objeto de la acción se cumpla y haya proceso, basta que se reúnan los presupuestos procesales, esto es competencia, capacidad de las partes, ausencia de Litis pendencia y de vicios de nulidad, condiciones de forma para toda demanda y las especiales para la clase de juicios de que se trata; pero para que prospere la pretensión y la sentencia sea favorable, se requiere además, que el actor pruebe el derecho que la funda, que ese derecho no sea desestimado por consecuencia de una excepción del demandado, que se tenga legitimada en la causa e interés para obrar y que se reúnan todos los presupuestos materiales de una demanda.

Hernando Devis Echandía cita a Chiovenda quien indica que la demanda *“Es el acto por el cual, afirmando existente una voluntad concreta de la ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca este el órgano del Estado para que actúe tal voluntad”*²²

Puede concebirse que una persona ejercite la acción sin la pretensión, pero entonces no existe demanda, a menos que se le dé ese nombre a la solicitud que para asuntos de mínima cuantía se le hace al juez, a fin de que ordene la citación de una persona a una audiencia en que el peticionario le formulará sus pretensiones; pero es en la audiencia en donde se produce la demanda y que aquella petición no alcanza a configurarlo.

²² DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nocións generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. La libertad de asociación

Con la libertad de asociación se pretende reconocer la más completa libertad de asociación, la cual tiende a que las personas sociales no encuentren al formarse, traba alguna. Nadie debe ser impedido a formar parte, contra su voluntad, de un sindicato, pues nos encontramos con que un derecho se convierte en un deber. Lo mismo que nadie puede ser forzado a ingresar a una asociación, el individuo es libre para separarse de los sindicatos.

De modo que la libertad de asociación forma parte de los derechos inalienables de las personas y la sociedad, porque sin ésta, la persona queda privada de realizar una de sus dimensiones esenciales, la de la socialización. Pero si aún no compartiésemos esta visión del mundo, hay una razón para reconocer y alentar el ejercicio de la libre iniciativa personal y la libre asociación, y es precisamente el hecho de que, en última instancia, nadie puede conocer o controlar el sinnúmero de formas y relaciones éticamente aceptables por los que fluye la vida, y nadie puede saber cuáles son las mejores soluciones a los diversos problemas, o dominar los gustos y preferencias de las personas. Si se intentase, ya conocemos el resultado, sociedades improductivas y enfermas que sólo pueden buscar fuera lo que sus propias limitaciones no le permiten encontrar dentro. El bien de una nación debe ser fomentado y procurado por sus propios ciudadanos a través de medios pacíficos y graduales. De este modo cada persona, gozando de libertad de expresión, capacidad de iniciativa y de propuesta en el seno de la sociedad civil y de la adecuada libertad de asociación, podrá colaborar eficazmente en la búsqueda del bien común.

En la Enciclopedia Jurídica OMEBA, se cita a Páez quien señala que “*La libertad de no asociarse, es parte integrante de la libertad de asociación. No es posible en su nombre, crear obligaciones coercitivas. Ella presupone en los individuos un derecho subjetivo, pero no es un deber, ya que así fuera, ser pervertiría su concepto... El asociacionismo compulsivo es la negación de la libertad; así como el derecho de asociación significa la consagración universal de la libertad individual.*”²³

De acuerdo a esta opinión se puede deducir que la libertad de trabajo sin la asociación sería incompleta, desprovista de sentido. El trabajador aislado queda a merced del más fuerte; y su libertad, por más que se proclame enfáticamente, resulta nula incierta, falsa. El individualismo obrero, frente a la coalición social de las fuerzas, de medios, de relaciones de capital, no constituiría otra cosa que la negación de toda la libertad. Prueba de ello es el intervencionismo estatal en materia de trabajo, equivalente a la confesión inequívoca de que el sistema de libertad de trabajo, en el individualismo histórico, es perjudicial, al menos para la clase trabajadora.

4.2.2. Suspensión y disolución de organizaciones de trabajadores

4.2.2.1. Capacidad procesal para intervenir en el proceso.

Antes de indicar la capacidad procesal para intervenir en un juicio, es necesario indicar que las leyes deben tener una redacción, que encierre una exactitud jurídica para su entendimiento y aplicación. Y por ello Jorge Zavala Egas expresa que:

²³ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo I A, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires – Argentina, p. 874

“1. No hay ninguna norma jurídica en todo el sistema desvinculada, en su forma y materia o contenido, de la parte de la Constitución referente a los derechos constitucionales y todos los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano (valor central).

2. Los derechos y el orden de valores conformado rige para todos los ámbitos del Derecho, estos derechos configuradores de un orden axiológico construyen o fabrican, a través de su contenido material, al Ordenamiento jurídico en su conjunto y lo configuran en virtud del Derecho constitucional.

3. Los derechos constitucionales son normas-principios de estructura objetiva y también son derechos subjetivos frente al Estado.”²⁴

La estructura dual de los derechos fundamentales es evidente: alto a éstos, considerados como derechos subjetivos tradicionales frente al poder público, aparecen los mismos derechos fundamentales como normas objetivas que expresan un contenido axiológico de validez universal y que establecen un correlativo sistema de valores. En el punto 2 se expresa que el contenido de valor que se irradia todo el sistema jurídico debe ser analizado e indagado en cada norma de derecho fundamental en particular, pues, no se trata de una esencia material del conjunto de los derechos fundamentales como un todo. Esto implica que el carácter de norma objetiva y de decisión axiológica corresponde a cada derecho fundamental en particular. En el punto 3 se afirma que los derechos son normas-principios con un contenido axiológico de validez universal y con ello se asevera también que estas normas objetivas tienen vigencia sin un objeto de regulación ni unos destinatarios determinados con precisión, se erigen en forma universal, indeterminada y abierta en el sentido

²⁴ ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 123

de una expansión posterior. Su vigencia es en la universalidad y no en la bilateralidad.

En cuanto a la demanda Hernando Devis Echandía expresa que *“la aplicación del principio dispositivo es el de que en materias civiles la actividad jurisdiccional no puede ponerse en movimiento, iniciar el proceso, mientras no se haya formulado por la parte interesada la respectiva demanda o petición. En este aspecto, creemos que debe mantenerse su vigencia, con la salvedad de que debe otorgarse al ministerio público facultades para demandar a nombre y para la defensa de los incapaces que carezcan de representantes o que necesiten protección contra estos. El segundo resultado de este principio es la prohibición al juez de resolver sobre cuestiones no planteadas en la demanda y, en algunos países, de no considerar excepciones que no hayan sido propuestas por el demandado”*²⁵

El criterio anterior se refiere que el proceso se inicia con la demanda, es allí donde se exponen las pretensiones del actor, la cual trae como consecuencia: iniciar el juicio; delimitar su objeto de modo que el juez no puede resolver sino sobre lo contemplado en ella; determinar las partes que deban sujetarse a sus resultados, y las causas por las cuales deben resolverse las peticiones formuladas. Pero puede ocurrir la concurrencia de terceros al juicio, cuando tengan interés legítimo para ello, y la sentencia entonces les favorece o perjudica.

En toda relación procesal, los sujetos que intervienen, deben tener capacidad para ser parte, para comparecer en juicio y para pedir en juicio o para obrar. La capacidad para hacer parte es la misma capacidad jurídica general trasladada

²⁵ DEVIS ECHANDÍA, Hernando: *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil*, segunda edición, Temis, Bogotá – Colombia, 1989, p. 59

al proceso civil; por lo tanto, posee capacidad para ser parte quien tiene capacidad jurídica; en consecuencia, generalmente, todo sujeto jurídicamente capaz puede ser parte procesal y, a la inversa, quien no es jurídicamente capaz no puede ser parte procesal. En cambio la capacidad para comparecer en juicio es aquella que faculta al sujeto para efectuar actos procesales; a esta se la denomina capacidad procesal. La legitimación para obrar, es el derecho efectivo que posee el sujeto activo para iniciar una acción y obtener la correlativa resolución final favorable.

De lo expuesto se desprende que quien quiere iniciar un proceso debe tener las calidades señaladas, de lo contrario, no podrá intervenir, legalmente como parte procesal.

Quizá el legislador quiso decir que, si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la 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.

Sea como fuere, esta es una nueva demostración de la escasa capacidad para legislar que posee tradicionalmente nuestros legisladores. Para que una norma legal tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, además debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige. La norma comentada no posee estas características, lo cual contiene un defecto de fondo: pareciera que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

El Art. 66 numeral 13 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza “El derecho de asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.”²⁶

De acuerdo a este principio, se da la voluntad de que las personas se asocien en sus lugares de trabajo ya sean en instituciones públicas como privadas. El derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho.

En cuanto a las formas de producción, en el Art. 319 de la Constitución de la República del Ecuador, se establecen las siguientes formas: “*Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.*”

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.”²⁷

4.3.2. Código del Trabajo

El Código del Trabajo en el Art. 400 inciso primero señala: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa,

²⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, Art. 66, núm. 13

²⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, Art. 319

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.”²⁸

Si bien las dos disposiciones transcritas garantizan la libertad de organización, se puede ver que la disposición del Código del Trabajo concreta y regula el principio. Y de la forma en que está redactado se desprende que es un derecho, una facultad y no una obligación, a tal punto que la misma disposición legal complementa el principio de la libertad de asociarse con la facultad de permanecer en las asociaciones de retirarse de las mismas por la propia decisión, por lo mismo no valdrán disposiciones estatutarias que por ejemplo permitan un consentimiento tácito para asociarse o que prohíban retirarse de sus organizaciones.

Esta posición de la Constitución y la del Código del Trabajo frente al derecho de asociación demuestran el profundo respeto a la libertad, al libre albedrío del ser humano y en este caso del trabajador.

Se refieren a la posibilidad que tienen las asociaciones legalmente constituidas para integrarse a organizaciones de segundo y tercer grado: federaciones o confederaciones, y cualquier otra clase de organizaciones clasistas para lo cual podrán afiliarse o desafiliarse de ellas. El principio se desprende del inciso segundo del Art. 440 del Código del Trabajo.

Desde luego se entiende que esta posibilidad la ejercerán las asociaciones de trabajadores en los términos y bajo las disposiciones que al respecto contengan sus respectivos estatutos.

²⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada 2008, Art. 440 inc. 1

Las asociaciones están legalmente protegidas por el Estado y esto se corrobora el Art. 441 del Código del Trabajo, en los siguientes términos: “*Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:*

- 1. La capacitación profesional;*
- 2. La cultura y educación de carácter general o aplicado a la correspondiente rama del trabajo;*
- 3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,*
- 4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.”²⁹*

Esta disposición se refiere a las finalidades de las asociaciones. Siendo la primera la capacidad profesional, que es una finalidad en muy poca medida puede ser cumplida por las asociaciones de trabajadores porque normalmente para ese efecto cuentan con limitados recursos. La capacidad profesional, si bien redundaría en beneficio personal del trabajador, en mayor medida la cumplen las empresas con el objeto de mejorar su producción de bienes o servicios, a fin de competir ya sea en el mercado nacional o en el internacional.

La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo, en general es válido lo dicho en relación a la primera, sin embargo las asociaciones sí pueden crear estímulos y obtener de instituciones de derecho público o privado cupos, becas, facilidades para el mejoramiento de la cultura general y de la capacidad técnica de sus asociados.

²⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Cód. Cit., Art. 441

El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro, se la establece estatutariamente como uno de los fines de la asociación y es la que la pueden cumplir en mayor medida y de hecho lo hacen, pues, forman cajas de ahorro cuyos capitales se incrementan mediante los intereses, desde luego bajos que cobran a sus asociados por préstamos, como asociación pueden intentar programas de vivienda en resumen es una de las finalidades que de mejor manera contribuye a incrementar el deseo de asociación y la decisión de permanecer en ellas.

Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase, les da verdadero sentido, que permite a los trabajadores luchar por el respeto a sus derechos, por alcanzar nuevas reivindicaciones ya que si el trabajador individualmente considerado es en realidad la parte débil de la relación obrero patronal, como integrante de una persona jurídica, diferente de cada una de las persona naturales que la integran, constituye una fuerza que puede contrapesar y en efecto contrapesa la fuerza económica del empresario y de alguna manera se nivelan las fuerzas puesto que, si por un lado está el capital constituido por maquinaria, materia prima, crédito, etc., por otra parte está la fuerza laboral sin la cual no podrían ponerse en función de producción que crea riqueza no la maquinaria, ni la materia prima ni el crédito.

En el ámbito de las relaciones esto es cuando se produce conflicto entre el empresario y la organización de trabajadores, la cohesión de éstos últimos, su unidad, permitirán que el conflicto arroje los resultados que las organizaciones laborales se proponen cuando en forma directa no pueden solucionar sus

diferencias con su empleador y llegar a que el conflicto se resuelva por los canales que para ese efecto crea la propia ley.

Ahora bien, la libertad de asociación, como todas las expresiones de la libertad humana, tiene un único límite: el de la dignidad de la persona humana. Tal como somos libres para hacer el bien y dar cada cual, de forma individual o asociados, respuestas diversas a nuestras necesidades, también tenemos libertad para el mal. No vale la pena enumerar todo lo que de mal han hecho diversas asociaciones en la historia de la humanidad, ni es discutible la necesidad de que existan límites a esta capacidad negativa. Una de las funciones de las leyes del Estado moderno es precisamente salvaguardar el bien común, que no es la suma de los bienes individuales, sino el conjunto de condiciones sociales, formas de convivencia y recursos de todo tipo, que son patrimonio de todos en la sociedad, y sin las cuales la vida humana se haría imposible. Las leyes deben proteger los derechos fundamentales de las personas y los grupos. De ahí que las mismas deben prohibir a las asociaciones de personas realizar actos que vayan contra la dignidad humana y deben expresar sus objetivos y formas de funcionamiento, para que puedan ser evaluados con respecto a la ley positiva y aceptada o no el funcionamiento de tal organización. Así no serían aceptadas, por ejemplo, organizaciones que se basen en la violencia o en la discriminación de algún grupo social o etnia.

Al hablar de negociación colectiva es necesario señalar lo que es el contrato colectivo de trabajo, ya que éste se relaciona con la negociación colectiva

Según el Código del Trabajo en su Art. 226, señala que Contrato Colectivo de Trabajo *“es el convenio celebrado entre uno o más empleadores y una o más asociaciones profesionales de trabajadores, legalmente constituidas en virtud*

*del cual se fijan las bases o condiciones conforme a las cuales deberán celebrarse los contratos individuales del trabajo entre los empleadores y los trabajadores a quienes comprenda el pacto colectivo*³⁰.

A pesar de que el contrato colectivo es una institución del Código del Trabajo, actúa con alguna independencia de éste, y crea derechos y obligaciones para empleadores, trabajadores y sindicato pactante, esos derechos y obligaciones, siempre que no contravengan los mínimos establecidos en la ley, obligan tanto como los fijados en el Código del Trabajo, y son como los de éste, irrenunciables, o sea que las partes del contrato individual no pueden alterarlos, caso contrario, las cláusulas del contrato individual serán nulas y en lugar de estas, se aplicarán sobre el asunto las del contrato o convenio colectivo.

El contrato colectivo cuando reúne determinados requisitos, esto es cuando ha sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, puede ser declarado, obligatorio, para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, mediante decreto del Presidente de la República, Art. 243; las cláusulas de esta especie de contrato colectivo deberán observarse forzosamente en los contratos individuales del trabajo que se hayan celebrado o se celebraren con posterioridad por los empleadores y trabajadores de toda la provincia, en la correspondiente industria, no obstante cualquiera estipulación en contrario.

Por consiguiente, en uno y otro caso el contrato, convenio o pacto colectivo es fuente de derechos y obligaciones laborales distintos de los establecidos en el Código del Trabajo y como los de éste son obligatorios para empleadores y

³⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit., Art. 226

trabajadores y, por lo mismo, en donde existen tales contratos es necesario estudiarlos y conocerlo para saber a cabalidad el estatuto jurídico que regula las relaciones laborales del lugar y empresa para las que se los ha celebrado.

En cuanto tiene que ver a la negociación colectiva, en el Informe de la 97ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del 2008, se señala que “La negociación colectiva es posible en diversos planos, según los países y los sectores de que se trate. En algunos países existen sistemas de negociación diferenciados en múltiples planos, donde los niveles de negociación (intersectorial, sectorial y empresarial) se conectan o coordinan entre sí. Se reconoce que la coordinación entre los diversos planos de negociación es capital para lograr los resultados deseados a escalas macroeconómica y microeconómica. La determinación del plano de negociación seguirá dependiendo, al igual que otros muchos aspectos de las relaciones laborales, de las circunstancias imperantes en cada país, sector y lugar.”³¹

La negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados. La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el

³¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 97ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del 2008, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf

otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al conjunto de los trabajadores una sola voz, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración.

Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural. En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales.

El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben

abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.

La negociación colectiva de los sindicatos se ve notablemente afectada a través de la promoción de la negociación colectiva paralela al sindicato, mediante los “pactos colectivos”, figura en creciente uso y autorizada por la legislación nacional para permitir a los trabajadores no sindicalizados regular aspectos propios de la convención colectiva.

La tendencia en los últimos años muestra que se han incrementado la firma de “pactos” con no sindicalizados y disminuya la de convenciones colectivas con los sindicatos. Generalmente, la iniciativa para la elaboración y firma de los pactos colectivos parte del Empleador, quien la promueve a través de sus ejecutivos y representantes y ejerce diversas formas de presión para que quienes son afiliados a una organización sindical renuncien a esa condición y “adhieran” al “pacto”.

4.3.3. Código de Procedimiento Civil

El Art. 32 del Código de Procedimiento Civil indica que “*Actor es el que propone una demanda, y demandado, aquél contra quien se la intenta.*”³²

Actor, es la personas que presenta una demanda contra otra persona en reclamación de un derecho.

³² CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 32

Es el titular del derecho, quien presenta una demanda con el objeto de hacer valer sus derechos, demandante, actor, querellante, litigante, en definitiva, para determinar una legitimación de la personaría y la capacidad de actuar en su derecho.

Demandado, persona en contra de la cual se actúa judicialmente. En todo juicio concurrirán las partes personalmente o por medio de su representante legal o procurador, debiendo este legitimar su personería, desde que comparece en el juicio, a menos que el juez, por graves motivos, conceda un término para presentar el poder, término que no excederá de quince días, si el representado estuviere en el Ecuador, ni de sesenta si se hallare en el exterior. No se concederá dicho término, cualquiera que sea la razón que invoque, si se presenta persona desconocida o sin responsabilidad. Si el procurador no presentare el poder dentro del término a que se refiere el inciso anterior, pagará las costas y perjuicios que se hubiesen ocasionado, y, además, una multa de cien a mil sucres por cada día de retardo proveniente de la falsa procuración, y cuyo total no podrá exceder de la equivalente a trescientos sesenta días. Para la imposición de la multa, de la cual la mitad corresponderá al Fisco y la otra mitad a la parte perjudicada, el juez tomará en cuenta la naturaleza de la causa y su cuantía. Los condenados como falsos procuradores pagarán las costas, daños y perjuicios del incidente aunque legitimaren su personería con posterioridad a la declaración.

El Art. 57 del Código de Procedimiento Civil expresa que “*JUICIO, es la contienda legal sometida a la resolución de los jueces.*”³³

³³ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 57

El juez sustanciará la causa según la cuantía fijada por el actor. Para fijar la cuantía de la demanda, se tomarán en cuenta los intereses líquidos del capital, los que estuvieren pactados en el documento con que se proponga la demanda, y los frutos que se hubieren liquidado antes de proponerla.

El Art. 64 del Código de Procedimiento Civil, señala cuales son los actos preparatorios: *“Todo juicio principia por demanda; pero podrán preceder a ésta los siguientes actos preparatorios:*

1o.- Confesión judicial;

2o.- Exhibición de la cosa que haya de ser objeto de la acción;

3o.- Exhibición y reconocimiento de documentos;

4o.- Información sumaria o de nudo hecho, en los juicios de posesión efectiva, apertura de testamentos y en los demás expresamente determinados por Ley; y,

5o.- Inspección judicial.”³⁴

Esta disposición señala que todo juicio principio con la demanda, pero podrán proceder a ésta los cinco actos preparatorios, por considerar los casos en los que imperativamente deben tramitarse diligencias preparatorias, como incidente o fundamento de un proceso principal. Las diligencias previas, son por su naturaleza no devolutivas, porque deben ser resueltas por el mismo órgano de la jurisdicción, esto es, por el juez de lo civil; y los efectos procesales, son a la tramitación, y no a la acción lo que no acontece con las diligencias que revisten el carácter de perjudiciales o de presupuestos

³⁴ IBIDEM, Art. 64

procesales, porque mientras no se las practiquen no puede incoarse el procedimiento civil; y algunas de estas deben ser resueltas por otro órgano diferente a la jurisdicción civil.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

En el presente trabajo de investigación de tesis, utilizaré dentro de su desarrollo los métodos inductivo, deductivo, analítico; y exegético. Estos métodos derivados del científico nos permitirá formular los elementos conceptuales y teóricos respecto al objeto de estudio que motiva la investigación que se anuncia bajo el epígrafe “IMPRESICIÓN LEGAL DEL INCISO CUARTO DEL ART. 440 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A LA ACREDITACIÓN DE LA PERSONERÍA SI LA SUSPENSIÓN Y DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES FUEREN PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES” y que se sustentara en los componentes doctrinarios sometidos al análisis y síntesis que permitió el método analítico sintético; así también el método inductivo, deductivo en su aplicación hará factible construir principios teórico referenciales relativos a la temática que se enfoca en el problema planteado.

Estos métodos servirán para el análisis demostrativo de la hipótesis planteada, que me permitirá observar en forma clara, real y concreta, de la potestad de los trabajadores de solicitar la disolución o suspensión de las organizaciones de trabajadores y su acreditación de su personería.

El cumplimiento con los objetivos, tanto general como específicos, y el desarrollo de la presente investigación, empezare a la recolección de bibliografía relacionada al tema de investigación, seguido de la selección meticulosa de los diferentes temas y contenidos que interesen para el desarrollo y conformación del marco teórico, tomando como referentes una serie de autores y publicaciones, así como doctrina y jurisprudencia, que me darán la pauta para su elaboración, entre los cuales analizaré la Constitución

de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y otros cuerpos legales, así como obras que hagan y tenga relación con el presente tema a investigarse.

Fundamentalmente en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilizaré la técnica de la encuesta, la misma que la realizaré a 30 personas de manera especial a profesionales del derecho, como instrumentos de recolección sintética de datos y contenidos.

Lo cual permitirá tabular, graficar, verificar los objetivos, propuestas y contrastar las hipótesis y conclusiones y recomendaciones, realizar el análisis necesario y preciso, para con estos elementos, concluir, recomendar, y plantear alternativas de solución.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de la encuesta

PRIMERA PREGUNTA:

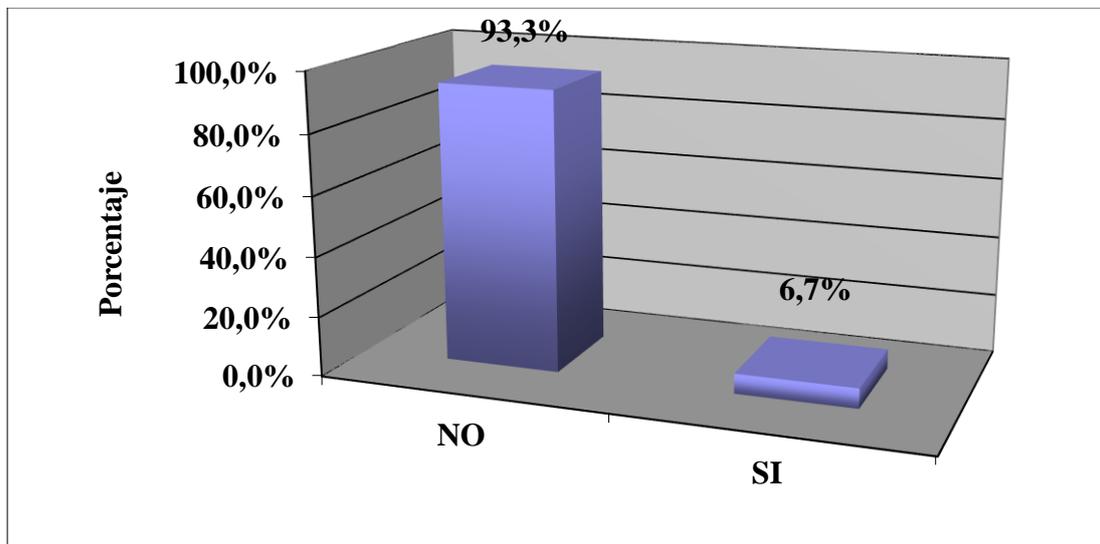
¿Está usted de acuerdo que si una organización no acredita su personería puede presentar una acción judicial?

CUADRO N° 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	28	93.3 %
SI	2	6.7 %
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: Edwin Marcelo Poalacin Iza

GRÁFICO N° 1



INTERPRETACIÓN

De un universo de treinta encuestados, veintiocho que corresponde el 93.3% indicaron no estar de acuerdo que si una organización no acredita su

personería puede presentar una acción judicial. En cambio; dos personas que corresponden el 6.7% manifestaron si estar de acuerdo que si una organización no acredita su personería puede presentar una acción judicial

ANÁLISIS

Si una organización no acredita su personería puede presentar una acción judicial. La capacidad para comparecer en juicio es aquella que faculta al sujeto para efectuar actos procesales; a esta se la denomina capacidad procesal. La legitimación para obrar, es el derecho efectivo que posee el sujeto activo para iniciar una acción y obtener la correlativa resolución final favorable.

SEGUNDA PREGUNTA:

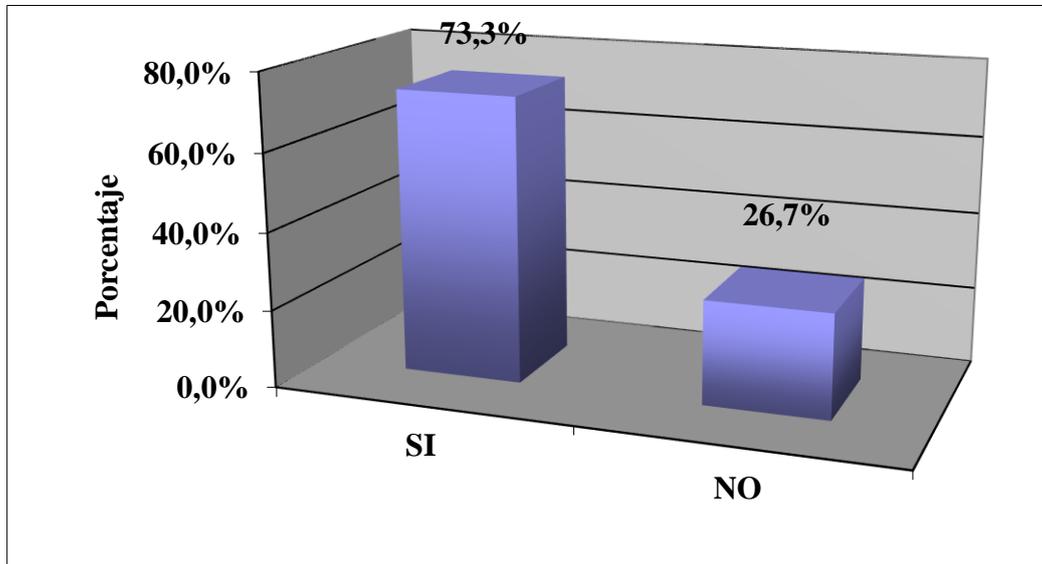
¿Considera usted que la parte final del inciso 4 del Art. 440 del Código de Trabajo es inoficiosa cuando expresa “si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería”, porque todas las personas naturales como jurídica deben ser legalmente capaces para comparecer a juicio?

CUADRO N° 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73.3
NO	8	26.7%
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: Edwin Marcelo Poalacin Iza

GRÁFICO Nº 2



INTERPRETACIÓN

En la pregunta número dos, veintidós encuestados que corresponde el 73,3% señalaron estar de acuerdo que la parte final del inciso 4 del Art. 440 del Código de Trabajo es inoficiosa cuando expresa “si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería”, porque todas las personas naturales como jurídica deben ser legalmente capaces para comparecer a juicio. Y ocho personas que viene a constituir el 26.7% señalaron no estar de acuerdo que la parte final del inciso 4 del Art. 440 del Código de Trabajo es inoficiosa cuando expresa “si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería”, porque todas las personas naturales como jurídica deben ser legalmente capaces para comparecer a juicio.

ANÁLISIS: “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 el 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 tuvieran, no pueden, legalmente, comparecer en un proceso

TERCERA PREGUNTA:

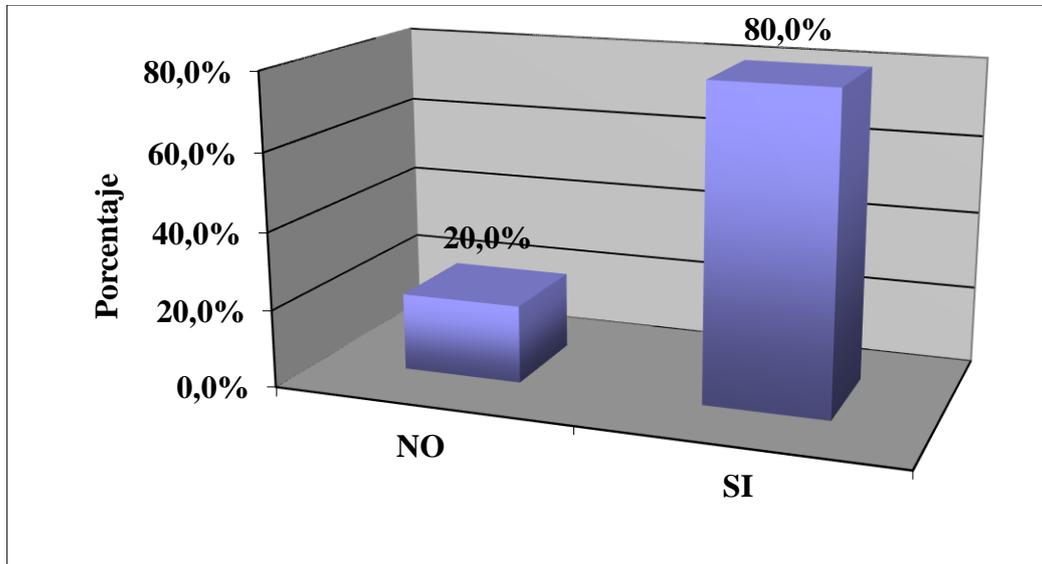
¿Cree usted que si una organización de trabajadores que intervenga en un proceso debe tener capacidad procesal y demostrarla?

CUADRO N° 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80
NO	6	20%
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
 Autor: Edwin Marcelo Poalacin Iza

GRÁFICO Nº 3



INTERPRETACIÓN

En la pregunta número tres, veinticuatro encuestados que corresponde el 80% creen que si una organización de trabajadores que intervenga en un proceso debe tener capacidad procesal y demostrarla. En cambio seis personas que corresponde el 20% no creen que si una organización de trabajadores que intervenga en un proceso deba tener capacidad procesal y demostrarla

ANÁLISIS

Si una organización de trabajadores que intervenga en un proceso debe tener capacidad procesal y demostrarla. En toda relación procesal, los sujetos que intervienen, deben tener capacidad para ser parte, para comparecer en juicio y para pedir en juicio o para obrar. La capacidad para hacer parte es la misma capacidad jurídica general trasladada al proceso civil; por lo tanto, posee capacidad para ser parte quien tiene capacidad jurídica; en consecuencia, generalmente, todo sujeto jurídicamente capaz puede ser parte procesal y, a la inversa, quien no es jurídicamente capaz no puede ser parte procesal.

CUARTA PREGUNTA:

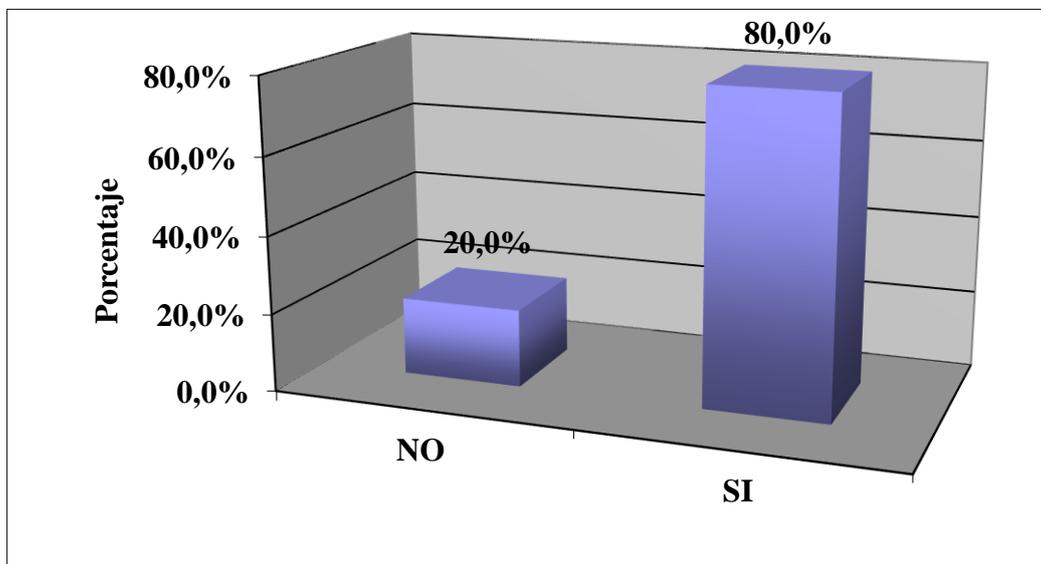
¿Considera usted que: *si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deban acreditar su personería*, se entiende que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores?

CUADRO N° 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80
NO	6	20%
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: Edwin Marcelo Poalacin Iza

GRÁFICO N° 4



ANÁLISIS

En cuanto a esta pregunta veinticuatro personas que corresponde el 80% creen que *si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos*

deban acreditar su personería, se entiende que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores; en cambio seis personas que corresponde el 20% expresaron no creen que *si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deban acreditar su personería*, se entiende que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores

INTEPRETACIÓN

Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deban acreditar su personería, se entiende que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores

QUINTA PREGUNTA:

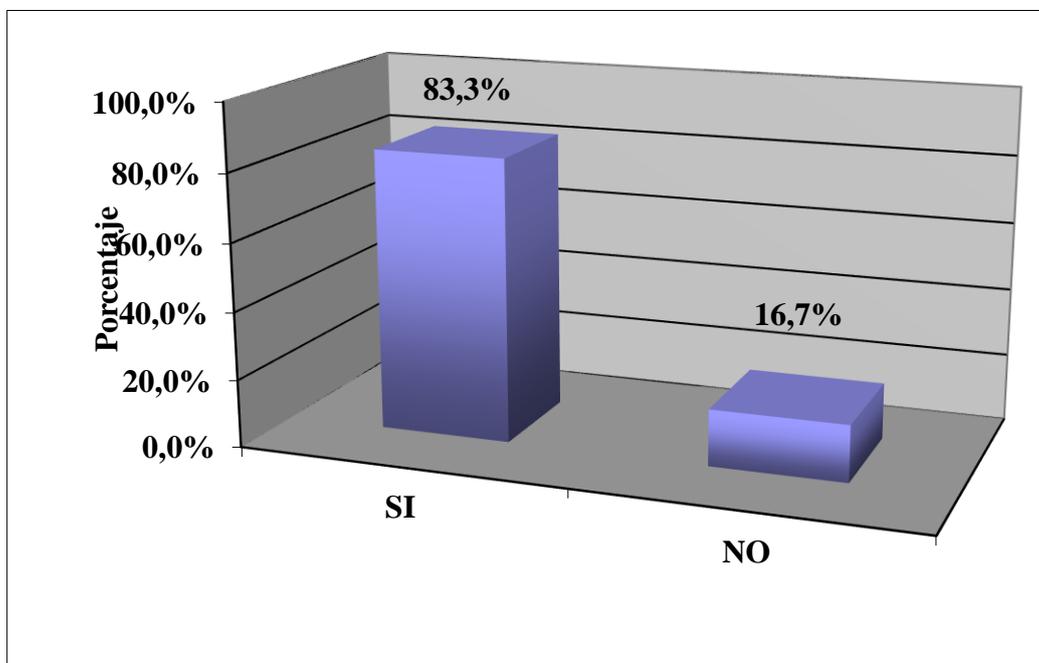
¿Cree usted que el legislador quiso decir: “*Si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la demanda*” por los múltiples problemas debido a que, en una misma empresa o negocio, hay una o varias asociaciones de trabajadores o éstos, en forma permanente, se disputan la dirección de las mismas?

CUADRO N° 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	83.3
No	5	16.7%
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
 Autor: Edwin Marcelo Poalacin Iza

GRÁFICO Nº 5



INTERPRETACIÓN

En la quinta pregunta veinticinco personas que equivale el 83.3% señalaron que el legislador quiso decir: *“Si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la demanda”* por los múltiples problemas debido 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; en cambio cinco personas que corresponde el 16.7% no creen que el legislador quiso decir: *“Si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la demanda”* por los múltiples problemas debido 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

ANÁLISIS

Estimo que el legislador quiso decir: “*Si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la demanda*” por los múltiples problemas debido 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

SEXTA PREGUNTA:

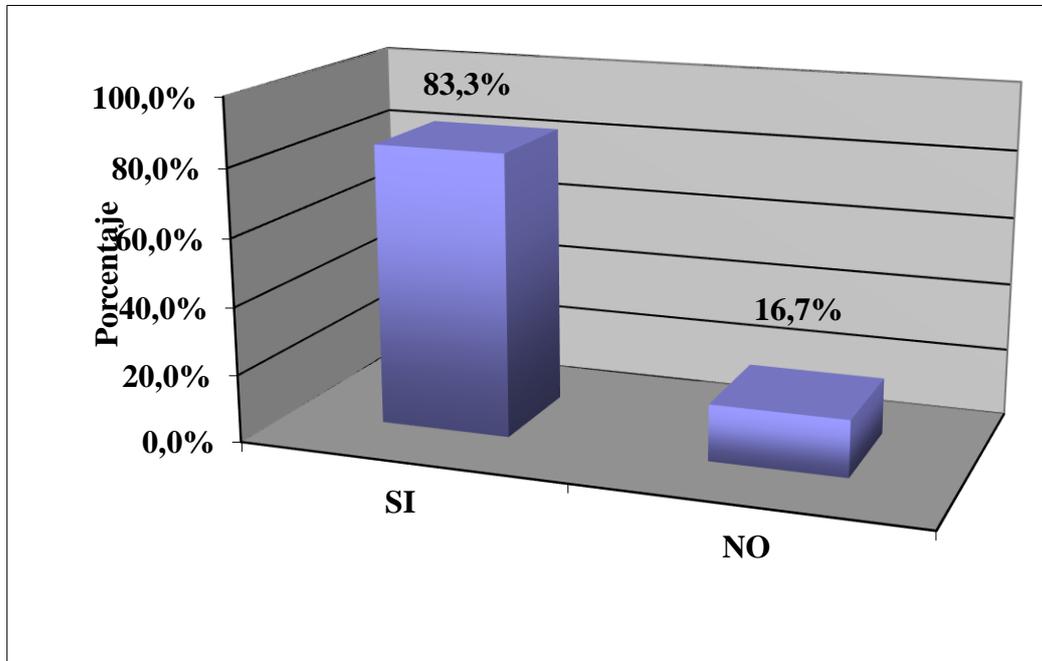
¿Estima usted que una norma legal para que tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige?

CUADRO N° 6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	83.3
No	5	16.7%
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: Edwin Marcelo Poalacin Iza

GRÁFICO Nº 6



INTERPRETACIÓN

En la sexta pregunta veinticinco personas que equivale el 83.3% señalaron que una norma legal para que tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige; en cambio cinco personas que corresponde el 16.7% no creen que una norma legal para que tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige

ANÁLISIS

La norma legal para que tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige

SÉPTIMA PREGUNTA:

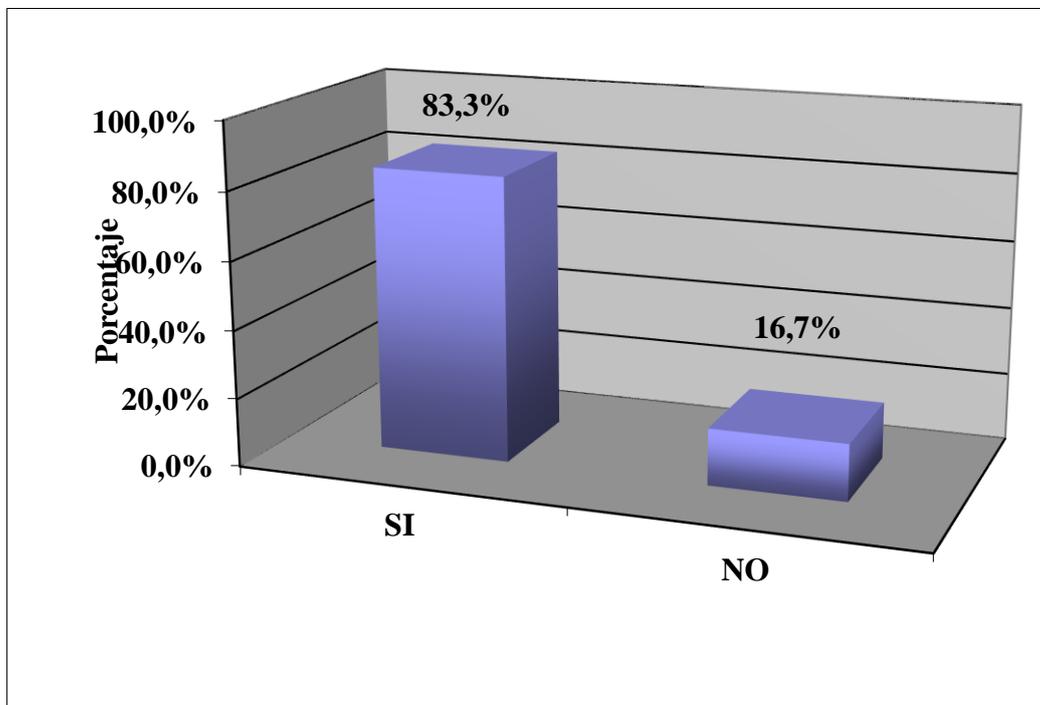
¿Cree usted necesario proponer una reforma al Art. 440 del Código del Trabajo, precisando que si la demanda es presentada por los trabajadores, deberán acreditar su personería desde el inicio de su demanda?

CUADRO N° 7

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	83.3
No	5	16.7%
TOTAL	30	100 %

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: Edwin Marcelo Poalacin Iza

GRÁFICO N° 7



INTERPRETACIÓN

En la última pregunta veinticinco personas que equivale el 83.3% señalaron que es necesario proponer una reforma al Art. 440 del Código del Trabajo, precisando que si la demanda es presentada por los trabajadores, deberán acreditar su personería desde el inicio de su demanda; en cambio cinco personas que corresponde el 16.7% no creen que es necesario proponer una reforma al Art. 440 del Código del Trabajo, precisando que si la demanda es presentada por los trabajadores, deberán acreditar su personería desde el inicio de su demanda

ANÁLISIS

De los resultados vertidos estimo que es necesario proponer una reforma al Art. 440 del Código del Trabajo, precisando que si la demanda es presentada por los trabajadores, deberán acreditar su personería desde el inicio de su demanda

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

Objetivo general.

- Analizar la suspensión y disolución de las organizaciones de trabajadores que señala en Código del Trabajo

Objetivos específicos

- Determinar el inconveniente jurídico que provoca cuando señala el Código del Trabajo señala “si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería”

- Analizar que la intervención del proceso, las partes que intervienen en el proceso deben poseer capacidad procesal

- Proponer una reforma al Art. 440 del Código del Trabajo, precisando la norma que si la demanda es presentada por los trabajadores, deberán acreditar su personería desde el inicio de su demanda.

7.2. Contrastación de hipótesis

El Código del Trabajo determina que en caso de suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores, que fueren presentadas por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería, aquello no tiene coherencia con todo el sistema jurídica, porque toda persona natural o jurídica para comparecen como accionante o demandado debe tener capacidad legal, lo cual da una mala aplicación de la norma jurídica, siendo necesario que se indique, que si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de su demanda.

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

El Art. 86 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que *“Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones: 2. Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos”*³⁵

Nuestro Código del Trabajo no hace expresa mención del juez competente para conocer una causa de trabajo por lo que en primer lugar debemos considerar lo previsto en el numeral segundo del artículo 86 de la Constitución que al tratar de las garantías constitucionales. Esta norma constitucional por lo tanto le habilita al trabajador a formular su demanda en el lugar donde se ha llevado a cabo la relación laboral pues es ésta la que puede originar o dar lugar a actos u omisiones que provoquen la interposición de una demanda judicial. Sin embargo, también podría ser un lugar distinto si es que los efectos de un acto u omisión resultan lesivos para un trabajador o un empleador y se producen en un lugar diferente a aquel en que se desarrolló la relación laboral.

Andrés Páez, señala que *“En la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones y sin dar lugar a dilaciones ni a diligencias intrascendentes, al contrario de lo que acontece con los anacrónicos juicios ordinarios o verbal sumarios, de tal manera que el proceso no pierda continuidad y sea oportuno. La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el que dicte sentencia,*

³⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 86 numeral 2

pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento.”³⁶

Además, en la oralidad, el juez tiene mayores poderes con relación al proceso escrito. Y es primordial tomar en cuenta que con la oralidad se logra celeridad, concentración, mayor eficacia y eficiencia, al igual que se limitan las instancias y los recursos. La oralidad en la administración de justicia no sólo se la debe mirar como una herramienta para agilizar los procedimientos judiciales sino también como una necesidad para ir creando una cultura de negociación judicial, simplificación, inmediatez, celeridad y propender de esa manera a la erradicación de la adicción a la incidentalidad que tiene todavía muchos devotos en nuestro país como instrumento favorito para ocultar su mediocridad y carencia de argumentos

Hernando Devis Echandía, en cuanto a la demanda indica que *“Desde un punto de vista más exacto y en relación a su contenido, la demanda incluye la acción y la pretensión, y por eso, además de reunir los presupuestos procesales necesarios para que pueda originarse el proceso, debe contener lo que se demanda, con sus fundamentos de hecho y de derecho; es decir, la pretensión y su razón”³⁷*

Para que el objeto de la acción se cumpla y haya proceso, basta que se reúnan los presupuestos procesales, esto es competencia, capacidad de las partes, ausencia de Litis pendentia y de vicios de nulidad, condiciones de forma para toda demanda y las especiales para la clase de juicios de que se trata; pero para que prospere la pretensión y la sentencia sea favorable, se requiere

³⁶ PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26

³⁷ DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

además, que el actor pruebe el derecho que la funda, que ese derecho no sea desestimado por consecuencia de una excepción del demandado, que se tenga legitimada en la causa e interés para obrar y que se reúnan todos los presupuestos materiales de una demanda.

Andrés Páez indica que: *“El derecho laboral tiene un carácter eminentemente social ya que al regular la relación obrero-patronal, se orienta a proteger los derechos laborales, los cuales interesan no solamente a sus titulares sino al conjunto de la sociedad, hecho que explica la dimensión social del derecho del trabajo.”*³⁸

El trabajador ecuatoriano en el nuevo milenio se enfrenta a un entorno socio-económico complejo: un mercado de trabajo caracterizado por altos niveles de desempleo y subempleo, inestabilidad laboral, bajo poder adquisitivo de sus salarios, ausencia de una política remunerativa, pocos incentivos estatales para la capacitación, una mal comprendida flexibilización, recesión productiva, precarización de la mano de obra por imposibilidad económica del trabajador de acceder a educación especializada, insensible lógica del mercado, especulativo capital financiero, lentitud y corrupción en la administración de justicia, desarticulación de los gremios sindicales y un desplome institucional sin precedentes.

Sobre el juicio oral Andrés Páez señala que *“Al sistema oral no se lo debe entender como: Exclusión de la escritura del proceso. En escritura como medio perfeccionado que es para expresar el pensamiento y para conservar*

³⁸ PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 43

*durablemente la expresión, no puede dejar de tener en el proceso el lugar que tiene en toda relación de la vida*³⁹.

Aquí hallamos otra expresión del carácter tutelar del derecho del trabajo, puesto que ampara al trabajador iletrado o a aquél que no ha podido contar con el auxilio de un abogado para redactar su demanda, hecho que de todas maneras debe ser subsanado a través de la defensoría pública puesto que es fundamental para el trabajador el poder ampararse en los conocimientos de un profesional para enrumbar apropiadamente su demanda.

La oralidad de las audiencias es muy importante en el proceso laboral, y por ello Jorge Zavala Egas expresa que: *“La publicidad referida a las partes, aunque encuentre también cobertura en esta normativa constitucional, debe entenderse más bien como una manifestación del principio de audiencia, ya que para éstas la virtualidad del principio no radica sólo en conocer las actuaciones procesales, sino en poder actuar y defenderse. Por eso el derecho que tienen las partes personadas a intervenir en las actuaciones judiciales es tan solo una manifestación del derecho de defensa del justiciable”*⁴⁰.

Tomando en cuenta, en las relaciones laborales, nuestra del trabajo permite que en su juzgamiento se lleve a cabo, mediante audiencias orales, esto admite la publicidad general, base importante en la intermediación de los medios de comunicación, que tiene como finalidad proteger a las partes de un proceso y mantener la confianza de la comunidad en sus órganos judiciales.

³⁹ PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 60

⁴⁰ ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 335

8. CONCLUSIONES

PRIMERA: si una organización no acredita su personería no puede presentar una acción judicial.

SEGUNDA: La parte final del inciso 4 del Art. 440 del Código de Trabajo es inoficiosa cuando expresa “si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería”, porque todas las personas naturales como jurídica deben ser legalmente capaces para comparecer a juicio.

TERCERA: Si una organización de trabajadores que intervenga en un proceso debe tener capacidad procesal y demostrarla.

CUARTA: *Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deban acreditar su personería*, se entiende que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores.

QUINTA: El legislador quiso decir: *“Si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la demanda”* por los múltiples problemas debido 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.

SEXTA: Una norma legal para que tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige.

SÉPTIMA: Es necesario proponer una reforma al Art. 440 del Código del Trabajo, precisando que si la demanda es presentada por los trabajadores, deberán acreditar su personería desde el inicio de su demanda.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA: si una organización no acredita su personería no puede presentar una acción judicial.

SEGUNDA: La parte final del inciso 4 del Art. 440 del Código de Trabajo es inoficiosa cuando expresa “si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería”, porque todas las personas naturales como jurídica deben ser legalmente capaces para comparecer a juicio.

TERCERA: Si una organización de trabajadores que intervenga en un proceso debe tener capacidad procesal y demostrarla.

CUARTA: *Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deban acreditar su personería*, se entiende que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores.

QUINTA: El legislador quiso decir: *“Si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la demanda”* por los múltiples problemas debido 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.

SEXTA: Una norma legal para que tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige.

SÉPTIMA: Es necesario proponer una reforma al Art. 440 del Código del Trabajo, precisando que si la demanda es presentada por los trabajadores, deberán acreditar su personería desde el inicio de su demanda.

9.1. Propuesta de reforma

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que el Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador, señala “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley

Que el Art. 169 Constitución de la República del Ecuador expresa que: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.

Que el inciso 4 del Art. 440 del Código del Trabajo expresa que “*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 éstos deberán acreditar su personería.*”

Que en toda relación procesal, los sujetos que intervienen, deben tener capacidad para ser parte, para comparecer en juicio y para pedir en juicio o para obrar. La capacidad para hacer parte es la misma capacidad jurídica general trasladada al proceso civil; por lo tanto, posee capacidad para ser parte quien tiene capacidad jurídica; en consecuencia, generalmente, todo sujeto

jurídicamente capaz puede ser parte procesal y, a la inversa, quien no es jurídicamente capaz no puede ser parte procesal. En cambio la capacidad para comparecer en juicio es aquella que faculta al sujeto para efectuar actos procesales; a esta se la denomina capacidad procesal. La legitimación para obrar, es el derecho efectivo que posee el sujeto activo para iniciar una acción y obtener la correlativa resolución final favorable.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales que le confiere el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

Art. 1. Refórmese el inciso 4 del Art. 440 del Código del Trabajo por el siguiente:

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, deben acreditar su personería desde el inicio de la demanda

Art. Final.- La presente Ley Reformatoria al Código del Trabajo, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los tres días del mes de febrero del dos mil catorce.

La Presidenta

El Secretario

10. BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES; Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1998, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina., 1998, p. 19, 366, 375
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 32, 57, 64
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada 2008, Art. 226, 440, 441
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, Art. 66, 86, 319
- CHÁVEZ DE BARRERA, Nely: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, agosto, 2002, p. 272, 273.
- DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 49
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 59, 561
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo I A, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires – Argentina, p. 874
- ESPINOZA MERINO, Galo: La más práctica enciclopedia jurídica, Volumen I, Vocabulario Jurídico, instituto de informática legal, Quito-Ecuador, 1987, p. 57, 204

- ESPINOZA MERINO, Galo: La más práctica enciclopedia jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, instituto de informática legal, Quito-Ecuador, 1987, p.697
- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 347, 554
- MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 97ª Reunión del la Conferencia Internacional del Trabajo del 2008, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf
- OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 660, 719
- PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26
- PÉREZ, Efraín: Derecho Administrativo, Corporación de Estudios y Publicaciones, tercera edición. Tomo I, Quito – Ecuador, 2009, p. 121
- VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121
- ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 70, 123

11. ANEXOS PROYECTO



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE TESIS

Tema:

“IMPRESIÓN LEGAL DEL INCISO CUARTO DEL ART. 440 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A LA ACREDITACIÓN DE LA PERSONERÍA SI LA SUSPENSIÓN Y DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES FUEREN PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES.”.

PROYECTO DE TESIS
PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO

POSTULANTE:

Edwin Marcelo Poalacin Iza

LOJA- ECUADOR

2014

1. TEMA.

IMPRESIÓN LEGAL DEL INCISO CUARTO DEL ART. 440 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A LA ACREDITACIÓN DE LA PERSONERÍA SI LA SUSPENSIÓN Y DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES FUEREN PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES.

2. PROBLEMÁTICA.

El inciso 4 del Art. 440 del Código del Trabajo expresa que *“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 éstos deberán acreditar su personería.”*

La parte final de esta disposición se indica que “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 el 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.

En toda relación procesal, los sujetos que intervienen, deben tener capacidad para ser parte, para comparecer en juicio y para pedir en juicio o para obrar. La capacidad para hacer parte es la misma capacidad jurídica general trasladada al proceso civil; por lo tanto, posee capacidad para ser parte quien tiene capacidad jurídica; en consecuencia, generalmente, todo sujeto jurídicamente

capaz puede ser parte procesal y, a la inversa, quien no es jurídicamente capaz no puede ser parte procesal. En cambio la capacidad para comparecer en juicio es aquella que faculta al sujeto para efectuar actos procesales; a esta se la denomina capacidad procesal. La legitimación para obrar, es el derecho efectivo que posee el sujeto activo para iniciar una acción y obtener la correlativa resolución final favorable.

De lo expuesto se desprende que quien quiere iniciar un proceso debe tener las calidades señaladas, de lo contrario, no podrá intervenir, legalmente como parte procesal.

Quizá el legislador quiso decir que, si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la 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.

Sea como fuere, esta es una nueva demostración de la escasa capacidad para legislar que posee tradicionalmente nuestros legisladores. Para que una norma legal tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, además debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige. La norma comentada no posee estas características, lo cual contiene un defecto de fondo: pareciera que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores.

3. JUSTIFICACIÓN

La Modalidad de Estudios a Distancia, gestora de conocimientos y conciencia jurídica, aspira a hacer conciencia fuera de las aulas universitarias, tomando como bandera la defensa de los derechos de las personas; que en el Código del Trabajo, se exige que en caso de suspensión o disolución de organizaciones de trabajadores, estas deban acreditar su personería.

Es importante determinar que si una persona natural o jurídica no tiene capacidad legal para presentar una demanda, no puede ser parte del proceso, pues la ley exige que tanto el demandante como el accionante, en todos los juicios deben tener capacidad procesal, y si no lo tuvieren, no pueden legalmente comparecer en un proceso.

Este problema no puede ser soslayado por los encargados de los jueces del trabajo, es un compromiso impostergable de los legisladores, es un desafío para la administración de justicia; y, es un aporte invaluable a nuestra legislatura, con el apoyo técnico jurídico, de quien será designado director de tesis, lo que garantiza la calidad de esta investigación.

Es de importancia jurídica contar con un análisis jurídico del Art. 440 del Código del Trabajo, a fin de conocer todos los fundamentos, características y particularidades. Desentrañar durante el desarrollo de la investigación las limitaciones e inconvenientes que presenta esta norma jurídica. Pero ante todo, este análisis me permitirá contar con una de propuesta de reforma a nuestra legislación del trabajo, que supere los obstáculos que se presentan en forma permanente.

En relación a la factibilidad de la investigación, debo manifestar que cuento con la disponibilidad de tiempo necesario para la ejecución del presente trabajo, existen las fuentes bibliográficas y documentales indispensables para el acopio de la información, la respectiva asesoría, y los recursos materiales, técnicos y financieros para culminar con la tesis. Por lo tanto se justifica plenamente la realización de la presente investigación.

4. OBJETIVOS.

4.1. Objetivo general.

- Analizar la suspensión y disolución de las organizaciones de trabajadores que señala en Código del Trabajo

4.2. Objetivos específicos

- Determinar el inconveniente jurídico que provoca cuando señala el Código del Trabajo señala “si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería”

- Analizar que la intervención del proceso, las partes que intervienen en el proceso deben poseer capacidad procesal

- Proponer una reforma al Art. 440 del Código del Trabajo, precisando la norma que si la demanda es presentada por los trabajadores, deberán acreditar su personería desde el inicio de su demanda.

4.3. HIPÓTESIS.

El Código del Trabajo determina que en caso de suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores, que fueren presentadas por los trabajadores

éstos deberán acreditar su personería, aquello no tiene coherencia con todo el sistema jurídica, porque toda persona natural o jurídica para comparecen como accionante o demandado debe tener capacidad legal, lo cual da una mala aplicación de la norma jurídica, siendo necesario que se indique, que si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de su demanda.

5. MARCO TEÓRICO

El Art. 86 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que *“Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones: 2. Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos”*⁴¹

Nuestro Código del Trabajo no hace expresa mención del juez competente para conocer una causa de trabajo por lo que en primer lugar debemos considerar lo previsto en el numeral segundo del artículo 86 de la Constitución que al tratar de las garantías constitucionales. Esta norma constitucional por lo tanto le habilita al trabajador a formular su demanda en el lugar donde se ha llevado a cabo la relación laboral pues es ésta la que puede originar o dar lugar a actos u omisiones que provoquen la interposición de una demanda judicial. Sin embargo, también podría ser un lugar distinto si es que los efectos de un acto u omisión resultan lesivos para un trabajador o un empleador y se producen en un lugar diferente a aquel en que se desarrolló la relación laboral.

⁴¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 86 numeral 2

Andrés Páez, señala que *“En la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones y sin dar lugar a dilaciones ni a diligencias intrascendentes, al contrario de lo que acontece con los anacrónicos juicios ordinarios o verbal sumarios, de tal manera que el proceso no pierda continuidad y sea oportuno. La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el que dicte sentencia, pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento.”*⁴²

Además, en la oralidad, el juez tiene mayores poderes con relación al proceso escrito. Y es primordial tomar en cuenta que con la oralidad se logra celeridad, concentración, mayor eficacia y eficiencia, al igual que se limitan las instancias y los recursos. La oralidad en la administración de justicia no sólo se la debe mirar como una herramienta para agilizar los procedimientos judiciales sino también como una necesidad para ir creando una cultura de negociación judicial, simplificación, inmediatez, celeridad y propender de esa manera a la erradicación de la adicción a la incidentalidad que tiene todavía muchos devotos en nuestro país como instrumento favorito para ocultar su mediocridad y carencia de argumentos

Hernando Devis Echandía, en cuanto a la demanda indica que *“Desde un punto de vista más exacto y en relación a su contenido, la demanda incluye la acción y la pretensión, y por eso, además de reunir los presupuestos procesales necesarios para que pueda originarse el proceso, debe contener lo*

⁴² PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26

*que se demanda, con sus fundamentos de hecho y de derecho; es decir, la pretensión y su razón*⁴³

Para que el objeto de la acción se cumpla y haya proceso, basta que se reúnan los presupuestos procesales, esto es competencia, capacidad de las partes, ausencia de Litis pendentia y de vicios de nulidad, condiciones de forma para toda demanda y las especiales para la clase de juicios de que se trata; pero para que prospere la pretensión y la sentencia sea favorable, se requiere además, que el actor pruebe el derecho que la funda, que ese derecho no sea desestimado por consecuencia de una excepción del demandado, que se tenga legitimada en la causa e interés para obrar y que se reúnan todos los presupuestos materiales de una demanda.

Andrés Páez indica que: *“El derecho laboral tiene un carácter eminentemente social ya que al regular la relación obrero-patronal, se orienta a proteger los derechos laborales, los cuales interesan no solamente a sus titulares sino al conjunto de la sociedad, hecho que explica la dimensión social del derecho del trabajo.”*⁴⁴

El trabajador ecuatoriano en el nuevo milenio se enfrenta a un entorno socio-económico complejo: un mercado de trabajo caracterizado por altos niveles de desempleo y subempleo, inestabilidad laboral, bajo poder adquisitivo de sus salarios, ausencia de una política remunerativa, pocos incentivos estatales para la capacitación, una mal comprendida flexibilización, recesión productiva, precarización de la mano de obra por imposibilidad económica del trabajador de acceder a educación especializada, insensible lógica del mercado,

⁴³ DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Noción general de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

⁴⁴ PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 43

especulativo capital financiero, lentitud y corrupción en la administración de justicia, desarticulación de los gremios sindicales y un desplome institucional sin precedentes.

Sobre el juicio oral Andrés Páez señala que *“Al sistema oral no se lo debe entender como: Exclusión de la escritura del proceso. En escritura como medio perfeccionado que es para expresar el pensamiento y para conservar durablemente la expresión, no puede dejar de tener en el proceso el lugar que tiene en toda relación de la vida”*⁴⁵.

Aquí hallamos otra expresión del carácter tutelar del derecho del trabajo, puesto que ampara al trabajador iletrado o a aquél que no ha podido contar con el auxilio de un abogado para redactar su demanda, hecho que de todas maneras debe ser subsanado a través de la defensoría pública puesto que es fundamental para el trabajador el poder ampararse en los conocimientos de un profesional para enrumbar apropiadamente su demanda.

La oralidad de las audiencias es muy importante en el proceso laboral, y por ello Jorge Zavala Egas expresa que: *“La publicidad referida a las partes, aunque encuentre también cobertura en esta normativa constitucional, debe entenderse más bien como una manifestación del principio de audiencia, ya que para éstas la virtualidad del principio no radica sólo en conocer las actuaciones procesales, sino en poder actuar y defenderse. Por eso el derecho que tienen las partes personadas a intervenir en las actuaciones judiciales es tan solo una manifestación del derecho de defensa del justiciable”*⁴⁶.

⁴⁵ PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 60

⁴⁶ ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 335

Tomando en cuenta, en las relaciones laborales, nuestra del trabajo permite que en su juzgamiento se lleve a cabo, mediante audiencias orales, esto admite la publicidad general, base importante en la intermediación de los medios de comunicación, que tiene como finalidad proteger a las partes de un proceso y mantener la confianza de la comunidad en sus órganos judiciales.

6. METODOLOGÍA.

En el presente trabajo de investigación de tesis, utilizaré dentro de su desarrollo los métodos inductivo, deductivo, analítico; y exegético. Estos métodos derivados del científico nos permitirá formular los elementos conceptuales y teóricos respecto al objeto de estudio que motiva la investigación que se anuncia bajo el epígrafe “IMPRESICIÓN LEGAL DEL INCISO CUARTO DEL ART. 440 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A LA ACREDITACIÓN DE LA PERSONERÍA SI LA SUSPENSIÓN Y DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES FUEREN PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES” y que se sustentara en los componentes doctrinarios sometidos al análisis y síntesis que permitió el método analítico sintético; así también el método inductivo, deductivo en su aplicación hará factible construir principios teórico referenciales relativos a la temática que se enfoca en el problema planteado.

Estos métodos servirán para el análisis demostrativo de la hipótesis planteada, que me permitirá observar en forma clara, real y concreta, de la potestad de los trabajadores de solicitar la disolución o suspensión de las organizaciones de trabajadores y su acreditación de su personería.

El cumplimiento con los objetivos, tanto general como específicos, y el desarrollo de la presente investigación, empezare a la recolección de bibliografía relacionada al tema de investigación, seguido de la selección meticulosa de los diferentes temas y contenidos que interesen para el desarrollo y conformación del marco teórico, tomando como referentes una serie de autores y publicaciones, así como doctrina y jurisprudencia, que me darán la pauta para su elaboración, entre los cuales analizaré la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y otros cuerpos legales, así como obras que hagan y tenga relación con el presente tema a investigarse.

Fundamentalmente en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilizaré la técnica de la encuesta, la misma que la realizaré a 30 personas de manera especial a profesionales del derecho, como instrumentos de recolección sintética de datos y contenidos.

Lo cual permitirá tabular, graficar, verificar los objetivos, propuestas y contrastar las hipótesis y conclusiones y recomendaciones, realizar el análisis necesario y preciso, para con estos elementos, concluir, recomendar, y plantear alternativas de solución.

7. CRONOGRAMA

Nº	ACTIVIDADES	2014				
		Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo
1	Elaboración y presentación del proyecto de tesis	x				
2	Aprobación del proyecto	x				
3	Estudio Bibliográfico		x			
4	Desarrollo del marco teórico de la investigación		x			
5	Elaboración, validación de los instrumentos de			xx		
6	la investigación			xx		
7	Aplicación de la investigación de campo				xxx	
8	Tabulación, sistematización y análisis de los				xxx	
9	Resultados				x	
10	Verificación de los objetivos e hipótesis					x
11	Redacción del informe final					x
12	Sustentación de la defensa de tesis					xx

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Este punto se encuentra desarrollado en dos partes, los recursos humanos y los materiales y presupuesto:

8.1. Recursos humanos:

- Director de Tesis por designarse;
- Postulante: Edwin Marcelo Poalacin Iza

8.2. Recursos materiales y Presupuesto:

RECURSOS	CANTIDAD	VALOR
Computadora	1	800
Impresora	1	120
Tinta para impresora	1	60
Uso de Internet	1	100
Resmas de papel	2	10
Esferográficos	5	10
Copias de documentos		100
Movilización		500
Imprevistos		100
Empastados del trabajo		100
TOTAL		1900

El presente costo asume a la cantidad de MIL NOVECIENTOS DÓLARES AMERICANOS (\$1.900,00) los mismos que serán financiados con recursos propios de la postulante.

9. BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, Diana: Principios y peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Guayaquil – Ecuador, Editorial Edino, 2008.
- BEDOYA, Hugo: La oralidad en el proceso laboral, editorial leyer, Bogotá – Colombia, 2008.
- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12^a, Buenos Aires – Argentina, 1979.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009.
- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986.
- ESPINOSA MERINO, Galo: La más Práctica Enciclopedia Jurídica, Volumen I y II, Vocabulario Jurídico, Instituto de Informática Básica, Quito – Ecuador, 1987.
- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Austral S.A., Buenos Aires – Argentina, 2008.
- PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010.
- SÁNCHEZ ZURATY, Manuel: Diccionario Básico de Derecho, Tomo I, tercera edición, Quito – Ecuador, 2000.
- VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007.
- ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 335

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Distinguido profesional del Derecho, solicito a Usted muy comedidamente se digne dar respuesta a las preguntas contenidas en la siguiente entrevista técnica, cuyas respuestas será de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogado titulada: "IMPRESIÓN LEGAL DEL INCISO CUARTO DEL ART. 440 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A LA ACREDITACIÓN DE LA PERSONERÍA SI LA SUSPENSIÓN Y DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES FUEREN PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES"

1. ¿Está usted de acuerdo que si una organización no acredita su personería puede presentar una acción judicial?

SI () NO ()

PORQUE.....
.....

2. ¿Considera usted que la parte final del inciso 4 del Art. 440 del Código de Trabajo es inoficiosa cuando expresa "si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería", porque todas las personas naturales como jurídica deben ser legalmente capaces para comparecer a juicio?

SI () NO ()

PORQUE.....
.....

3. ¿Cree usted que si una organización de trabajadores que intervenga en un proceso debe tener capacidad procesal y demostrarla?

SI () NO ()

PORQUE.....
.....

4. ¿Considera usted que: *si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deban acreditar su personería*, se entiende que solamente los trabajadores se les exige que acrediten su personería y se los libere de esta obligación procesal a los empleadores?

SI () NO ()

PORQUE.....
.....

5 ¿Cree usted que el legislador quiso decir: *“Si la demanda es presentada por los trabajadores, deben acreditar su personería desde el inicio de la demanda”* por los múltiples problemas debido 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?

SI () NO ()

PORQUE.....
.....

6. ¿Estima usted que una norma legal para que tenga validez, debe guardar coherencia con todo el sistema jurídico, debe ser redactada con claridad, en forma elegante, con el mejor de los estilos y con la técnica jurídica que cada caso exige?

SI () NO ()

PORQUE.....
.....

7. ¿Cree usted necesario proponer una reforma al Art. 440 del Código del Trabajo, precisando que si la demanda es presentada por los trabajadores, deberán acreditar su personería desde el inicio de su demanda?

SI () NO ()

PORQUE.....
.....

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
TABLA DE CONTENIDOS	vii
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN	2
2.1. Abstract.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL	8
4.1.1. Acreditación	8
4.1.2. Personería.....	8
4.1.3. Suspensión.....	10
4.1.4. Disolución.....	11
4.1.5. Organización, Asociación y sindicato.....	11
4.1.6. Trabajadores	13
4.1.7. Empleadores	16
4.1.8. Coherencia	17
4.1.9. Sistema jurídico.....	18
4.1.10. Accionante.....	19
4.1.11. Demandado	19
4.1.12. Capacidad legal	20

4.1.13.	Demanda	21
4.2.	MARCO DOCTRINARIO	24
4.2.1.	La libertad de asociación	24
4.2.2.	Suspensión y disolución de organizaciones de trabajadores	25
4.2.2.1.	Capacidad procesal para intervenir en el proceso.	25
4.3.	MARCO JURÍDICO	29
4.3.1.	Constitución de la República del Ecuador	29
4.3.2.	Código del Trabajo	29
4.3.3.	Código de Procedimiento Civil	37
5.	MATERIALES Y MÉTODOS	41
6.	RESULTADOS	43
6.1.	Análisis e interpretación de la encuesta	43
7.	DISCUSIÓN	55
7.1.	Verificación de objetivos	55
7.2.	Contrastación de hipótesis	55
7.3.	Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma	56
8.	CONCLUSIONES	60
9.	RECOMENDACIONES	62
9.1.	Propuesta de reforma	64
10.	BIBLIOGRAFÍA	66
11.	ANEXOS PROYECTO	68
	PROYECTO DE TESIS	68
	ÍNDICE	85