



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

**“REFORMAS AL RÉGIMEN JURÍDICO QUE  
REGULA LA CONFORMACIÓN DE LOS  
SINDICATOS, EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO  
ECUATORIANO”**

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

**AUTOR:**

José Evelio Cuenca Alvarado

**DIRECTORA:**

Dra. Andrea Soledad Aguirre Córdova

Loja – Ecuador

2013

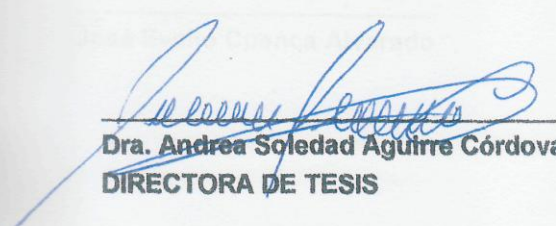
## CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA

**Dra. Andrea Soledad Aguirre Córdova**  
**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

### CERTIFICO:

Que he dirigido el trabajo de tesis previa a la obtención del Título de Abogado, presentado por el postulante señor egresado José Evelio Cuenca Alvarado, el mismo que se titula: **“REFORMAS AL RÉGIMEN JURÍDICO QUE REGULA LA CONFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS, EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO”**; y, una vez que se ha cumplido con todas las observaciones realizadas, y con los requisitos de fondo y de forma exigidos por la Universidad Nacional de Loja, autorizo a su autor la presentación de la investigación ante el correspondiente Tribunal de Grado, para su posterior sustentación y defensa.

Loja, noviembre del 2012



**Dra. Andrea Soledad Aguirre Córdova**  
**DIRECTORA DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo José Evelio Cuenca Alvarado declaro ser autor(a) del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-biblioteca Virtual.

**AUTOR:** José Evelio Cuenca Alvarado

**FIRMA:**  .....

**CÉDULA:** 0702135427

**FECHA:** Loja, Abril de 2013

## **DEDICATORIA**

A mi Madre y a mi Esposa, por brindarme el cariño, la comprensión y la confianza necesarias para emprender en la conquista de los retos que me depara la vida, la consecución de esta meta se la debo a ellas, por eso les dedico este trabajo con amor.

A la clase trabajadora ecuatoriana, que enfrenta con dignidad la lucha en defensa de sus derechos.

**José Evelio Cuenca Alvarado**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de Loja, en la persona de las autoridades, docentes y administrativos de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia.

A mis Maestros Universitarios.

A la Dra. Andrea Soledad Aguirre Córdova, por haber asumido la dirección del presente trabajo investigativo, pues con su experiencia y conocimiento, supo guiarme de forma adecuada para la realización del mismo.

A las personas que colaboraron en calidad de encuestados y entrevistados.

A todos quienes aportaron desinteresadamente para que este trabajo llegue a feliz término.

**José Evelio Cuenca Alvarado**

## TABLA DE CONTENIDOS

1. **TÍTULO**
2. **RESUMEN**
- 2.1. **ABSTRACT**
3. **INTRODUCCIÓN**
4. **REVISIÓN DE LITERATURA**
- 4.1. **MARCO CONCEPTUAL.**
- 4.1.1. EL TRABAJO.
- 4.1.2. EL TRABAJADOR.
- 4.1.3. EL EMPLEADOR.
- 4.1.4. LOS SINDICATOS.
- 4.2. **MARCO DOCTRINARIO.**
- 4.2.1. EL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.
- 4.2.2. EL SINDICALISMO EN EL ECUADOR.
- 4.2.3. LAS LIMITACIONES LEGALES AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y SUS REPERCUSIONES EN LA CLASE TRABAJADORA ECUATORIANA.
- 4.2.4. LA EXCEPCIONALIDAD DEL TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES.
- 4.3. **MARCO JURÍDICO.**
- 4.3.1. EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.
- 4.3.2. EN EL DERECHO INTERNACIONAL.
- 4.3.2.1. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- 4.3.2.2. En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.
- 4.3.3. EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

4.3.4. EN EL CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA.

**4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.**

4.4.1. Código del Trabajo de Chile.

4.4.2. Código sustantivo del Trabajo de Colombia.

4.4.3. Ley Federal del Trabajo de México.

4.4.4. Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela.

**5. MATERIALES Y MÉTODOS**

**5.1 MATERIALES UTILIZADOS**

**5.2 MÉTODOS**

**5.3 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS**

**6. RESULTADOS**

**1.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS**

**1.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS**

**1.3 ESTUDIO DE CASOS**

**7. DISCUSIÓN**

**7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS**

**7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

**7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE  
REFORMA LEGAL**

**8. CONCLUSIONES**

**9. RECOMENDACIONES**

**9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

**10. BIBLIOGRAFÍA**

**11. ANEXOS**

**12. ÍNDICE**

1. **TÍTULO.**

**“REFORMAS AL RÉGIMEN JURÍDICO QUE REGULA LA  
CONFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS, EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO  
ECUATORIANO”**



## **2. RESUMEN**

El Estado ecuatoriano, en la Constitución de la República del Ecuador, establece como uno de los principios en que se sustenta el derecho al trabajo, la libertad de organización de los trabajadores, el que puede ser ejercido sin autorización previa, esta garantía comprende la posibilidad de constituir sindicatos, gremios o asociaciones.

El derecho en cuestión es ratificado en el Código del Trabajo, que contiene normas específicas destinadas a garantizar la libertad de asociación de la clase trabajadora, a través de la conformación de cualquiera de las asociaciones antes mencionadas.

Sin embargo al revisar las disposiciones pertinentes del mencionado Código se puede evidenciar la existencia de algunas situaciones, como por ejemplo que contempla la posibilidad de que se adhieran a los sindicatos conformados en las empresas, los trabajadores mayores de catorce años de edad, cuando la misma Constitución de la República y el Código de la Niñez y la Adolescencia, prohíben el trabajo de menores de quince años, y a partir de esta edad lo permiten sólo de forma excepcional, por lo que no tiene sustento jurídico el hecho de reconocer la posibilidad de asociarse a personas que por su edad están constitucional y legalmente impedidas de realizar actividades laborales.

Además, existe en el régimen jurídico del Código del Trabajo relacionado con la constitución de los sindicatos una limitación al derecho a la organización y a la libertad de asociación sindical, en el sentido de que se exige como requisito para que pueda constituirse un sindicato, que se asocien un número mínimo de treinta trabajadores, cantidad que es difícil lograr en la mayoría de las empresas ecuatorianas, pues se trata de iniciativas pequeñas en donde el número es considerablemente menor. Como es fácil de determinar, las situaciones descritas delimitan la existencia de una problemática, la cual es estudiada en este trabajo, que se ha desarrollado con el título: **“REFORMAS AL RÉGIMEN JURÍDICO QUE REGULA LA CONFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS, EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO”**.

En la investigación se hace constar la revisión de literatura, la cual está integrada por el marco conceptual, el marco doctrinario y el marco jurídico, en donde desde estos puntos de vista se abordan los principales aspectos que tienen relación con la temática; también se presenta la descripción de los recursos metodológicos; los resultados obtenidos a través de la encuesta y la entrevista; la discusión en la cual se realiza el proceso de verificación de objetivos y contrastación de hipótesis; las conclusiones, recomendaciones. Este estudio concluye como no puede ser de otra forma, con el planteamiento de una propuesta de reforma al Código del Trabajo, que se constituye en la solución jurídica a la problemática abordada, mediante la cual se pretende garantizar eficientemente los derechos de los trabajadores.

## **2.1. ABSTRACT**

The Ecuadorian state, the Constitution of the Republic of Ecuador, established as one of the principles underpinning the right to work, freedom of association of workers, which can be exercised without prior authorization, this guarantee includes the possibility to form trade unions, guilds and associations.

The right in question is ratified in the Labour Code, which contains specific rules to ensure the freedom of association of the working class, through the creation of any such association as aforesaid.

But in reviewing the relevant provisions of the Code can prove the existence of some situations, such as allowing for the possibility of acceding to the union formed in enterprises, workers over fourteen years of age, when the same Constitution and the Code of Children and Adolescents, prohibit child labor fifteen, and from this age allow only exceptional and therefore has no legal basis to recognize the fact the possibility of partnering to people whose age are constitutionally and legally prevented from performing work activities.

There is also the legal regime of the Labour Code relating to the establishment of trade unions limiting the right to organize and freedom of association, in the sense that as a requirement for you to become a union, which combine a minimum of thirty workers, amount that is difficult to achieve

in most Ecuadorian companies, because it is small initiatives where the number is considerably lower.

As it is easy to determine, define the situations described the existence of a problem, which is studied in this work, which has been developed with the title: "AMENDMENTS TO THE LEGAL FRAMEWORK GOVERNING THE FORMATION OF TRADE UNIONS, THE LABOUR CODE ECUADOR".

The research finds the literature review, which consists of the conceptual framework, the framework and the legal doctrine, where from these viewpoints addresses the main aspects that relate to the topic, is also presented the description of the methodological resources, the results obtained from the survey and the interview discussion which makes the verification process objectives and hypothesis testing, the conclusions and recommendations.

This study concludes as it can not be otherwise, with the approach of a proposed amendment to the Labour Code, which constitutes the legal solution to the problem addressed, whereby efficiently is to ensure the rights of workers.

### **3. INTRODUCCIÓN.**

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, además tiene la categoría de derecho económico y se constituye en fuente de realización personal y base de la economía nacional. Por lo tanto todas las personas tenemos derecho al trabajo y debemos asumir la obligación de trabajar con la finalidad de prodigarnos dignamente nuestro sustento. El derecho al trabajo contempla la garantía de que las personas trabajadoras sean respetadas en su dignidad, tengan una vida decorosa, reciban remuneraciones justas, y desempeñen sus actividades laborales en un ambiente de trabajo saludable; además se reconoce la plena libertad de las personas para realizar el trabajo que a bien tuvieren, siempre y cuando se trate de una actividad lícita.

La misma Constitución de la República, establece los principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, y entre ellos en el numeral 7 del artículo 326 determina que se garantiza a las trabajadoras y trabajadores el derecho a que puedan organizarse libremente, sin requerir para ello autorización de parte del empleador. Esa organización se plasma a través de la conformación de sindicatos, gremios, asociaciones y cualquier otra forma de asociarse. La libertad de asociación, implica también la posibilidad de que el trabajador pueda decidir libremente si se adhiere o no a una organización, y disponer a su arbitrio de la posibilidad de separarse o desafiliarse, cuando lo considere necesario o conveniente a sus intereses.

Pero no sólo el Estado ecuatoriano ha demostrado su preocupación por reconocer y garantizar el derecho a la organización y a la libertad sindical, este derecho fundamental e inherente a la personalidad de los seres humanos, está amparado por disposiciones de instrumentos internacionales ratificado por varios Estados del mundo, entre los cuales se debe destacar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

Reconociendo la importancia del derecho a la libertad de asociación sindical, esta garantía es ratificada en algunas disposiciones del Código del Trabajo vigente, sin embargo en la regulación jurídica que se hace en este cuerpo legal, se evidencian algunas situaciones que deben ser enmendadas a objeto de que exista una plena garantía al derecho que se está analizando.

Así tenemos que en el inciso tercero del artículo 440 del Código del Trabajo, se establece que todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación sindical, disposición que no guarda concordancia con lo señalado en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de la Niñez y la Adolescencia, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años de edad, declarando incluso que a partir de esta edad los adolescentes podrán trabajar de forma excepcional.

Además en el artículo 443 del Código del Trabajo, en su inciso primero se determina que para la constitución de un sindicato, deberá existir un número no menor a treinta trabajadores, quienes remitirán al Ministerio de Relaciones Laborales, la documentación necesaria para el registro de la

asociación sindical. Este requisito contraviene la norma constitucional, por cuanto ésta no pone limitaciones al derecho de asociación sindical, en razón del número de trabajadores, además de ello es contrario a la realidad que se vive en el Ecuador, en donde la mayoría de empresas son pequeñas, consecuentemente no existe en ellas el número necesario para conformar los sindicatos, por lo que los trabajadores quedan sin la posibilidad de contar con una organización que los represente y que garantice la defensa de sus derechos.

Lo señalado en los dos párrafos anteriores confirma que existen falencias de forma y de fondo en la regulación jurídica de los sindicatos en el Código del Trabajo, que hacen peligrar el derecho a la libertad de organización y asociación sindical, que contradicen las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador y del Código de la Niñez y la Adolescencia, sobre el trabajo de adolescentes; y, que contribuyen a generar una mayor expectativa de vulnerabilidad respecto a los derechos laborales y sociales de los trabajadores en general.

Por lo tanto, es necesario abordar el estudio del problema detallado y para hacerlo se ha ejecutado este trabajo, que se titula: **“REFORMAS AL RÉGIMEN JURÍDICO QUE REGULA LA CONFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS, EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO”**, el mismo que en todas sus partes se sujeta a las disposiciones reglamentarias que en el ámbito académico están vigentes en la Universidad Nacional de Loja, contemplando básicamente los siguientes puntos: Título, Resumen,

Introducción, Revisión de Literatura, Materiales y Métodos, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía y Anexos. Por la naturaleza de la investigación, dentro de la recomendaciones se presenta también la Propuesta Jurídica de Reforma que se orienta a incorporar disposiciones en el Código del Trabajo, sobre la temática estudiada.

Dentro de la Revisión de Literatura, se desarrolla un Marco Conceptual, en donde se analizan los siguientes conceptos: el trabajo, el trabajador, el empleador, los sindicatos; en el Marco Doctrinario se aborda: el derecho a la libertad de asociación, el sindicalismo en el Ecuador, las limitaciones legales al derecho de asociación y sus repercusiones en la clase trabajadora ecuatoriana; y, la excepcionalidad del trabajo de los adolescentes; el Marco Jurídico, comprende el análisis de las normas que en relación con el problema de estudio, están establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, el Derecho Internacional en instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Código del Trabajo y el Código de la Niñez y la Adolescencia ecuatorianos; y, la legislación comparada en donde se hace un estudio comparativo entre lo dispuesto en el Código del Trabajo del Ecuador y las leyes de otros países como: Código del Trabajo de Chile, Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, Ley Federal del Trabajo de México, y Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela.

Luego de presentar el sustento teórico de la investigación, se realiza un detalle de los Materiales y Métodos, empleados para el desarrollo del



trabajo, para más adelante presentar los Resultados, que se obtuvieron en base a la aplicación de la encuesta y la entrevista, que en ambos casos tuvo como protagonistas a personas involucradas de una u otra forma en el conocimiento del problema estudiado.

La información teórica y los resultados, son tomados como elementos de juicio para la Discusión, en donde se presenta la verificación de los objetivos propuestos, y la contrastación de la hipótesis planteada, así como también la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma.

En la parte final del trabajo se presentan las Conclusiones a las que se llega luego de terminar el mismo, así como las Recomendaciones, y como parte de éstas consta también la Propuesta Jurídica de Reforma, que en este caso consiste en el planteamiento de una Ley Reformatoria al Código del Trabajo, exclusivamente orientada a corregir las falencias detectadas en el régimen jurídico relacionado con la regulación de los sindicatos.

El detalle realizado permite establecer que en este trabajo se trata de abordar una problemática interesante que se relaciona con un derecho fundamental de los trabajadores ecuatorianos, como es la libertad de organización y asociación sindical, y sobre todo de reunir los elementos de juicio que al final permiten plantear una solución jurídica para este problema a través de la formulación de una propuesta legal concreta, que ojalá contribuya a garantizar de mejor forma los derechos sindicales de la clase laboral del país.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA.**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL.**

Es necesario empezar puntualizando el significado de algunos conceptos cuya comprensión es indispensable para avanzar más adelante, hacia el estudio específico de la problemática que motiva el desarrollo de la investigación, entre esos conceptos están los siguientes.

#### **4.1.1. EL TRABAJO.**

La actividad que da lugar al surgimiento de una relación jurídica entre el empleador y el trabajador, y consecuentemente a que varios trabajadores desempeñen una labor, que les incita a asociarse en la formación de asociaciones gremiales y sindicatos, es el trabajo, al cual se lo ha definido desde diferentes puntos de vista, como vemos a continuación.

El Diccionario de Derecho Laboral, editado por el Fondo de Cultura Ecuatoriana, define al trabajo, partiendo de su derivación etimológica, en los siguientes términos:

**“(...) Etimológicamente la palabra trabajo se deriva del latín tripalium, que significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios. Coincidiendo con su significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como**

**una penalidad o una maldición divina; sin embargo hoy en día el concepto de trabajo está asociado a la idea de transformación del medio y generación de la riqueza. El trabajo es toda actividad humana, sea física o mental, destinada a la producción de bienes o a la prestación de servicios (...)"<sup>1</sup>.**

De acuerdo con el texto de la cita, la palabra trabajo tiene una derivación latina, a partir de la cual se puede establecer que designaba en primera instancia a una forma de castigo, aplicada con la finalidad de obligar a trabajar a los esclavos, de allí que incluso se consideraba como una forma de sanción o castigo divino. Hoy, el significado antiguo de la palabra trabajo, ha dejado de tener vigencia, y se entiende más bien como una actividad voluntaria realizada por el ser humano con la finalidad de producir bienes o prestar servicios y de esta forma obtener de manera digna, recursos económicos para la satisfacción de sus necesidades.

Guillermo Cabanellas, en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, le otorga a la palabra trabajo, algunos significados, como se puede observar a continuación:

***“TRABAJO. El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud”<sup>2</sup>.***

---

<sup>1</sup> DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Tomo II, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 672.

<sup>2</sup> CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 130.

Conforme al autor antes mencionado, la palabra trabajo designa al esfuerzo realizado por el ser humano con la finalidad de obtener o producir riqueza, de lo que se deduce que el trabajo tiene siempre una valoración económica, de allí que no se admite el trabajo gratuito. El valor asignado al trabajo, se establece en razón de la tarea desempeñada, el tiempo empleado, o el rendimiento logrado en la actividad productiva; además se anota como un elemento importante dentro del concepto analizado la licitud, según la cual toda actividad laboral deberá realizarse conforme a lo dispuesto en las normas legales pertinentes.

José Antonio Noguera, en su ensayo El Concepto del Trabajo, y la Teoría Social Crítica, también elabora su concepto acerca del trabajo, cuando señala:

**“Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios”<sup>3</sup>.**

De acuerdo a la cita, el trabajo es la actividad del ser humano orientada a transformar la naturaleza, etimológicamente deriva de un término latino “tripaliare”, que hace referencia a una forma de tortura, de allí que

---

<sup>3</sup> NOGUERA, José Antonio, El Concepto de Trabajo y la Teoría Social Crítica, Editorial Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona-España, 2002, pág. 4.

inicialmente se le relacionaba al trabajo con el sufrimiento. Concluye el autor manifestando que el trabajo, vista desde el punto de vista económico, es la tarea desarrollada por el ser humano sobre una materia prima, a objeto de producir bienes o servicios.

Reuniendo los elementos expuestos en cada uno de los conceptos citados, se puede establecer como aporte del presente estudio, que el trabajo es la actividad lícita, de tipo físico o intelectual, desarrollada por los seres humanos, con la finalidad de producir a través de la generación de bienes o de prestación de servicios, y obtener como recompensa los recursos económicos necesarios para su subsistencia.

El trabajo es también la actividad que dignifica la vida del ser humano, al darle la oportunidad de producir para su sustento individual, y contribuir de esta forma también al sustento de su círculo familiar, y de la sociedad a la que pertenece, pues el trabajo es un medio para alcanzar el bienestar de todos.

Es tal la importancia que el trabajo ha alcanzado como factor de riqueza y desarrollo social, que esta actividad ha merecido ser regulada en los diferentes ordenamientos constitucionales y legales de los países del mundo, esto ha objeto de determinar claramente los parámetros jurídicos a los que ha de ceñirse la relación entre empleadores y trabajadores, y de establecer las alternativas legales de solución a los conflictos que puedan

surgir entre la partes, esa importancia ha motivado también la necesidad de reconocer a los trabajadores la posibilidad de asociarse en diferentes formas, una de ellas es el sindicato que será analizado más adelante.

#### **4.1.2. EL TRABAJADOR.**

El trabajo es la actividad desarrollada por el ser humano, se dijo anteriormente, de allí se puede deducir que el trabajador es quien realiza un trabajo. Sin embargo para tener mayores elementos de juicio que permitan abordar hacia la estructuración de un mejor concepto del trabajador, se citan a continuación las siguientes referencias.

Isabel Robalino Bolle, menciona:

**“(...) El concepto surge originalmente de la doctrina del materialismo histórico. Para la aplicabilidad de las normas del derecho laboral, se entiende en general por trabajador a aquella persona que en la relación de trabajo presta los servicios en subordinación a otra, al trabajador asalariado. Hueck y Nipperdey definen al trabajador como aquella persona que en virtud de un contrato de derecho privado o una relación jurídica equivalente, está obligado al trabajo en servicio de otro”<sup>4</sup>.**

De la cita se puede establecer que el trabajador es la persona que dentro de la relación de trabajo, presta sus servicios en relación de subordinación frente a otra persona, es decir el empleador. La relación jurídica, en ámbito

---

<sup>4</sup> ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, 2004, pág. 143-144.

del derecho laboral, nace generalmente a partir de la celebración de un contrato, en el cual se establece la obligación del trabajador de prestar sus servicios en favor del empleador, y se determina las condiciones a las que deberá regirse cada una de las partes intervinientes en esa relación.

Leonidas Aguilar Aguilar, en su obra Derecho Laboral, escribe:

***“Trabajador: Es la persona natural que presta sus servicios lícitos y personales a otra persona, que labora bajo su dependencia por una retribución acordada en un contrato”<sup>5</sup>.***

La cita anterior aporta algunos elementos interesantes, como por ejemplo que el trabajador es la persona natural, es decir el ser humano, puesto que sólo él puede ser considerado como titular de los derechos y obligaciones derivadas de la celebración de un contrato de trabajo, y puede realizar la prestación personal de los servicios requeridos por el empleador.

Otro elemento que encontramos en la cita, es que los servicios prestados por el trabajador sean lícitos y personales; es decir que la relación laboral no puede tener por finalidad la realización de actividades ilícitas opuestas a las normas constitucionales y legales imperantes. Además la prestación de servicios debe ser personal, es decir que sólo puede ser satisfecha por el trabajador, y no por terceras personas, a menos que para ello se cuente con la voluntad expresa del empleador.

---

<sup>5</sup> AGUILAR AGUILAR, Leonidas, Derecho Laboral, Editorial Jurídica, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 125.

También se expresa como elemento importante dentro de la definición de trabajador, que éste presta sus servicios en relación de dependencia, frente a quien le contrata, es decir el empleador. Finalmente, se establece dentro de la definición anterior, que el trabajador presta sus servicios, por una remuneración; esto ratifica lo mencionado anteriormente en el sentido de que en la actualidad no existe el trabajo gratuito, lo que impone que en todo contrato de trabajo y en toda relación jurídica de carácter laboral, las partes intervinientes pacten como un elemento indispensable, la remuneración que ha de percibir el trabajador por la prestación de servicios que realiza en favor del empleador.

Colón Bustamante Fuentes, da un concepto de trabajador, en los siguientes términos:

**“Trabajador (a) es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo –escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador (a), (persona natural y/o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo dependencia o dirección del empleador.**

**En consecuencia, se denomina trabajador a la persona humana (física), en razón de que es la única que están en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador (a)”<sup>6</sup>.**

---

<sup>6</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, Teoría y Práctica, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009, pág. 75.



La definición anterior, es mucho más amplia y sugerente que aquellas que se habían analizado previamente, pues deja claro que el trabajador es una persona natural, es decir de existencia física, ya que son los seres humanos los únicos capaces materialmente, para la ejecución de un trabajo o la prestación de un servicio, en favor de otra.

Además el concepto que se comenta, establece que el trabajador como persona natural se obliga y compromete a la prestación de servicios o a la ejecución de una obra para el empleador, la naturaleza de dicha prestación debe ser siempre lícita y personal, ya que solo se admite la contratación de un trabajador para la realización de actividades permitidas por la ley, y por la naturaleza del contrato es el trabajador el único autorizado para ejecutar el trabajo, de allí el carácter de personal, no obstante el trabajo podrá ser desempeñado por otra persona, si para ello se obtiene la autorización y voluntad expresa del empleador.

Un elemento que se debe resaltar en la cita anterior, es que el trabajador realiza la prestación de servicios o la ejecución de una obra, para obtener el pago de una remuneración, cuyo valor será fijado en las disposiciones legales pertinentes, en el contrato individual, o en el pacto colectivo, pudiendo para la fijación de la remuneración del trabajador, recurrir incluso a la costumbre en los casos en que sea pertinente para fijar el justo valor del trabajo ejecutado. Finalmente el autor del concepto, destaca que el trabajador en la ejecución del trabajo, se somete siempre a la dependencia o dirección del empleador, situación que se entiende porque es éste quien

pretende beneficiarse del cumplimiento adecuado de las obligaciones del trabajador.

Considerando los criterios antes puntualizados, en torno al concepto de trabajador, se manifiesta como aporte de este estudio, que se trata de la persona que realiza una actividad física o intelectual, con la finalidad de producir, y de obtener por ello una remuneración; generalmente el trabajador se obliga a realizar la prestación de sus servicios y de su fuerza de trabajo en favor de otra persona, que es el empleador, en este caso estamos frente al trabajador por cuenta ajena. Sin embargo se denomina también como trabajador, a la persona que sin estar en relación de dependencia, es decir por cuenta propia realiza una actividad productiva, con la finalidad de atender a la prestación de servicios o generación de bienes y de esta manera obtener los recursos necesarios para enfrentar el costo de su existencia.

No obstante, pese a que no hay una dependencia directa del empleador, el trabajador por cuenta propia está supeditado también al requerimiento de sus servicios o la adquisición de los bienes que produce, por parte de una tercera persona.

#### **4.1.3. EL EMPLEADOR.**

Ya se ha venido mencionando en los numerales anteriores, de manera persistente, que la otra parte que interviene en la relación laboral, es el

empleador, sin embargo para tener una noción más clara de este concepto jurídico, es oportuno citar algunas referencias y realizar los siguientes comentarios.

En el Diccionario de Derecho Laboral, se establece que:

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

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

**Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puesto o puestos de trabajo. Este empleo debe ser libre y decente”<sup>7</sup>.**

La palabra empleador se origina en la relación de trabajo, pues éste se constituye en uno de los elementos que intervienen en aquella. El empleador es quien genera empleo mediante la creación de puestos de trabajo, que son ofertados para que los trabajadores los ocupen bajo su mando, y de acuerdo a las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

Un elemento diferenciador trascendental entre trabajador y empleador, es que el primero puede ser únicamente una persona natural, con existencia

---

<sup>7</sup> DERECHO LABORAL, DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Tomo 1, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 709-710.

física; mientras que el empleador puede ser tanto una persona física, como también una persona jurídica.

La función trascendental del empleador es crear puestos de trabajo, que le permitan crear y ofrecer empleo de acuerdo con sus necesidades de producción de bienes o de prestación de servicios, sin embargo siempre ha de mantener en ello un criterio de libertad y decencia, ya que sólo se pueden ofrecer empleos que puedan ser ejercidos honestamente por los trabajadores y que no contravengan las disposiciones constitucionales y legales imperantes respecto al trabajo.

El autor Colón Bustamante Fuentes, también ha elaborado un concepto de empleador, cuando se refiere a él diciendo:

**“En efecto, se denomina empleador, dador de trabajo, patrón o empresario a la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador) en sus procesos de producción de bienes o servicios.**

**La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que solo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código del Trabajo. Pero las personas de derecho privado sí están sujetas generalmente al Código del Trabajo”<sup>8</sup>.**

---

<sup>8</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, Teoría y Práctica, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009, pág. 78.

La referencia anterior es lo suficientemente objetiva para poder establecer que empleador, es la otra parte que interviene en la celebración del contrato individual de trabajo; puede tratarse de una persona natural o jurídica, en esto existe una coincidencia con la cita que se analizó en forma previa, ratificándose otra vez más la diferencia con el trabajador que únicamente puede ser una persona natural o física.

De acuerdo con lo dicho el empleador puede ser una entidad pública o privada que dentro de los procesos de producción de bienes o prestación de servicios que realiza, deba contar con la fuerza de trabajo, de la otra parte de la relación laboral, es decir del trabajador.

La persona jurídica que tiene la condición de empleador puede ser de derecho público o de derecho privado; sin embargo sólo en los casos específicamente señalados en la Constitución o en las Leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someterán en sus relaciones de orden laboral a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Las personas de derecho privado, en todos los casos están sujetas al Código del Trabajo, en cuanto tiene que ver con la regulación jurídica de las relaciones con los empleadores.

En el Manual de Derecho Laboral, de Sergio Arbeláez Garrido, se cita el siguiente concepto:

**“Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado”<sup>9</sup>.**

Es interesante la cita anterior, por cuanto permite establecer que la condición de empleador la adquiere la persona que interviene en la celebración de un contrato, y que asume la obligación de proveer de un puesto de trabajo, a otra persona para que realice la prestación de un servicio personal, a cambio del pago de una remuneración.

La parte que asume el compromiso de prestar sus servicios al empleador se llama trabajador, y deberá realizar sus actividades bajo la dependencia de aquél, relación de subordinación que se limita a acatar las direcciones que el empleador de, sobre la forma en que se ha de desarrollar la actividad laboral.

Considerando los criterios que se han expuesto, se plantea una opinión particular que nace del estudio realizado, señalando que empleador es la persona natural o jurídica, que oferta un empleo o puesto de trabajo, con la finalidad de que los trabajadores accedan a ellas, celebrando para el efecto una relación jurídica basada en un contrato, que debe ajustarse a las normas establecidas en la Constitución y en las Leyes correspondientes.

---

<sup>9</sup> ARBELÁEZ GARRIDO, Sergio, Manual de Derecho Laboral, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2009, pág. 41.

#### **4.1.4. LOS SINDICATOS.**

Desde hace muchos años se ha reconocido la importancia de la organización gremial, en todos los ámbitos, puesto que facilita la defensa y protección de los derechos de todas las personas que deciden asociarse, es por ello que los diferentes Estados, reconocen en favor de los trabajadores y también de los empleadores, la posibilidad de asociarse formando diferentes organizaciones, entre ellas los sindicatos, a los cuales se hace referencia en este estudio citando para el efecto las posiciones conceptuales que se han elaborado sobre este tema.

Guillermo Cabanellas, elabora un concepto, acerca de la palabra sindicato, en la siguiente forma:

**“SINDICATO: La raíz idiomática de sindicato, deriva de síndico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego síndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significaban “con justicia”.**

**Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el syndicat francés, del cual es traducción adoptada sindicato.**

**(...) Un análisis estructural y finalista del sindicato permite señalarlo en toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender**

**los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales (...)"<sup>10</sup>.**

Desde sus orígenes idiomáticos se puede establecer que la palabra sindicato ha estado asociada siempre a las actividades de procuración y representación, y sirvió para designar en un inicio a la persona encargada de representar y defender los intereses de un grupo.

El autor concluye que la palabra sindicato considerando su significado inicial en la actualidad se emplea con la finalidad de designar al conjunto de personas identificadas por ejercer una misma profesión u oficio, que se agrupan de forma permanente, con el propósito de defender los intereses profesionales de sus integrantes, y de procurar mejores condiciones económicas y sociales para ellos.

Un concepto bastante amplio y abarcador, acerca de la palabra sindicato es el siguiente:

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

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

---

<sup>10</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 436.



**Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores, los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.), dando lugar al contrato colectivo de trabajo”<sup>11</sup>.**

Considerando la opinión anterior, se establece que la palabra sindicato, sirve para designar a la organización de trabajadores del sector público o privado, que se constituye libremente, con la finalidad de representar y defender los intereses de sus asociados, en el ámbito económico, social y cultural.

Los sindicatos están facultados para en nombre de sus asociados, dialogar con los empleadores a objeto de negociar y discutir aspectos relacionadas con salarios, condiciones laborales; este diálogo conducirá a la celebración de un contrato colectivo, que es el convenio entre el cual el empleador y los trabajadores, fijan las directrices a las que ha de someterse en lo posterior la celebración de los contratos individuales de trabajo.

Otra opinión conceptual acerca de los sindicatos, que ha concitado el interés necesario para ser citada en el presente trabajo, dice lo siguiente.

**“El sindicato es una asociación integrada por trabajadores ya sea de empresas públicas o privadas que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con**

---

<sup>11</sup> DERECHO LABORAL, DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Tomo II, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 597-598.

**respecto al centro de producción, y que desde el momento de la asamblea de constitución se convierte en una Persona jurídica.**

**Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, beneficios extralegales, etc.) dando lugar a la negociación y al contrato colectivo de trabajo.**

**El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros o sindicalizados y generar mediante la unidad, la suficiente fuerza y capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.**

**La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y afiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano fundamental”<sup>12</sup>.**

En la cita se ratifica que el sindicato es una forma de asociación de los trabajadores, agrupados con la finalidad de defender y promover sus intereses en el contexto económico, social, cultural, y profesional, y garantizar la defensa de sus derechos respecto a la actividad laboral que desarrollan.

Se debe destacar la naturaleza de persona jurídica que distingue a los sindicatos, la cual la adquieren desde el momento en que se realiza la asamblea constitutiva de estas organizaciones, que es el acto que da lugar al surgimiento de la organización sindical, y a la fijación de los propósitos y

---

<sup>12</sup> <http://www.gerencie.com/aspectos-generales-sobre-los-sindicatos.html>

objetivos de carácter particular, que debe cumplir de acuerdo con la naturaleza de su conformación y con las aspiraciones de sus asociados.

Los sindicatos están facultados para realizar la negociación colectiva en la que se fijan salarios y condiciones de trabajo, y se llega a la suscripción del contrato colectivo de trabajo, de allí que uno de los propósitos básicos de la organización sindical es fijar condiciones equitativas para el desempeño de la actividad laboral por parte de sus integrantes.

La finalidad principal de los sindicatos es procurar el bienestar de sus integrantes, y generar la suficiente fortaleza y capacidad para la negociación de las aspiraciones de los agremiados, a través del diálogo con el empleador o empleadores.

Es tal la importancia de la organización sindical, que el derecho de asociación de los trabajadores, es reconocido como un derecho fundamental, y por lo mismo debe ser ejercido sin la injerencia arbitraria del empleador o del Estado.

Las citas que se han realizado, permiten concretar el concepto de sindicato, señalando que se trata de la asociación de trabajadores con personería jurídica, conformada con la finalidad de defender y promover sus derechos e intereses en el ámbito laboral, económico, social y profesional.

Los sindicatos pueden formarse tanto en las empresas e instituciones del sector público como en las del sector privado. Tienen como finalidad primordial, la lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores, y por conseguir nuevas conquistas que permitan una calidad de vida digna para sus integrantes. Los trabajadores pueden decidir libremente si se asocian o no a los sindicatos, pues el derecho de asociación debe ser ejercido de forma voluntaria por su titular, nadie puede constreñir a un trabajador para que se asocie a tal o cual sindicato.

Dada la importancia de los sindicatos es necesario que exista un régimen jurídico efectivo que permita a los trabajadores ejercer el derecho a la asociación, e integrarse a formar parte de estas organizaciones, que contribuyen a garantizar de mejor manera los derechos de la clase trabajadora.

Sin embargo para cumplir el loable propósito de la organización sindical, es necesaria la autonomía plena de los sindicatos y de sus dirigentes, respecto de las organizaciones políticas, para que no sean éstas quienes se apoderen de las asociaciones de trabajadores con fines ajenos a los principios de su constitución, y dirigidos únicamente a ganar protagonismo y adeptos, como ha sucedido algunas veces en el Ecuador, con los movimientos llamados de izquierda, que han hecho del sindicalismo uno de sus bastiones principales, desnaturalizando de esta forma los verdaderos propósitos por los que debe mantenerse la organización sindical.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

Para complementar la parte teórica de este trabajo, se presentan ahora algunos elementos de carácter doctrinario, que hacen referencia a aspectos cuyo estudio resulta indispensable, para encuadrar el análisis de la problemática que se está abordando.

### **4.2.1. EL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.**

La conformación de los sindicatos tiene lugar cuando los trabajadores hacen uso de un derecho trascendental, como es la libertad de asociación, en ejercicio del cual pueden libremente asociarse o separarse de las organizaciones que agrupan a la clase laboral. Se presentan a continuación algunos elementos de carácter doctrinario que permiten comprender el verdadero significado de este derecho.

La libertad de asociación, es abordada por Virgilio Toledo López, cuando procede a definirla en los términos que se señala a continuación:

**“El ser humano es un ser social y por ende necesita interrelacionarse con los demás para poder desarrollar todas sus dimensiones y encontrar el sentido pleno de su existencia. La libertad de reunión y de asociación pacífica es un derecho básico, no solo del individuo en particular, sino de la sociedad y su bien común.**

**Cuando no es garantizado este derecho se destruye la subjetividad creativa del ciudadano, de la sociedad y su espíritu**

**de iniciativa, proliferándose la pasividad, la dependencia y la sumisión; esto a su vez provoca un sentido de frustración y desesperación en las personas que los conduce a una despreocupación por la vida social de su país.**

**La asociación del hombre debe realizarse sobre la base de objetivos, metas, e intereses comunes que pretendan lograr la defensa de los intereses vitales de los hombres y las mujeres y la consecución del bien común. En este rol desempeñan un papel muy importante los grupos intermedios que conforman la sociedad civil, entre los que se encuentran los ámbitos de la familia, grupos económicos, sociales, políticos y culturales. Ellos deben reunirse con autonomía propia para poner en práctica los diferentes proyectos que los vinculan entre sí”<sup>13</sup>.**

Es interesante la puntualización inicial que se hace en la cita, en cuanto hace alusión a la característica de ser social, que nos distingue a los seres humanos, y que nos obliga a permanecer en constante relación con nuestros semejantes, a objeto de poder desarrollarnos individual y colectivamente, dándole sentido a la vida. De allí que la libertad de asociación, es un derecho indispensable para el desarrollo de la persona, que procura el desarrollo social colectivo y el bien común para todos los integrantes de la sociedad.

Por lo tanto la libertad de asociación se puede entender como un bien jurídico indispensable para el desarrollo de la personalidad de los seres humanos, ya que no se concibe la existencia de la persona en un ambiente de total aislamiento.

---

<sup>13</sup> TOLEDO LÓPEZ, Virgilio, El Derecho a la Libertad de Reunión y Asociación Pacífica, en BOLETÍN “En Consulta”, Año VI, No. 65, Cuba, Marzo del 2006, pág. 1.

Al no reconocerse y garantizarse la libertad de asociación de la persona, se crea en ella un estado de dependencia y pasividad frente a la realidad social de la que forma parte, induciéndole a comportarse irresponsable y desinteresadamente frente a su rol protagónico respecto a la vida social, de la comunidad de la que forma parte.

Pero la asociación, vista desde el plano social y jurídico, no obedece únicamente al carácter sociable del ser humano, sino que se busca en torno a objetivos e intereses comunes, que pretenden estructurar de mejor manera la defensa de los derechos de las personas, y la búsqueda del bien común.

Por lo tanto el derecho de asociación, es trascendental, y debe promoverse en todos los espacios de interrelación de las personas, como la familia, las instituciones educativas, los grupos sociales y económicos, las organizaciones políticas y culturales, y por supuesto las asociaciones de trabajadores, todas estas agrupaciones deben asociarse, reunirse en torno a objetivos comunes, propios de la autonomía que debe caracterizar a las finalidades que mueven a esas personas a agruparse, y a los proyectos y metas que motivan la vinculación entre ellas.

Puntualizada la importancia de la asociación de personas, como medio para alcanzar objetivos comunes y procurar el bien común de todos, es importante analizar este derecho, desde la perspectiva de organización de los trabajadores y empleadores, en el ámbito de la relación jurídica laboral existente entre ellos.

En el informe sobre La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical en la Práctica: Lecciones Extraídas, de la Organización Internacional del Trabajo, se puntualiza lo siguiente sobre la libertad de asociación:

**“Todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, con objeto de promover y defender sus respectivos intereses y de celebrar negociaciones colectivas con la otra parte, libremente y sin injerencia de unas con respecto a otras ni intromisión del Estado.**

**La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT.**

**Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas”<sup>14</sup>.**

La opinión anterior permite establecer a primera vista, que el derecho de asociación, es el que da la potestad a las trabajadoras y trabajadores para que puedan agruparse y conformar las organizaciones que crean necesarias y afiliarse libremente a ellas. La finalidad que se persigue de parte de quienes se asocian es la de lograr la promoción y defensa de sus intereses y celebrar negociaciones con la parte empleadora, sin injerencia ni intromisión del Estado. De esto se puede establecer que el objeto principal del derecho de asociación, es promover la defensa de los derechos de los asociados.

---

<sup>14</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf)



Dada la importancia de la asociación y la conformación de sindicatos, los derechos a la libertad sindical y a la libertad de asociación son reconocidos como un derecho fundamental, que están directamente relacionados con el derecho a la negociación colectiva, que es un aspecto trascendental dentro de los postulados de la organización internacional del trabajo.

Los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva que se promueve a través de ella son habilitantes, es decir dan capacidad legal de representación a las asociaciones y a sus miembros dentro de ellas, con la finalidad de realizar en un ambiente democrático las acciones tendientes a la defensa de los derechos de los trabajadores; además son un medio eficaz para poder lograr unas condiciones laborales decorosas.

También es importante dentro de este enfoque, analizar lo referente a la libertad sindical, sobre la cual se ha recopilado la siguiente cita doctrinaria.

**“La libertad sindical es el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses. Según De Freitas, se refiere al derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones**

**de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo”<sup>15</sup>.**

La opinión anterior hace factible entender que la libertad sindical, como derecho de las personas, consiste en la facultad que tienen para formar asociaciones, como los sindicatos por ejemplo, y asociarse a ellas, en búsqueda de mejores garantías para la defensa de sus intereses.

Precisando un poco más el concepto, se puede señalar que la libertad sindical, es un derecho que se reconoce a las trabajadoras y trabajadores, así como a los empleadores, para que puedan constituir libremente las asociaciones sindicales que crean conveniente con la finalidad de poder ejercer de mejor forma la defensa de sus derechos e intereses. Esta garantía debe ser ejercida sin que para ello se aplique ningún criterio de distinción o discriminación, ni se requiera de la autorización del empleador.

La libertad sindical también implica, que una vez conformada la asociación, los trabajadores o los empleadores según el caso puedan decidir libremente sobre afiliarse o no a tal organización. En el caso de que el trabajador decida asociarse, se le reconoce el pleno derecho a participar en forma activa en la toma de decisiones sobre la organización, administración, participación, y elección de las dignidades que representan al sindicato, así como en la toma de decisiones conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico aplicable.

---

<sup>15</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Libertad\\_sindical](http://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindical)

Considerando lo expuesto, se establece que la libertad sindical es un derecho integrado en primer lugar por la libertad, pues tanto el trabajador como el empleador están facultados para poder elegir con independencia de factores externos, su pertenencia, separación o independencia con respecto a cierta organización sindical; y también se integra por el derecho de asociación, es decir por la facultad de poder decidir si se adhiere o no a determinada organización clasista. Los dos derechos son inherentes a la personalidad misma del ser humano, siendo éste el único capaz de en su condición de trabajador, ejercer responsablemente las facultades que confieren, de allí que la libertad sindical sea considerada como un derecho fundamental de todas las personas.

Para entender la libertad sindical debe partirse indispensablemente del derecho de asociación, que aplicado al ámbito laboral, es el que reconoce la posibilidad de formar organizaciones colectivas, como los sindicatos cuya finalidad primordial es la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

Los elementos expuestos hasta ahora permiten establecer que el derecho de asociación y de libertad sindical, es un derecho humano fundamental, que asiste a los trabajadores para que libremente puedan constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse de ellas. Sin embargo la organización sindical, alejada de los propósitos que inspiran su reconocimiento legal y su conformación, puede convertirse en atentatoria

contra los derechos de los mismos trabajadores, en los casos en que se otorgan privilegios o preferencias a los integrantes del sindicato frente a los trabajadores autónomos; o, cuando se confabulan los intereses de los empleadores o empresarios con los de los dirigentes sindicales a objeto de otorgar a éstos prebendas personales, a costa de todos los trabajadores agremiados; o cuando se emplean medios coercitivos a través de los cuales se pretende obligar al trabajador a pertenecer a una organización sindical, todo ello contraviene la libertad de asociación de los trabajadores y afecta en su esencia los principios por los cuales se reconoce el derecho a la conformación de organizaciones como los sindicatos.

#### **4.2.2. EL SINDICALISMO EN EL ECUADOR.**

La necesidad de asociarse en defensa de sus derechos e intereses, de los trabajadores ecuatorianos, ha provocado que el sindicalismo sea un movimiento que ha estado presente desde hace muchos años en el escenario social, político, jurídico y económico del país, por lo que dentro de este marco doctrinario, resulta oportuno realizar un breve recuento acerca del sindicalismo ecuatoriano desde sus orígenes hasta los momentos actuales.

Se debe empezar esta cronología con una referencia que nos da Isabel Robalino Bolle, acerca del nacimiento del sindicalismo en el Ecuador, cuando manifiesta:

**“Durante los primeros tiempos de la independencia se mantiene la situación económica y social de la última época de la colonia. En el período final del siglo XIX, junto a los gremios que aún subsisten aparecen nuevas formas de sociedades, de tipo mutualista para la prestación de determinados servicios a los socios. Aparecen los círculos católicos obreros, con aspectos culturales y de ayuda a los asociados, círculos influidos, sin duda por aquellos creados en Francia por Alberto de Mum.**

**Las organizaciones son predominantemente artesanales, dada la práctica inexistencia de la industria y entre los campesinos, se dan coaliciones que promueven los “levantamientos” y continúan aquellos de los indígenas en la época colonial. Solamente hacia la década de los años 20 del presente siglo encontraremos la creación de los primeros sindicatos agrícolas. La huelga general del 15 de noviembre de 1922, en la ciudad de Guayaquil, ahogada en sangre por la represión del gobierno, constituye la fecha clave en la que podemos señalar el nacimiento del sindicalismo moderno y la toma de conciencia de los trabajadores de su capacidad de influencia en lo económico y político, al mismo tiempo que ven los condicionamientos que la situación general socio-económica del país establece para el desarrollo de la organización laboral y el nivel de vida de los trabajadores. La década de los años 30 y 40 se caracteriza por el afianzamiento del sindicalismo a través del cual se expresa el movimiento obrero y si bien en la década anterior se desarrollan importantes movimientos, sindicatos y federaciones de trabajadores, es esta última la que ve aparecer a las centrales sindicales”<sup>16</sup>.**

Al inicio de la cita, se habla del incipiente desarrollo que caracterizaba a la organización de los trabajadores en los primeros tiempos de la independencia, en donde surgieron los gremios como forma de asociación, los cuales adoptaron una naturaleza mutualista, es decir tenían la finalidad

---

<sup>16</sup> ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, 2004, pág. 37-38.

de realizar la prestación de determinados servicios en favor de los socios. En esta época aparecen también los denominados círculos católicos obreros, caracterizados por realizar actividades de formación cultural y ayuda a los asociados, en este caso se identifica la influencia del movimiento francés, promovido por Alberto de Mum, que eran organizaciones y asociaciones obreras influenciadas poderosamente por la religión católica y su iglesia.

En los inicios de la organización sindical, ésta se caracterizaba por ser asociaciones que agrupaban a quienes realizaban actividades artesanales, situación que se debe al escaso desarrollo de la industria. En el sector campesino se promueven coaliciones con la finalidad de realizar levantamientos, que se suman a las sublevaciones del sector indígena durante la época de la Colonia.

Es a partir de 1920, donde surgen los primeros sindicatos agrícolas, y como referente de la organización de los trabajadores se toma a la huelga general desarrollada el 15 de noviembre de 1922, en Guayaquil, que terminó con la vida de varias decenas de trabajadores, debido a la salvaje represión de que fueron objeto los manifestantes.

A partir de esa fecha se marca el nacimiento del sindicalismo en el Ecuador, y la clase trabajadora toma conciencia de la capacidad que tiene para influir en la vida económica y política del país.

En la década comprendida entre 1930 y 1940, se afianza el sindicalismo como expresión de la unión del movimiento obrero ecuatoriano, y aparecen las federaciones, confederaciones y centrales sindicales con la aspiración de lograr la defensa y el respeto a los derechos de los trabajadores, entre las principales organizaciones se deben mencionar las siguientes:

**“A) La Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos, CEDOC, se creó en 1938, con una fuerte influencia de la Iglesia Católica y del Partido Conservador Ecuatoriano (PCE). Constituida sobre una base de gremios artesanales, mutualidades, centros católicos, hermandades, corporaciones y sociedades culturales, la CEDOC pregonó la colaboración entre obreros y patronos y condenó a la revolución social a la que calificó de "criminal e inútil". El propósito de la central era hacer contrapeso al sindicalismo clasista y revolucionario de la Confederación de Obreros del Ecuador”<sup>17</sup>.**

La cita realizada permite establecer que la primera organización sindical que se creó en el Ecuador, fue la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos, en el año de 1938, esta asociación tenía la influencia de la Iglesia Católica y del Partido conservador, se constituía teniendo como base los gremios de artesanos, las mutualistas, corporaciones y sociedades culturales. El postulado de esta organización era propender a una colaboración entre obreros y patronos, por lo que condenó la revolución social, por considerarla criminal e inútil. El propósito fundamental de esta asociación sindical era oponerse al sindicalismo clasista promocionado por

---

<sup>17</sup> MUÑOZ VICUÑA Elías, el Movimiento Obrero Ecuatoriano, Editorial Claridad, Quito-Ecuador, 1998, pág. 32.

la Confederación de Obreros del Ecuador. Este análisis permite establecer que desde los inicios de formación del sindicalismo se ha marcado siempre en este tipo de asociación una tendencia ideológica y política que a veces ha motivado incluso la oposición entre los sindicatos.

Luego de la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos, surge como organización sindical de mayor significación en la sociedad ecuatoriana, la Confederación de Trabajadores del Ecuador, a la que se hace referencia en la siguiente forma.

**“B) La Confederación de Trabajadores del Ecuador, CTE, surgió en julio de 1944, en medio de la efervescencia revolucionaria que derrocó al régimen de Arroyo del Río. La CTE en su nacimiento agrupó a artesanos, maestros, periodistas, estudiantes, vendedores, campesinos y a los nacientes sindicatos fabriles y comités de empresa, que se habían desarrollado a partir de la expedición del Código del Trabajo, en 1938, durante el gobierno de Alberto Enríquez Gallo”<sup>18</sup>.**

Durante el gobierno militar de Alberto Enríquez Gallo, se expidió el Código del Trabajo, en el año de 1938, lo que dio lugar al surgimiento de algunos sindicatos fabriles y comités de empresa, los que fueron agrupados en la Confederación de Trabajadores del Ecuador, con organizaciones de artesanos, maestros, estudiantes, campesinos, entre otros. Esta asociación sindical surge en el año de 1944, como producto de la euforia revolucionaria que provocó el derrocamiento del presidente Arroyo del Río.

---

<sup>18</sup> MUÑOZ VICUÑA Elías, el Movimiento Obrero Ecuatoriano, Editorial Claridad, Quito-Ecuador, 1998, pág. 32.



Avanzando con el análisis del sindicalismo y su evolución en el Ecuador, es necesario referirse a la Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, puntualizando para el efecto lo que señala el autor Elías Muñoz Vicuña.

**“C) La Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, se fundó en 1962, bajo los auspicios de la Organización Regional Interamericana del Trabajo, ORIT, y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOLS, (1949) dominadas por el sindicalismo norteamericano, de corte anti-comunista, que promovía la conciliación con los patronos en función de mantener la estabilidad en los puestos de trabajo. En sus inicios, en la CEOSL predominaban las organizaciones artesanales, empleados públicos y de servicios. Inclined hacia un "sindicalismo libre, democrático y apolítico", se constituyó en una vertiente sindical, que disputaba este espacio al sindicalismo controlado por la Iglesia o el Partido Comunista”<sup>19</sup>.**

Se trata de una organización constituida en el año de 1962, y auspiciada por el sindicalismo norteamericano a través de la Organización Regional Interamericana del Trabajo y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Es una asociación de ideología anticomunista, que procura la conciliación con los empleadores, como forma de lograr la estabilidad laboral. En esta organización predominaban, asociaciones de artesanos, empleados públicos, se trataba de una vertiente sindical, opuesta al sindicalismo controlado por la Iglesia o el Partido

---

<sup>19</sup> MUÑOZ VICUÑA Elías, el Movimiento Obrero Ecuatoriano, Editorial Claridad, Quito-Ecuador, 1998, pág. 33.

Comunista, confirmándose una vez más que la agrupación sindical de ese entonces obedecía también a lineamientos políticos e ideológicos incluso de organismos internacionales, sin enfrentar de forma tajante, la lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores.

Luego de la vigencia de las organizaciones sindicales ya mencionadas, el sindicalismo ecuatoriano toma un giro, haciendo su aparición el Frente Unitario de Trabajadores, cuya finalidad es agrupar a los sindicatos existentes en ese entonces. Se analiza enseguida, de forma breve, las características de esta organización sindical.

**“D) El Frente Unitario de Trabajadores. Un segundo momento unitario está representado por el nacimiento del Frente Unitario de Trabajadores, el 16 de junio de 1971, con la participación de la CTE, la CEDOC, la Confederación Ecuatoriana de Empleados de las Entidades Semipúblicas y Bancarias (CESBANDOR), y la Fuerza Pública Pasiva (militares retirados).**

**El FUT, en su acta constitutiva, señaló que encuadra su acción "en función del rescate de la dignidad del hombre y la sociedad" y declaró su "independencia absoluta de todo partido político". El FUT, conjuntamente con la Federación de Trabajadores Eléctricos del Ecuador, FEDELEC, organizó la primera huelga nacional unitaria el 28 y 29 de junio de 1971, que fue calificada como "subversiva" por la dictadura velasquista.**

**El FUT, junto con la Unión Nacional de Educadores y el movimiento barrial, campesino y estudiantil, jugaron un papel protagónico en la lucha anti-dictatorial, contribuyendo a la reinstauración del régimen democrático en 1979.**

**A partir de 1983, el FUT perdió la iniciativa política y se convirtió en un movimiento gremial contestatario a las**

**políticas de ajuste, que bajo formas graduales o de shock, comenzaron a aplicar los gobiernos de turno. La pérdida de protagonismo del FUT tiene que ver con causas estructurales y también con problemas internos de las centrales sindicales. Pese a los elementos señalados, el FUT continúa manteniendo una presencia pública y no deja de ser tomado en cuenta y consultado en momentos determinados”<sup>20</sup>.**

Como ya se dijo, el Frente Unitario de Trabajadores, representa un segundo momento en la historia del sindicalismo ecuatoriano, cuya fecha de creación se marca a partir del 16 de junio del año de 1971. Esta organización se forma con la participación de algunas asociaciones sindicales, y encuadra su acción en el rescate de la dignidad de los trabajadores y de la sociedad declarando su independencia absoluta de todo partido político, declaración que se vio oscurecida y afectada por la vinculación de sus dirigentes y por la toma de la dirección de esta asociación sindical, por parte del Movimiento Popular Democrático, que se ha enquistado en la organización social y política del país, afectando los legítimos intereses de los miembros de base de estas asociaciones. Una de las acciones que emprendió el Frente Unitario de Trabajadores, fue la huelga nacional desarrollada en junio de 1971, que fue calificada como subversiva por la dictadura velasquista. También es de destacar la lucha de esta organización sindical, junto a otros gremios como los maestros, campesinos y estudiantes, por lograr la reinstauración del régimen democrático en el Ecuador.

Los problemas estructurales en la organización del Frente Unitario de Trabajadores, provocó que se pierda la iniciativa política y que esta

---

<sup>20</sup> MUÑOZ VICUÑA Elías, el Movimiento Obrero Ecuatoriano, Editorial Claridad, Quito-Ecuador, 1998, pág. 33.

asociación sindical se convierta en un movimiento gremial contestatario a las políticas de ajuste implementadas por los gobiernos de turno. Sin embargo, pese al declive de la organización sindical agrupada en el FUT, este movimiento continúa teniendo alguna incidencia pública, y no deja de ser considerado en momentos importantes relacionados con la actividad sindical en nuestro país.

La organización sindical, luego del declive del Frente Unitario de Trabajadores, se agrupó en el denominado Frente Popular, asociación sobre la que se debe destacar lo siguiente.

**“F) El Frente Popular: Otro sector que se ha manifestado muy activo y con una radical oposición al régimen neoliberal, es el Frente Popular -frente de masas del Partido Comunista Marxista Leninista del Ecuador, PCMLE. Este frente está integrado por la Unión Nacional de Educadores, UNE, la Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador, FEUE, la Federación de Estudiantes Secundarios, FESE, la Unión General de Trabajadores del Ecuador, UGTE, la Unión de Campesinos y Asalariados Agrícolas del Ecuador, ACAE, y otras organizaciones. El Frente Popular ha coincidido, especialmente en algunas huelgas generales, con el Frente Unitario de Trabajadores, FUT, pero en otras ha desplegado acciones propias, criticando las "posiciones conciliatorias de la burocracia sindical"<sup>21</sup>.**

El Frente Popular está integrado por asociaciones profesionales que no tienen la característica precisa de constituirse en sindicatos, pero que sin embargo han tenido un papel protagónico en la organización de los trabajadores en el Ecuador, entre ellas se deben citar por ejemplo: la Unión

---

<sup>21</sup> MUÑOZ VICUÑA Elías, el Movimiento Obrero Ecuatoriano, Editorial Claridad, Quito-Ecuador, 1998, pág. 34.

Nacional de Educadores, la Federación de Estudiantes Secundarios del Ecuador, la Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador, la Unión General de Trabajadores del Ecuador, y otras organizaciones de base. La coalición entre el Frente Popular y el Frente Unitario de Trabajadores, ha sido evidente en algunas ocasiones, sin embargo ha existido también divergencias, provocadas por las acusaciones mutuas respecto a las posiciones conciliatorias de la burocracia sindical.

En la actualidad se debe mencionar que la organización sindical especialmente en el sector público, ha avanzado considerablemente, sin embargo existe una posición clara del Gobierno, de frenar la corrupción que afecta a la dirección de las organizaciones sindicales debido a las componendas promovidas por supuestos líderes laborales que actúan movidos por los intereses de los partidos políticos a los que representan. Pues el pronunciamiento estatal, es que el sindicalismo se debe orientar a defender a la clase trabajadora frente a cualquier abuso. Se estima que en el Ecuador cerca de cuatro mil organizaciones sindicales, sin embargo si se considera la población que forma parte de la asociación sindical, se determina que es aún muy bajo el porcentaje de trabajadores sindicalizados, en relación a la población económicamente activa, es decir al número de personas que integran la fuerza laboral en el país. Esto se debe como reitero, al hecho de que debido a los conflictos generados por la irresponsabilidad e inmadurez política de quienes se han mantenido en la dirigencia de los sindicatos, la clase trabajadora ha perdido la confianza en estas organizaciones, esta es otra razón más para promover la creación de

asociaciones sindicales nuevas que no estén afectadas por las viejas taras del sindicalismo entregado a los caprichos de los partidos políticos.

#### **4.2.3. LAS LIMITACIONES LEGALES AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y SUS REPERCUSIONES EN LA CLASE TRABAJADORA ECUATORIANA.**

Si bien es cierto existe el reconocimiento expreso del derecho a la libertad de asociación y de sindicalización, tanto en el ordenamiento constitucional como en las normas legales pertinentes del marco jurídico ecuatoriano; surgen algunas limitaciones que nacen de la misma Ley y que afectan el pleno ejercicio de este derecho, generando consecuencias negativas para la clase trabajadora del Ecuador. Esto se puede observar de mejor manera en el detalle de las referencias que se presentan a continuación:

**“El despido intempestivo de los dirigentes sindicales de Petroecuador en junio de 2008, la revisión unilateral de los contratos colectivos del sector público a partir de octubre, y la expedición de legislación contraria a la autonomía sindical y al derecho de negociación colectiva contenida en los mandatos constituyentes 02, 04 y 08 y la misma Constitución de 2008 motivó que la Federación Nacional de Trabajadores de Petroecuador – FETRAPEC presente, en diciembre de ese año, una queja ante la OIT en contra del Gobierno ecuatoriano que fue admitida a trámite por el Comité de Libertad Sindical y designada con el número de caso 2684.**

**Luego de la revisión y análisis a los documentos entregados por las organizaciones sindicales y las respuestas realizadas por el Gobierno, el Comité de Libertad Sindical en junio de 2009, emitió el informe 354 que fue aprobado por el Consejo de Administración durante la Conferencia Internacional del Trabajo.**

**Del contenido de este informe sobre el caso 2684, se establece las violaciones a los términos de los convenios 87, sobre Libertad Sindical y Derecho de Sindicalización; y 98, sobre Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva, que se venían produciendo en el Ecuador por iniciativa del Gobierno ecuatoriano y por la promulgación de legislación contraria a los derechos sindicales y laborales de los trabajadores del sector público. Verificada esta situación, el Comité realizó duras observaciones al Gobierno y emitió 7 recomendaciones que principalmente están dirigidas a solicitar a las autoridades la anulación de la revisión unilateral de los contratos colectivos de los trabajadores del sector público, así como de los decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales que propiciaron esa revisión. Recomienda también que se restaure el derecho de negociación colectiva, porque su omisión afecta las condiciones de trabajo y de la vida de los trabajadores y que cualquier discrepancia sea resuelta a través del diálogo social y el acuerdo directo entre las partes, para arribar a soluciones compartidas; es decir no a través de la discrecionalidad e imposición gubernamental”<sup>22</sup>.**

Como se puede ver en el año 2008 se produjo el despido intempestivo de dirigentes sindicales Petroecuador, a eso se suma la posibilidad de que se produzca la revisión unilateral de los contratos colectivos en el sector público, y la expedición de normas legales contrarias a la autonomía sindical y a la negociación colectiva. Estas limitaciones nacen de la promulgación de los mandatos constituyentes 02, 04, y 08, y de algunas normas incorporadas en la misma Constitución de la República. Todo ello motivó la Federación Nacional de Trabajadores de Petroecuador, recurra ante la Organización Internacional del Trabajo, reclamando al Gobierno ecuatoriano por la expedición de normas legislativas en contra de la libertad sindical.

---

<sup>22</sup> <http://www.migrantesecuador.org/index.php/opiniones/10267-comunicado-organizacion-internacional-del-trabajo-solicita-al-gobierno-de-ecuador-reintegrar-a-trabajadores-despedidos>

El informe emitido por parte de la Organización Internacional del Trabajo, determinó, que en el contenido de las normas legales que se oponen a la organización sindical existen violaciones a los convenios No. 87 sobre Libertad Sindical y Derecho de Sindicación, y 98, sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, responsabilizando de esto al Gobierno del Ecuador, por la promulgación de legislación contraria a los derechos sindicales y laborales especialmente del sector público.

Al confirmarse la existencia de normas lesivas a la libertad sindical el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, emitió algunas recomendaciones orientadas a solicitar que se anule la revisión unilateral de los contratos colectivos, que se restaure la negociación colectiva, para garantizar las condiciones de trabajo y la vida digna de los trabajadores. A más de la referencia anterior, y siguiendo en el orden de los derechos especialmente de los trabajadores del sector público que han sido vulnerados mediante la expedición de normas legales, es necesario recordar que en abril de 2011 a partir de la aprobación del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, se pone en ejecución nuevos procesos de evaluación de desempeño que ponen a la evaluación en el centro de decisiones trascendentales en la carrera pública y sus resultados, con un peso mayormente subjetivo, afectan directamente la permanencia en el empleo. De esta manera en mayo de 2011, 150 trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Finanzas fueron notificados con su destitución luego de haber sido sometidos a un proceso de evaluación de desempeño.



La norma de evaluación de desempeño ha puesto por encima del principio protector del trabajo y la estabilidad laboral; a la “eficiencia”, “productividad” y “competitividad”. Esto corrobora que la nueva Ley Orgánica de Servicio Público, desaparece en la práctica el sistema de carrera, el que hasta el momento se había considerado como única garantía de estabilidad de los trabajadores sujetos al régimen administrativo en el empleo público.

En esta misma línea el 7 de julio de 2011, se dicta el Decreto Ejecutivo 813, reformativo al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, - LOSEP en el que se incorpora legalmente la figura de renuncia obligatoria, la misma que había sido uno de los puntos más polémicos del proceso de aprobación de la LOSEP, el 29 de septiembre de 2010, y que por voto en la Asamblea Nacional no pasó para el texto definitivo de la Ley.

Las situaciones antes mencionada sin duda alguna han afectado de forma significativa los derechos de los trabajadores ecuatorianos y de las organizaciones sindicales que los agrupan, de allí que es necesario repensar la situación del sindicalismo en el Ecuador, a objeto de crear disposiciones que se orienten a proteger el derecho a la libertad de asociación, como una forma de hacer frente a la arremetida en contra de los derechos de los trabajadores, que en ciertos casos proviene no sólo de los empleadores sino incluso del propio Estado, que apartándose de su misión fundamental de promover el bienestar de todos sus integrantes, a través del Gobierno dicta normas legales que atentan contra derechos trascendentales, como es en este caso la libertad de sindicalización.

#### 4.2.4. LA EXCEPCIONALIDAD DEL TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES.

Respecto a la excepcionalidad del trabajo de los adolescentes es importante destacar el siguiente comentario:

**“Únicamente, los y las adolescentes que hayan cumplido 15 años pueden iniciarse en actividades laborales; sin embargo, es importante tomar en cuenta que el trabajo de los y las adolescentes debe ser excepcional y no podrá atentar contra sus derechos a la educación, libre recreación, acceso a salud, entre otros”<sup>23</sup>.**

El comentario anterior que consta en una página del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador, permite establecer con absoluta claridad que sólo los adolescentes que hayan cumplido quince años pueden realizar actividades laborales.

Se deja absolutamente claro que la actividad de las y los adolescentes tiene que ser de carácter excepcional, esto quiere decir de manera extraordinaria, o sea cuando las circunstancias por las que atraviesa el propio adolescente o su núcleo familiar le obligan a trabajar para prodigarse lo necesario para su subsistencia. En estos casos el Estado está obligado a velar porque la actividad laboral que realiza el adolescente no sea perjudicial para su salud física y psicológica y no afecte su derecho a la educación, a la recreación y a la integridad personal.

---

<sup>23</sup> [http://trabajoinfantil.mrl.gob.ec:8081/infantil/PREGUNTAS\\_FRECUENTES/desde\\_que\\_edad\\_se\\_puede\\_trabajar\\_en\\_el\\_ecuador.html](http://trabajoinfantil.mrl.gob.ec:8081/infantil/PREGUNTAS_FRECUENTES/desde_que_edad_se_puede_trabajar_en_el_ecuador.html)

La determinación de la prohibición de que los adolescentes menores de quince años se inserten al cumplimiento de actividades laborales, en el caso del Ecuador, nace de las disposiciones pertinentes de la Constitución de la República del Ecuador, y el Código de la Niñez y la Adolescencia, que serán estudiadas más adelante.

El Estado ecuatoriano prohíbe el trabajo infantil, y para ello proclama la prohibición de que los adolescentes menores de quince años realicen actividades laborales, con la finalidad de evitar la explotación laboral y prevenir los efectos de los riesgos a los que están expuestos los niños, niñas y adolescentes, que se insertan de forma temprana en actividades productivas, especialmente porque estas no siempre se realizan en una forma adecuada a las condiciones físicas y psicológicas de los menores.

Dada la excepcionalidad del trabajo de adolescentes mayores de quince años de edad, y la prohibición para que los menores de esta edad realicen actividades laborales, no tiene asidero jurídico ni justificación lógica el criterio expuesto en el Código del Trabajo en el sentido de que los trabajadores mayores de catorce años de edad pueden adherirse a la conformación de sindicatos, esto sería reconocer el trabajo de adolescentes menores a la edad establecida en la Constitución y en el Código de la Niñez y la Adolescencia, y abrir la puerta para que estas personas se inserten tempranamente en la actividad productiva, pudiendo ser objeto de muchas formas de explotación y maltrato que se dan en el ámbito laboral.

### **4.3. MARCO JURÍDICO.**

Una vez que se ha estructurado el marco conceptual y el marco doctrinario de la revisión de literatura, es necesario empezar ahora el análisis de las normas jurídicas establecidas en la legislación ecuatoriana, y aquellas que prevé la legislación comparada entorno a la problemática investigada, cometido que se cumple en los siguientes numerales.

#### **4.3.1. EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

La Constitución de la República del Ecuador, contiene algunas normas que guardan relación con el presente trabajo, se empezará el análisis con la disposición que de alguna forma define al trabajo, y determina como debe ser entendido en el contexto de la sociedad y de la legislación ecuatoriana.

El artículo pertinente dice:

**“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.**

**El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”<sup>24</sup>.**

Aplicando el precepto citado, se puede establecer que desde el punto de vista constitucional el trabajo es un derecho que les asiste a todas las

---

<sup>24</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 8.

personas con capacidad para obligarse laboralmente; y también es un deber social que debe ser asumido por todos quienes tienen dicha capacidad y están en condiciones de desempeñar una actividad laboral.

En el inciso primero del artículo constitucional que se comenta, se señala también que el trabajo es un derecho económico, situación que se comprende porque en efecto el trabajo es una de las garantías que tienen las personas, para garantizar su sustento económico, a través del cual se contribuye también a consolidar una base para la economía nacional, mediante el trabajo de todos los integrantes de la sociedad.

Es por lo anterior, que se cataloga al trabajo como una fuente de realización personal y base de la economía; la persona que teniendo capacidad legal, física e intelectual suficiente para desempeñar un trabajo, no lo hace, no obtiene su realización individual, no ha asumido el deber social de trabajar para subsistir dignamente. Por el contrario quien ejerce su derecho al trabajo y cumple los deberes que eso implica, con optimismo y perseverancia, se realiza personalmente, al obtener de forma decorosa su sustento económico, y poder contribuir con el sostenimiento de su familia, y con el progreso general de la sociedad.

De lo dicho se concluye, que el trabajo es un derecho económico reconocido a todas las personas con capacidad para ejercerlo y asumir los deberes y obligaciones que ello implica, obteniendo de esta manera una

fuentes de ingresos que le permiten vivir dignamente y aportar con la sociedad a la que pertenece.

El segundo inciso del artículo en referencia, consagra el deber que tiene el Estado, de garantizar a todos los trabajadores, el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido. El derecho al trabajo, implica la libertad del trabajador para desempeñar la labor que a bien tenga, siempre y cuando se trate de una actividad lícita; de igual forma el promover el ejercicio de ese derecho implica que el Estado debe desarrollar todos los esfuerzos necesarios con la finalidad de que los trabajadores, sean respetados en su dignidad, y puedan gozar de una vida digna, para ello es fundamental que se reconozcan las aspiraciones del sector laboral en el ámbito salarial, de manera que los ingresos que perciben por su esfuerzo sean justos. Es indispensable además que el Estado garantice a los trabajadores que la actividad que desempeñan sea saludable, y que se desarrolle en un ambiente en donde se garantice la integridad personal y la vida de quienes lo realizan.

Pese a la importancia del precepto constitucional que se comenta existen muchas falencias en cuanto al cumplimiento de las garantías que allí se consagran, pues aún existen muchos trabajadores ecuatorianos que no logran un nivel de vida adecuado, que reciben remuneraciones y retribuciones injustas, y que desempeñan sus actividades en ambientes

peligrosos y nocivos para su salud, siendo éstos problemas trascendentales que deben ser enfrentados por la clase trabajadora, a través de la organización y del ejercicio del derecho a la asociación, de modo que sus exigencias sean acogidas y atendidas por el Gobierno, que debe reconocer la importancia de que el trabajo como actividad promotora del desarrollo, se cumpla sobre la base de los derechos constitucionales y legales de los trabajadores.

Una de las variables del problema que se aborda en esta investigación, es el hecho de que el Código del Trabajo, establece que los trabajadores mayores de catorce años, pueden asociarse a los sindicatos, contraviniendo expresamente, lo señalado en la siguiente normativa prevista en la Constitución de la República del Ecuador.

**“Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:**

**(...) 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral (...)”<sup>25</sup>.**

Una de las medidas de atención prioritaria que debe adoptar el Estado ecuatoriano para garantizar el desarrollo integral de las niñas, niños y

---

<sup>25</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 10.

adolescentes, es protegerles contra toda forma de explotación laboral o económica.

Para cumplir el propósito antes mencionado, es que el numeral 2 del artículo 46 de la Constitución de la República del Ecuador, prohíbe el trabajo de menores de quince años, proclamando como misión del Estado, la adopción de políticas orientadas a erradicar progresivamente el trabajo infantil. Por efecto de esta norma, en el Ecuador, no es admisible el trabajo de adolescentes menores de quince años, puesto que incluso quienes tengan esta edad trabajarán de forma excepcional, es decir cuando sea estrictamente necesario para su sostenimiento o el de su familia, y siempre que no se coarte su derecho a la educación y la actividad laboral no se desarrolle en condiciones peligrosas para la salud o desarrollo personal del adolescente. Cuando un adolescente de quince años, deba trabajar de manera excepcional, su actividad laboral será reconocida, respetada y respaldada por el Estado, siempre que esa labor no atente contra su formación y su desarrollo integral.

Por lo tanto si la Constitución de la República del Ecuador, prohíbe el trabajo de adolescentes menores de quince años de edad, no es posible que el Código del Trabajo admita la posibilidad de que los trabajadores mayores de catorce años, puedan adherirse a la organización sindical, esta norma resulta inconstitucional en su contenido, y por lo mismo debe ser enmendada y adaptada a la normativa constitucional que restringe la realización de



actividades laborales, a los adolescentes mayores de quince años siempre y cuando sea excepcional y estrictamente necesaria para su subsistencia.

Para concluir el análisis de las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, en relación a la temática que se investiga en este trabajo, es necesario citar y comentar la siguiente disposición relacionada con los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo.

**“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:**

**(...) 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores (...)**<sup>26</sup>.

Conforme a la disposición anterior, uno de los principios fundamentales en los que se sustenta el derecho al trabajo en nuestro país, es aquel por el que se reconoce a las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos, el derecho y la libertad de organización, sin que para ello se requiera autorización previa de parte del empleador.

El derecho a la libre organización, faculta a las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos, para que puedan organizarse a través de la conformación de sindicatos, gremios, asociaciones y demás formas de agremiación; además

---

<sup>26</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 102.

incluye la posibilidad de que el trabajador libremente pueda decidir sobre la afiliación y desafiliación a este tipo de organizaciones.

Es importante recordar que el derecho a la asociación no es una potestad reconocida solamente en favor de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos, pues también los empleadores pueden hacer uso de este derecho y conformar las organizaciones que a bien tengan, siempre en sujeción a lo dispuesto en las normas constitucionales y legales que rigen la actividad laboral y la asociación sindical en el Ecuador.

#### **4.3.2. EN EL DERECHO INTERNACIONAL.**

El derecho a la libertad de asociación y a la libertad sindical, no se encuentra reconocido solamente por el Estado ecuatoriano, sino que ha sido motivo de discusión y análisis en el contexto mundial, en consecuencia se ha incorporado disposiciones en algunas declaraciones y pactos de derecho internacional, entre los cuales están los que se analizan en los subtemas que se desarrollan a continuación.

##### **4.3.2.1. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

El instrumento internacional más importante, en el afán de los Estados del mundo por garantizar los derechos de los seres humanos, es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en cuanto a los bienes jurídicos que se están analizando en este trabajo, menciona lo siguiente:

**“Art. 23.-**

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.**
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.**
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.**
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”<sup>27</sup>.**

El artículo anterior ratifica el reconocimiento del derecho al trabajo, como una garantía universal de los seres humanos, a la cual se suma la posibilidad de poder elegir libremente la actividad que se ha de desempeñar, siempre y cuando sea lícita, y también a contar con condiciones equitativas y satisfactorias para el desempeño laboral. Incluso se establece que las personas deberán recibir protección frente al desempleo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el numeral 2 del artículo que se está estudiando, establece además el derecho a un igual salario par trabajo igual, el cual deberá aplicarse sin que para ello obste cualesquier forma de discriminación. Este derecho es ratificado en los ordenamientos jurídicos de orden laboral de los países suscriptores de la Declaración, y en el caso del Ecuador en el Código del Trabajo vigente.

---

<sup>27</sup> <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Además se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a percibir una remuneración que sea equitativa y satisfactoria, y que permita al trabajador y a su familia una calidad de vida digna, debiendo complementarse este derecho, con cualesquiera de los otros medios de protección social establecidos en las normas legales correspondientes.

En el numeral 4 del artículo que se cita, se establece de forma muy clara que todas las personas tienen derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse con la finalidad de defender sus intereses, es a través de esta norma que se reconoce el derecho a la libertad sindical de todas las personas que realizan alguna actividad laboral, la cual comprende tanto el derecho de crear asociaciones, como la posibilidad de poder asociarse a ellas.

#### **4.3.2.2. En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.**

Otro instrumento internacional en el que se reconoce el derecho a la libertad sindical de las personas trabajadoras es el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, que en su parte pertinente señala.

##### ***“Artículo 22***

- 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.**
- 2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El**

**presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.**

**3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”<sup>28</sup>.**

La disposición anterior empieza reconociendo el derecho de todas las personas, a asociarse de forma libre con otras, y poder fundar sindicatos y decidir sobre la afiliación a ellos, para la protección de sus intereses. Es decir que en este instrumento jurídico internacional, se protege también el derecho a la libertad de asociación sindical de todas las personas, estableciendo la posibilidad de que puedan formar sindicatos, y adherirse de forma libre a estas organizaciones.

La libertad sindical según se plantea en el numeral 2 del artículo citado, estará sujeta a restricciones, únicamente en los casos establecidos por la ley, y que solo podrán aplicarse en defensa de la democracia social, la seguridad nacional, la seguridad y el orden público, o con la finalidad de proteger los derechos y libertades de los demás, estas restricciones se ponen de manifiesto especialmente cuando los sindicatos a través de sus asociados emprenden acciones que pueden afectar el orden y la tranquilidad social. De acuerdo con el numeral 3 del artículo que se analiza, ninguna de sus disposiciones dan facultad a los Estados Partes, en el Convenio de la

---

<sup>28</sup> <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

Organización Internacional del Trabajo de 1948, para que puedan adoptar decisiones legislativas que afecten o menoscaben las garantías relacionadas con el derecho a la libertad sindical ni aplicar la ley de forma que pueda producir la afectación de dichas garantías.

Los elementos anteriores sirven para ratificar que el derecho a la libertad sindical es de tal importancia que ha merecido ser reconocido en instrumentos jurídicos internacionales, de carácter trascendental, como los que han sido citados en este trabajo, confirmando la importancia de que este derecho sea protegido y tutelado de la mejor forma posible en el ordenamiento jurídico que se ha creado en nuestro país para regular y proteger los derechos de los trabajadores.

#### **4.3.3. EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

Si el derecho a la libertad de asociación y organización se encuentra reconocido en la Constitución de la República, es indispensable que existan las normas legales necesarias para desarrollarlo y garantizarlo en la mejor forma posible, para ello el Código del Trabajo incorpora las siguientes disposiciones.

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

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

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

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

**Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales”<sup>29</sup>.**

El artículo empieza reconociendo el derecho, de las partes que intervienen en la relación jurídica laboral, es decir los trabajadores y empleadores, a poder constituir las asociaciones o sindicatos que consideren oportuno, y también la facultad para poder decidir libremente sobre la afiliación de estos organismos, o sobre el retiro en caso de haberse afiliado a uno de ellos. Para la constitución, afiliación y retiro de los sindicatos, deberán cumplirse las formalidades previstas en las normas legales pertinentes.

En el inciso segundo de la disposición que se comenta, se determina que las asociaciones o sindicatos profesionales, pueden a su vez constituirse en organizaciones más grandes, como por ejemplo federaciones,

---

<sup>29</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 93.

confederaciones u otras agrupaciones de naturaleza sindical, a nivel nacional; y de igual forma tienen la potestad para adherirse o retirarse de esos organismos, o de las organizaciones internacionales a las que se hayan afiliado. Esta norma está orientada a fortalecer aún más la organización sindical, permitiendo la agrupación de sindicatos, situación que sin duda alguna representa un mayor poder para la representación de todos los sindicalizados.

Es la norma prevista en el tercer inciso del artículo que se analiza, la que va a ser estudiada con mayor detenimiento, pues allí se menciona que todo trabajador mayor de catorce años, puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato. Este criterio es contrario a lo señalado en la Constitución de la República del Ecuador, como habíamos visto al analizar el numeral 2 del artículo 46, del texto constitucional, en el país está prohibido el trabajo de niñas, niños y adolescentes menores de quince años de edad, e incluso se establece que los adolescentes mayores de quince años pueden trabajar de manera excepcional, esto es cuando sea indispensable para su subsistencia. Se debe por tanto realizar la enmienda correspondiente al precepto legal citado de modo que no contravenga lo previsto en la Constitución, de manera que no exista discordancia entre las normas legales que regulan este asunto.

Continuando el análisis de la disposición en referencia, se determina que por así disponerlo la ley, las organizaciones de los trabajadores, no podrán suspenderse o disolverse, sino siguiendo el procedimiento previsto en el



Código del Trabajo. En el caso de que los actos de suspensión o disolución sea propuesta por los trabajadores, los proponentes deben acreditar su personería.

Cuando el empleador mantenga varias agencias o sucursales en diferentes jurisdicciones provinciales, los trabajadores podrán constituir un sindicato en cada una de ellas; esta norma resulta contradictoria con lo que establece el Código del Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores, pues es difícil que en cada provincia un mismo empleador o empresa mantenga un promedio de treinta trabajadores, lo que confirma también la necesidad de recudir este número, a objeto de que pueda tener lugar el derecho de asociación. Es interesante además revisar la norma jurídica prevista en el Código del Trabajo ecuatoriano, que tiene relación con la personería jurídica de los sindicatos, aspecto sobre el que textualmente se preceptúa.

**“Art. 442.- Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos. Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que para el efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.**

**Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos”<sup>30</sup>.**

---

<sup>30</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 93.

Como se observa en el inciso primero del artículo, se reconoce personería jurídica a las asociaciones o sindicatos que se constituyan conforme a las disposiciones legales pertinentes, y se registren en la Dirección Regional del Trabajo. La existencia legal, de la asociación o sindicato, será probada mediante el certificado sobre el registro, que extienda la dependencia antes mencionada. Sin embargo, si una asociación profesional o sindicato, constituido de forma legal, ha realizado actos jurídicos anteriores a su inscripción, y de la remisión de los documentos necesarios para su constitución, el efecto de la inscripción, se aplica a partir de la fecha de celebración de tales actos jurídicos.

Hay que recordar que uno de los requisitos principales para que proceda la constitución del sindicato o asociación profesional, es de que exista la cantidad mínima de trabajadores exigida por la ley; sobre esto, se debe señalar que el Código del Trabajo, en el inciso primero del artículo 443, dispone:

**“Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos: (...)”<sup>31</sup>.**

Del artículo anterior, se determina que el número mínimo de trabajadores exigido por la Ley para la conformación de un sindicato, no debe ser en

---

<sup>31</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 93.

ningún caso menor de treinta. Para los empleadores el número exigido es de tres. Una vez acordada la asociación deben remitir la documentación necesaria, para que sea aprobada por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Es necesario manifestar que la disposición anterior, afecta la vigencia del derecho de asociación, pues en el Ecuador la mayoría de empresas no alcanza el número de trabajadores exigido para la constitución de los sindicatos, siendo imposible la conformación de estas organizaciones. Además la disposición contraviene lo señalado en la parte final del artículo 430 del mismo Código del Trabajo, pues si en las empresas no se alcanza el número mínimo de treinta trabajadores, es mucho más difícil que este requisito pueda cumplirse en el caso de las sucursales de cada una de las provincias en donde el número de trabajadores es significativamente menor al previsto en la Ley. Todo lo manifestado contradice las disposiciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, sobre el derecho a la libertad de asociación y el derecho a la conformación de sindicatos, oponiéndose también a lo que sobre esta misma materia está contemplado en los instrumentos internacionales que en su momento se revisaron en este trabajo.

#### **4.3.4. EN EL CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA.**

Uno de los aspectos que ha llamado la atención en este trabajo investigativo, es lo concerniente a la posibilidad establecida en el artículo 440 del Código

del Trabajo, en el sentido de que puedan adherirse a los sindicatos los adolescentes mayores de catorce años, criterio que se opone a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y a lo que sobre este mismo tema dispone el Código de la Niñez y la Adolescencia, en el artículo pertinente, que es el que se analiza ahora mismo.

**“Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.**

**La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo.**

**El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este Código, la ley y en los instrumentos internacionales legalmente ratificados por el Ecuador”<sup>32</sup>.**

El inciso primero del artículo de la cita, deja muy claro que la edad mínima para el desempeño de todo tipo de trabajo por parte de los adolescentes, incluido el del servicio doméstico, es de quince años. Esto con las salvedades previstas en la legislación ecuatoriana o en los instrumentos internacionales aplicables en el Ecuador.

---

<sup>32</sup> CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 17.

El incumplimiento de la norma legal respecto a la edad del adolescente trabajador, no libera al empleador de que deba cumplir sus obligaciones laborales y sociales, originadas a partir de la existencia de la relación de trabajo.

El inciso final de la disposición que se analiza faculta al Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, para que actuando de oficio o a petición de parte pueda autorizar edades mínimas, por sobre los quince años, de conformidad con lo señalado en el Código de la Niñez y la Adolescencia, en otras leyes, o en los instrumentos internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano. Esto se aplicará por ejemplo en los casos en que el trabajo resulte nocivo para la integridad personal, física y psicológica de los adolescentes, en cuyo evento el organismo mencionado al iniciar este párrafo deberá analizar la conveniencia o no de autorizar excepcionalmente el trabajo de un adolescente mayor de quince años.

Se establece como criterio concluyente que el Código de la Niñez y la Adolescencia, prohíbe el trabajo de adolescentes menores de quince años, en consecuencia sería inaplicable lo señalado en el inciso tercero del Código del Trabajo, en cuanto a que todo trabajador adolescente, mayor de catorce años puede acogerse al derecho de asociarse a una asociación sindical, pues el permitir el trabajo de quienes tengan esa edad es inconstitucional e ilegal de acuerdo con la legislación ecuatoriana sobre el trabajo de adolescentes.

#### **4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.**

Dentro de este marco jurídico se ha revisado lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador; instrumentos jurídicos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Código del Trabajo y el Código de la Niñez y la Adolescencia, del Ecuador, por lo que ahora se va a estudiar lo que en relación con el problema estudiado, se establece en la legislación de otros países.

##### **4.4.1. CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE.**

En el caso de la legislación laboral chilena, las normas del Código del Trabajo, que guardan alguna relación con la problemática que se analiza en este trabajo son las siguientes:

**“Art. 214. Los menores no necesitarán autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección.**

**La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.**

**Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación”<sup>33</sup>.**

Es decir que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo que se cita en Chile, se admite la afiliación menores de edad a los

---

<sup>33</sup> [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf)

sindicatos, para cuyo acto no se requerirá autorización alguna, requisito que tampoco se exigirá para que el menor intervenga en la administración y dirección de la organización sindical.

Hay que anotar aquí que la mayoría de edad en Chile, se fija a partir de los dieciocho años, es decir que se puede pertenecer a un sindicato aun cuando no se haya alcanzado dicha edad. Sin embargo en la norma analizada no se fija un límite mínimo, lo que constituye una imprecisión jurídica que deja lugar a la incertidumbre respecto a la edad mínima que deben cumplir los adolescentes trabajadores para ser parte de un sindicato, este caso se dilucida cuando en el mismo Código del Trabajo, se fija que la edad mínima para que un adolescente pueda involucrarse en relaciones jurídicas de orden laboral es la de quince años, situación que resulta similar a la establecida en la legislación del Ecuador.

Se señala además en el artículo de actual referencia, que la afiliación a la organización sindical se realiza de forma voluntaria, personal e indelegable. Por lo que no puede haber coacción, ni realizarse el acto de adhesión al sindicato a través de terceras personas.

Finalmente se destaca en el inciso tercero del artículo comentado, que ninguna persona puede ser obligada a afiliarse a un sindicato, con la finalidad de que se le permita el desempeño de un empleo o actividad; de igual forma nadie puede ser impedido de ejercer su derecho a desafiliarse de la organización sindical.

El requerimiento de un número mínimo de trabajadores para la conformación del sindicato, se encuentra previsto como requisito para la constitución de estas asociaciones, en el Código del Trabajo de Chile, de la siguiente forma:

**“Art. 227. La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.**

**No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.**

**Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.**

**Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento. Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa”<sup>34</sup>.**

De lo dispuesto en el inciso primero se determina que también en el Código del Trabajo de Chile, se establece que para constituir un sindicato en una

---

<sup>34</sup> [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf)



empresa con más de cincuenta trabajadores, será necesario un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, el diez por ciento del total de personas que prestan servicios para la empresa.

Sin embargo, en las empresas en las que no exista un sindicato, se requerirá para su conformación al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el número de veinticinco en el plazo máximo de un año, cumplido el cual caducará su personalidad jurídica, en el evento de que no se logre reunir esa cantidad mínima de sindicalizados. En este aspecto la legislación chilena, es diferente a la ecuatoriana, pues se contempla un número mínimo menor de trabajadores para la constitución del sindicato, y se establece un plazo perentorio para que se logre cubrir el mínimo de veinticinco sindicalizados. No obstante lo anterior, para constituir una organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

El número mínimo de ocho trabajadores para la constitución del sindicato, se mantiene también para aquellas empresas que tienen un número de cincuenta trabajadores o menos; de esta forma se promueve en Chile el derecho a la asociación sindical en las empresas pequeñas, situación que no ha sido todavía considerada en el Ecuador.

Cuando se traten de empresas con más de un establecimiento, los sindicatos podrán constituirse en cada uno de ellos, con un número de veinticinco trabajadores, que representen el 30% del total de trabajadores de ese establecimiento. Sin embargo ese porcentaje no será exigible como requisito en el caso de que en una misma empresa existiesen doscientos cincuenta trabajadores o más; en este caso se entiende que no se imponga limitación alguna porque se trata de un número importante, y suficiente para la constitución del sindicato.

Concluyendo se establece que en la legislación laboral de Chile, se contempla un número mínimo de trabajadores menor al que se exige en el caso del Código del Trabajo del Ecuador, con la finalidad de promover la constitución de un sindicato, por lo que se puede establecer que la legislación de ese país es más flexible y se orienta a proteger de forma efectiva el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación sindical, consecuentemente se garantiza de mejor manera también la vigencia de los derechos de la clase trabajadora de ese país, que está respaldada por la organización sindical aún en empresas con un escaso número de trabajadores.

#### **4.4.2. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA.**

En el estudio de los referentes de la legislación comparada, se ha considerado pertinente revisar también lo que respecto a la exigencia de un

número mínimo de trabajadores, para la constitución de los sindicatos, se establece en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, que al respecto dispone:

**“ARTÍCULO 359. NÚMERO MÍNIMO DE AFILIADOS. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí”<sup>35</sup>.**

En Colombia, por así disponerlo la norma legal antes citada, el número mínimo de trabajadores que se necesita para la constitución y subsistencia de un sindicato, es no menor a veinticinco, y en el caso de los empleadores no menos de cinco, que sean independientes entre sí.

En todo caso el número de trabajadores exigido en la legislación colombiana, es menor al que está previsto en el Código del Trabajo del Ecuador, además es de resaltar que en el caso del país con el que se está comparando la normativa en este momento, se establece el número mínimo de trabajadores, no sólo para la constitución, sino también para la subsistencia del sindicato, aspecto que debería ser incluido en el caso de la legislación nacional ecuatoriana.

#### **4.4.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MÉXICO.**

Uno de los referentes que merece ser analizado y estudiado en este trabajo, respecto a la legislación comparada sobre el objeto de estudio es también la

---

<sup>35</sup> [http://www.ilo.org/dyn/travail/docs//1539/Codigo Sustantivo del Trabajo Colombia.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs//1539/Codigo+Sustantivo+del+Trabajo+Colombia.pdf)

Ley Federal del Trabajo de México, que dispone en relación con el tema lo siguiente:

**“Artículo 362.- Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”<sup>36</sup>.**

Es decir que, de acuerdo con la legislación mexicana, los trabajadores mayores de catorce años, si pueden integrarse a formar parte de los sindicatos, habiendo en este caso un criterio similar al manejado en el caso del Código del Trabajo del Ecuador, el cual no compartimos porque como se ha dicho en reiteradas ocasiones se contravienen elementales normas previstas en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo.

También es necesario estudiar lo que dice la Ley Federal del Trabajo de México, respecto al número mínimo de trabajadores, que se requiere para la constitución de un sindicato, situación que se regula a través del precepto que sigue:

**“Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la fecha en que se otorgue éste”<sup>37</sup>.**

---

<sup>36</sup> <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

<sup>37</sup> <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Al estar vigente el artículo anterior, el número mínimo para la constitución de sindicatos en México es de veinte trabajadores en servicio activo, o tres empleadores. Se establece además que para determinar el número mínimo de trabajadores, se tomará en cuenta a aquellos que hayan sido separados de su trabajo, dentro de los treinta días anteriores, a la fecha en que se presenta la solicitud de registro de la organización sindical, y la fecha en que este registro se otorga.

En conclusión se puede establecer que en la legislación mexicana se contempla al igual que en el Código del Trabajo del Ecuador, la posibilidad de que sindicalicen trabajadores mayores de catorce años de edad; existe eso si un aspecto diferenciador en cuanto a que la Ley Federal del Trabajo de México, contempla como número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, a veinte de estos, mientras que en nuestro país se exige un número no menor a treinta trabajadores.

De lo dicho hasta aquí, se puede establecer que en la legislación laboral de México se garantiza de mejor forma el derecho a la libertad de organización sindical, al exigirse como requisito principal, un número menor de trabajadores, el cual si puede ser cubierto en empresas pequeñas.

#### **4.4.4. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE VENEZUELA.**

Para finalizar el análisis de la legislación comparada respecto al problema estudiado se decidió analizar la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, la cual establece en torno al tema lo siguiente:

**“Artículo 404. Los trabajadores podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical siempre que hayan cumplido dieciocho (18) años”<sup>38</sup>.**

De acuerdo con la norma anterior, se reconoce la libertad de los trabajadores para que puedan constituir organizaciones sindicales, o adherirse a los que ya se encuentren constituidos. Además de ello pueden tener participación activa en la dirección y administración de estas asociaciones, requiriendo como requisito indispensable para ello que el trabajador haya cumplido dieciocho años. Existe aquí, un elemento diferenciador con legislaciones como la chilena, la mexicana, y la ecuatoriana por supuesto, en el sentido de que la edad mínima para conformar sindicatos en Venezuela se fija en dieciocho años, mientras que en los ordenamientos jurídicos antes mencionados, la edad está entre los catorce y quince años.

Respecto al número de trabajadores que debe sumarse para proceder a la constitución de un sindicato, la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, dispone:

**“Artículo 417. Veinte (20) o más trabajadores de una empresa podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores rurales”<sup>39</sup>.**

---

<sup>38</sup> [http://www.analitica.com/bitblo/venezuela/ley\\_del\\_trabajo.asp#VIIc2](http://www.analitica.com/bitblo/venezuela/ley_del_trabajo.asp#VIIc2)

<sup>39</sup> [http://www.analitica.com/bitblo/venezuela/ley\\_del\\_trabajo.asp#VIIc2](http://www.analitica.com/bitblo/venezuela/ley_del_trabajo.asp#VIIc2)

El precepto recopilado, deja claro que para la constitución de un sindicato de empresa, se requiere un número de veinte trabajadores como mínimo, requerimiento que es menor al previsto en la legislación ecuatoriana.

Para concluir esta parte de la investigación, se debe precisar de manera clara, que en todas las legislaciones analizadas el número mínimo de trabajadores, establecido como requisito para la conformación de sindicatos, es menor al requerido en el Código del Trabajo ecuatoriano, constituyendo esto un elemento que justifica la necesidad de reconsiderar este aspecto en nuestra legislación laboral.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

A continuación se presenta un detalle de los materiales y recursos tecnológicos que se han empleado para la ejecución de este trabajo de investigación.

### **5.1. MATERIALES UTILIZADOS.**

Los materiales que se emplearon para la ejecución de este estudio son básicamente los siguientes: libros, y textos relacionados con la problemática de estudio, material de escritorio, computadora, calculadora, impresora, y el proyector infocus que se empleará para la exposición definitiva del trabajo ante el tribunal correspondiente.

### **5.2. MÉTODOS.**

Se empleó el método científico con su proceso inductivo, que permitió a partir del análisis de los referentes teóricos, doctrinarios y legales existentes respecto a la conformación de los sindicatos en el Código del Trabajo ecuatoriano, determinar el problema jurídico a investigar, luego se realizó un proceso deductivo a través del cual al estudiar el contexto general existente sobre la problemática, se pudo particularizar teniendo como referentes los elementos logrados en el proceso investigativo, tendientes a que se garantice la conformación de los sindicatos de manera que las normas que



los regulan se adapten plenamente a los preceptos establecidos en la Constitución de la República, los Instrumentos Jurídicos Internacionales, las Leyes y los demás preceptos jurídicos vigentes en el país.

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

Se recurrió también a la aplicación del método comparado, esto para el análisis de los referentes que en relación con el tema se encuentran establecidos en otras legislaciones de Latinoamérica y del Mundo, tratando de enfocar como se regula el régimen de conformación de los sindicatos en esos países.

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

### **5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.**

Como técnicas se empleó la consulta bibliográfica para obtener la información de los diferentes textos que tienen relación con el tema de la

investigación, y los contenidos que más se acoplan y sirven para la redacción del informe final.

Se utilizó también la técnica de la encuesta la cual se aplicó a un número de treinta profesionales del derecho que desempeñan en el libre ejercicio en las ciudades de Pasaje, Santa Rosa y Machala, del Distrito Judicial de El Oro, quienes en el respectivo formulario emitieron sus opiniones relacionadas con el propósito fundamental de la investigación propuesta.

Se empleó además la entrevista la cual se aplicó a un número de 5 personas, entre Jueces Provinciales de Trabajo, integrantes de la Sala de lo Laboral, y personas relacionadas con la protección a los derechos de los trabajadores ecuatorianos y la aplicación de las normas contenidas en el Código del Trabajo, en este caso la investigación se circunscribe también al Distrito Judicial de El Oro.

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

## **6. RESULTADOS**

### **6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS**

La planificación metodológica realizada en el respectivo proyecto de investigación, y las disposiciones reglamentarias vigentes en la Universidad Nacional de Loja, determinan que esta clase de trabajos deben estar sustentados en información fáctica, obtenida de la realidad en donde se evidencia el problema jurídico investigado.

Para cumplir con lo anterior, se realizó el planteamiento de una encuesta, cuyo formulario está integrado con cinco preguntas, que guardan relación directa con la problemática de estudio, una vez elaborado dicho formato y aprobado por la Directora de Tesis, se procedió a escoger una muestra al azar de treinta abogados en libre ejercicio que desempeñan sus actividades profesionales en el Distrito Judicial de El Oro, de manera especial en los cantones de Pasaje, Santa Rosa y Machala.

Determinada la población a encuestar, se realizó un proceso directo de la aplicación de la encuesta, lo que demandó el contacto directo con las personas participantes, para lo que se acudió a cada una de las oficinas particulares, y dependencias en las que laboran, habiendo sido posible la obtención de los datos que se reportan a continuación conforme al orden del las preguntas que se plantearon.

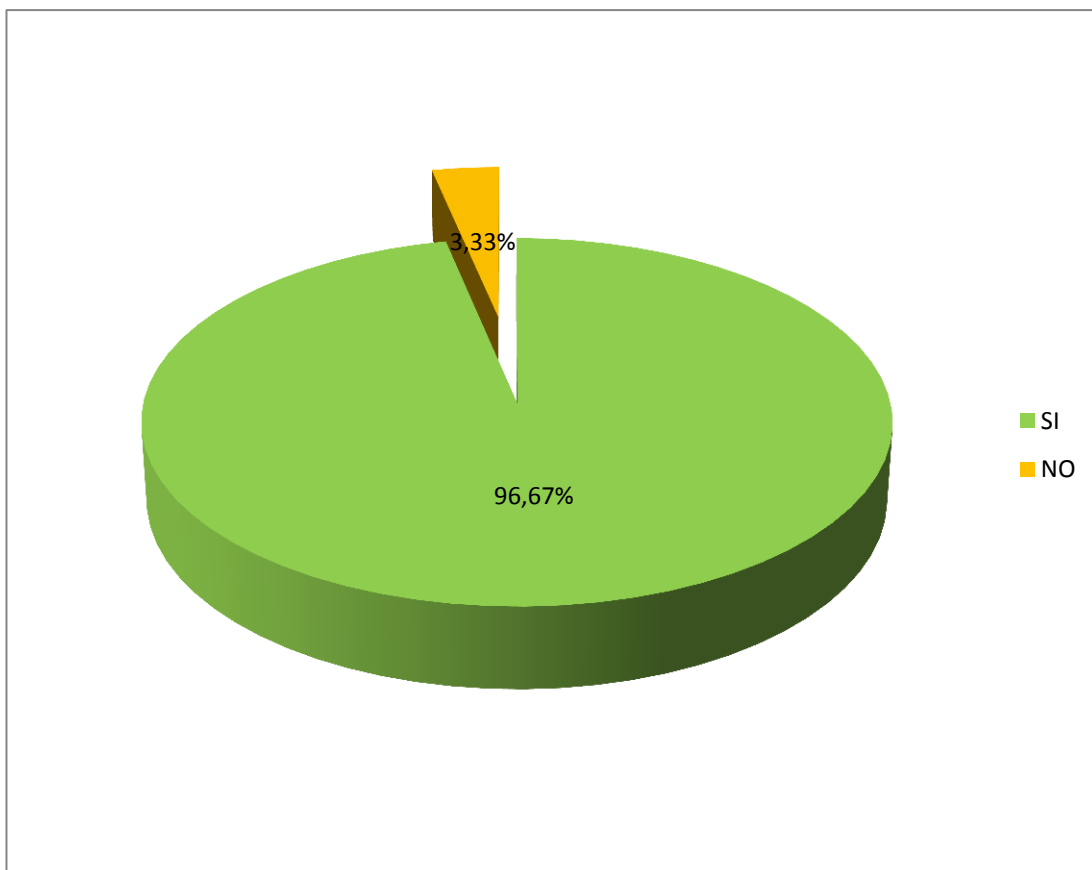
**PRIMERA PREGUNTA:** ¿Desde su punto de vista es importante que los trabajadores de las empresas ecuatorianas, se encuentren agrupados en sindicatos y organizaciones, que garanticen la defensa de sus derechos?

**CUADRO N° 1**

RESPUESTA	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	96.67%
NO	1	3.33%
TOTAL:	30	100.00%

**FUENTE:** Aplicación de encuestas a Abogados en libre ejercicio en los cantones de Pasaje, Santa Rosa y Machala de la provincia de El Oro.  
**ELABORACIÓN:** José Evelio Cuenca Alvarado

**GRÁFICO N° 1**



## **INTERPRETACIÓN:**

Veintinueve personas encuestadas que corresponden al 96.67% de la población de profesionales del derecho en libre ejercicio, que participó de la encuesta, señalan que si es importante que los trabajadores de las empresas ecuatorianas se encuentren agrupados en sindicatos y organizaciones que garanticen la defensa de sus derechos. Existe un solo encuestado, que corresponde al 3.33% del total de participantes, quien da una respuesta negativa, es decir no considera importante que los trabajadores ecuatorianos se agrupen en sindicatos, que garanticen la defensa de sus derechos.

## **ANÁLISIS:**

Las respuestas que se obtienen en esta pregunta permiten establecer que el criterio casi unánime de las personas que participaron en la encuesta es que resulta importante que los trabajadores se agrupen en sindicatos y otras organizaciones con la finalidad de que estas asociaciones defiendan de mejor forma sus derechos. El criterio expuesto se entiende porque desde hace mucho tiempo los trabajadores han sentido la necesidad de asociarse con la finalidad de agrupados exigir a los gobiernos, nuevas conquistas y el respeto a los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, de allí que es plenamente justificable la posición de las personas encuestadas respecto a la primera pregunta que se les formuló.

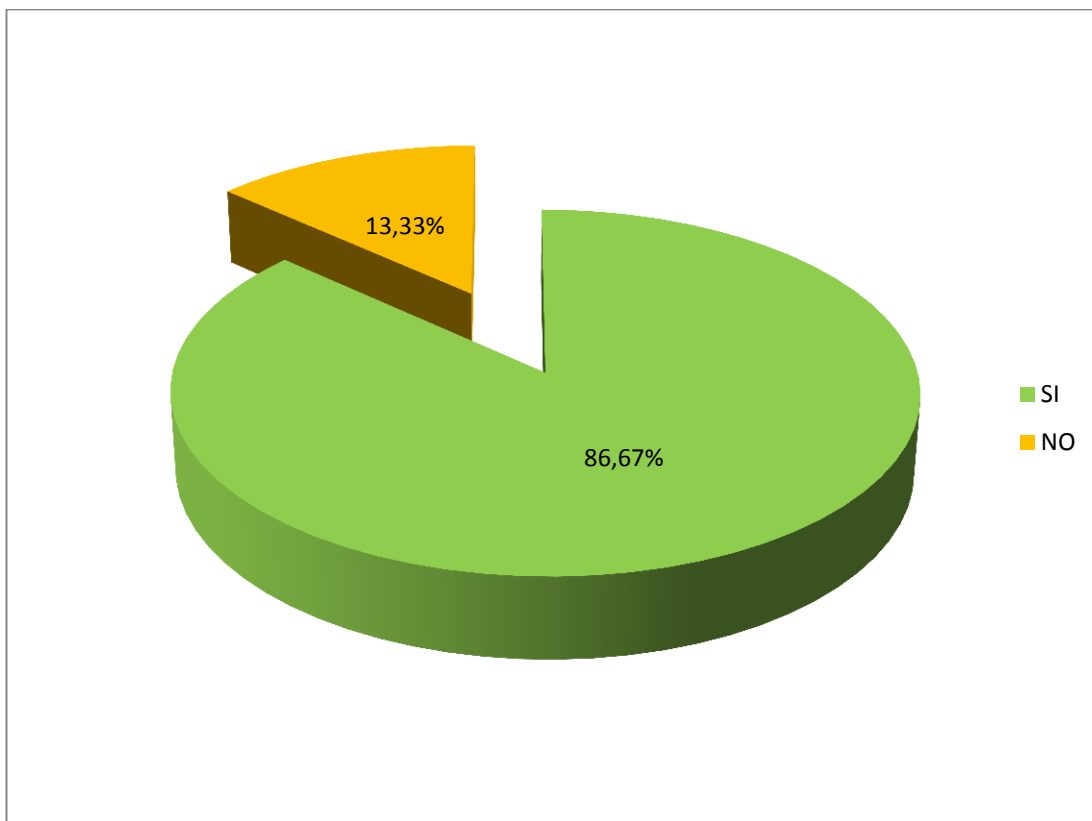
**SEGUNDA PREGUNTA:** ¿Considera usted que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para conformar sindicatos y asociaciones, establecida en el Código del Trabajo, afecta a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas?

**CUADRO N° 2**

RESPUESTA	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	86.67%
NO	4	13.33%
TOTAL:	30	100.00%

**FUENTE:** Aplicación de encuestas a Abogados en libre ejercicio en los cantones de Pasaje, Santa Rosa y Machala de la provincia de El Oro.  
**ELABORACIÓN:** José Evelio Cuenca Alvarado

**GRÁFICO N° 2**



## **INTERPRETACIÓN:**

Veintiséis personas encuestadas que representan el 86.67% del total de la población de profesionales del derecho que participaron en la encuesta, señalan que la exigencia del número de treinta trabajadores como requisito mínimo para la conformación de sindicatos y asociaciones, que está prevista en el Código del Trabajo, afecta la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de las empresas pequeñas. Mientras tanto cuatro profesionales encuestados, que corresponden al 13.33% del total de la población, contestan negativamente la interrogante, es decir consideran que no se afecta la libertad de organización y la vigencia de los derechos de los trabajadores.

## **ANÁLISIS:**

De acuerdo con la información que se ha recopilado en esta pregunta, se puede establecer que a criterio de la mayoría de las personas investigadas, la disposición del Código del Trabajo, que señala como un requisito para la conformación de los sindicatos y asociaciones, la existencia de un número mínimo de treinta trabajadores, es atentatoria contra el derecho a la libertad de organización, y puede afectar también la vigencia de los derechos de los trabajadores, posición con la que se confirma lo que se había señalado en este mismo sentido, en la parte teórica de este trabajo, al analizar las disposiciones pertinentes del mencionado Código.

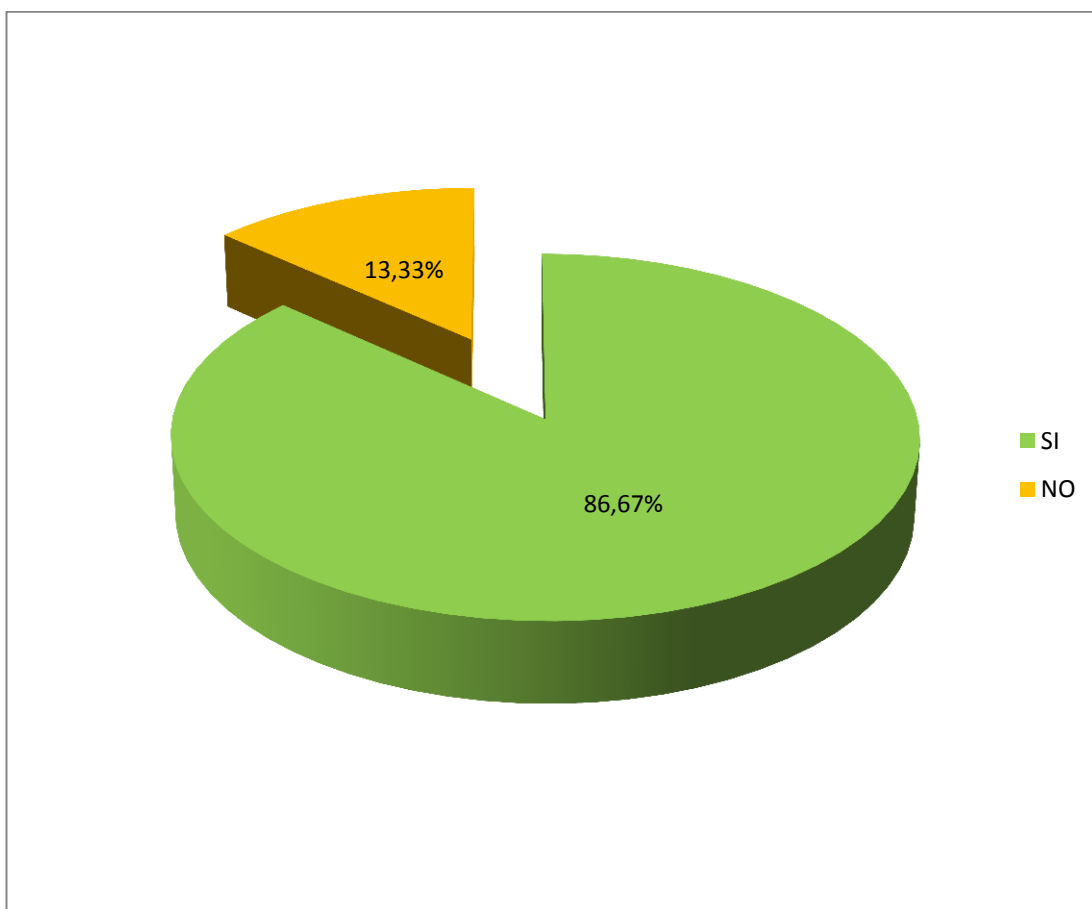
**TERCERA PREGUNTA:** ¿De acuerdo a su criterio, la exigencia de un requisito mínimo de trabajadores para la conformación de sindicatos, deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales, sean vulnerados por falta de una organización que los aglutine y defienda?

**CUADRO N° 3**

RESPUESTA	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	86.67%
NO	4	13.33%
TOTAL:	30	100.00%

**FUENTE:** Aplicación de encuestas a Abogados en libre ejercicio en los cantones de Pasaje, Santa Rosa y Machala de la provincia de El Oro.  
**ELABORACIÓN:** José Evelio Cuenca Alvarado

**GRÁFICO N° 3**





## **INTERPRETACIÓN:**

Veintiséis encuestados, es decir el 86.67% del total de personas que participaron de la encuesta, contestan que la exigencia de un requisito mínimo de trabajadores para la conformación de sindicatos, que se hace en el Código del Trabajo, deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales sean vulnerados por la falta de una organización que los aglutine y defienda. Por su parte cuatro abogados en libre ejercicio que participaron como encuestados y representan el 13.33% de la población investigada, señalan en cambio, que la exigencia de un requisito mínimo para que se pueda conformar un sindicato, no crea la posibilidad de que los derechos de los trabajadores sean vulnerados, a falta de una organización que les proteja y defienda.

## **ANÁLISIS:**

De la información obtenida en esta pregunta de la encuesta se puede establecer que la posición mayoritaria de los profesionales del derecho en libre ejercicio que participaron como encuestados, es de que la existencia de un número mínimo de trabajadores para la conformación de los sindicatos, prevista en el Código del Trabajo, crea la posibilidad de que los derechos de los trabajadores que no pueden sindicalizarse, sean vulnerados ante la falta de una organización que los represente y defienda el respecto y la vigencia de esos derechos.

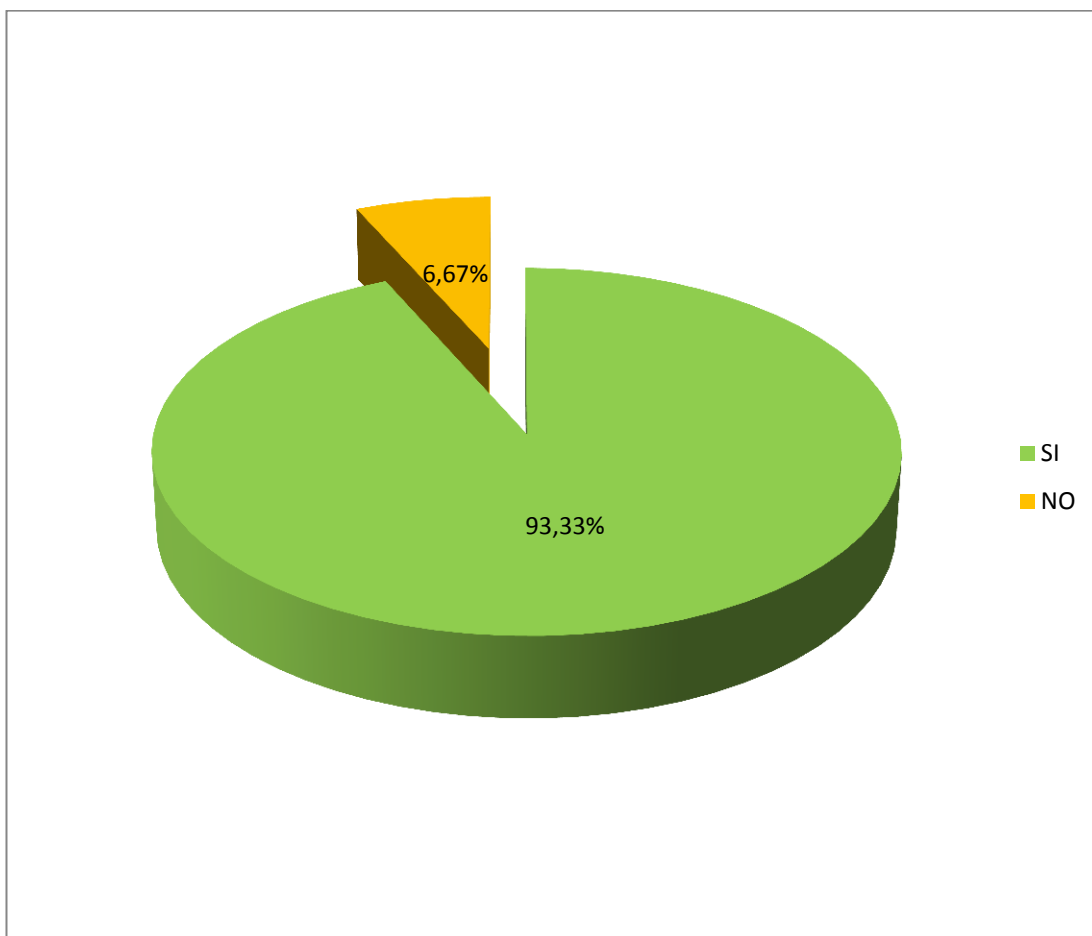
**CUARTA PREGUNTA:** ¿Cree usted que las disposiciones del Código del Trabajo, que establecen que todo trabajador mayor de catorce años, podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas constitucionales, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años?

**CUADRO N° 4**

RESPUESTA	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	93.33%
NO	2	6.67%
TOTAL:	30	100.00%

**FUENTE:** Aplicación de encuestas a Abogados en libre ejercicio en los cantones de Pasaje, Santa Rosa y Machala de la provincia de El Oro.  
**ELABORACIÓN:** José Evelio Cuenca Alvarado

**GRÁFICO N° 4**



## **INTERPRETACIÓN:**

Veintiocho profesionales del derecho encuestados, que alcanzan el 93.33% del total de participantes en la encuesta, creen que las normas del Código del Trabajo que determinan que todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas constitucionales que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años. De su parte dos encuestados que corresponden al 6.67% de la población participante, manifiestan que la norma del Código del Trabajo, que establece que los trabajadores mayores de catorce años pueden pertenecer a los sindicatos o asociaciones de trabajadores, no contradice las normas constituciones, según las cuales es prohibido el trabajo de adolescentes menores de quince años.

## **ANÁLISIS:**

La posición de la mayoría de las personas encuestadas es que al establecer el Código del Trabajo, que los trabajadores mayores de catorce años pueden pertenecer a las asociaciones y sindicatos, se están contradiciendo disposiciones constitucionales que prohíben el trabajo de menores de quince años. Este criterio, se adecúa a las normas previstas en la Constitución de la República del Ecuador, en donde como se observó en el análisis realizado en el marco jurídico del trabajo, en forma expresa se prohíbe el trabajo de niñas y niños y de adolescentes menores de quince años.

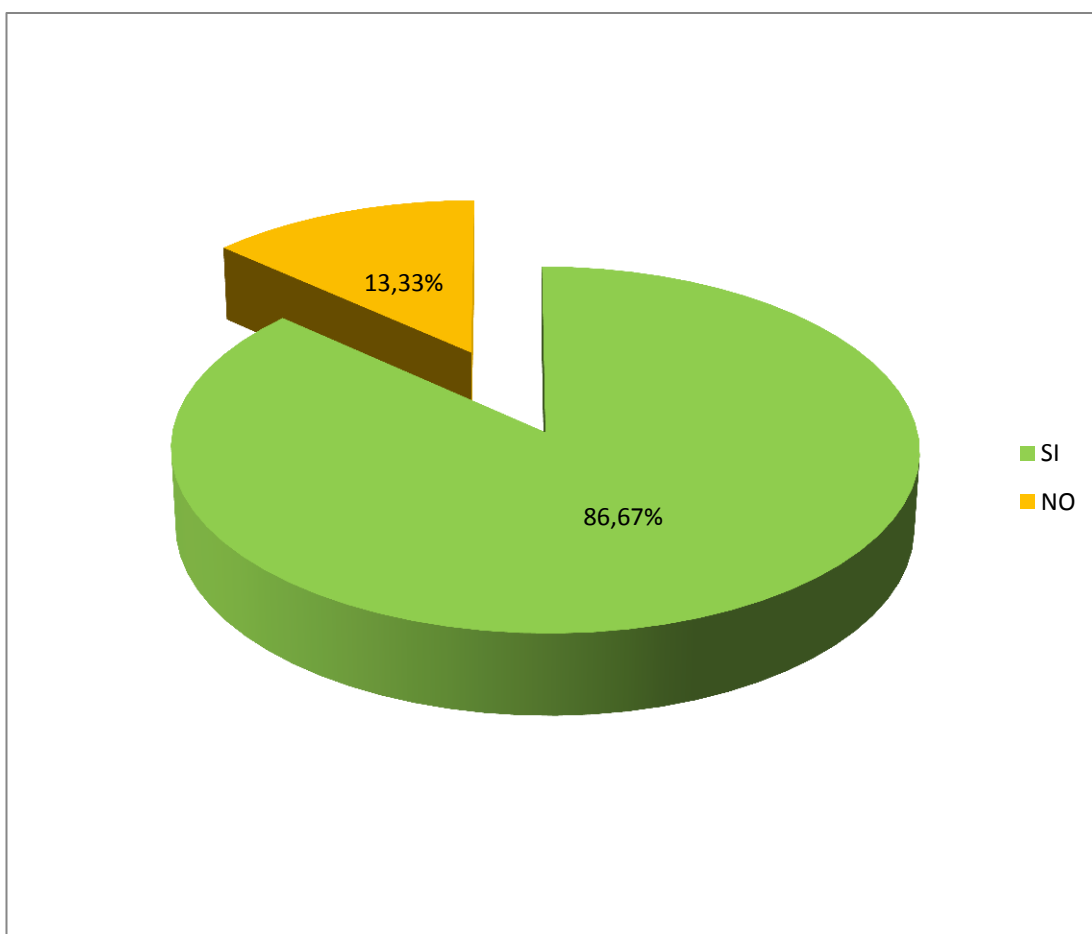
**QUINTA PREGUNTA:** ¿Sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos?

**CUADRO N° 5**

RESPUESTA	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	86.67%
NO	4	13.33%
TOTAL:	30	100.00%

**FUENTE:** Aplicación de encuestas a Abogados en libre ejercicio en los cantones de Pasaje, Santa Rosa y Machala de la provincia de El Oro.  
**ELABORACIÓN:** José Evelio Cuenca Alvarado

**GRÁFICO N° 5**



## **INTERPRETACIÓN:**

Veintiséis profesionales del derecho encuestados que representan el 86.67% del total de personas participantes, manifiestan que sí sería pertinente el planteamiento de una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos. Otro es el criterio de cuatro abogados en libre ejercicio que al ser preguntados, señalan que no es pertinente incorporar reformas al Código del Trabajo, en cuanto tienen que ver con el régimen jurídico que regula la constitución de los sindicatos.

## **ANÁLISIS:**

La mayoría de las personas que participaron de la encuesta, profesionales del derecho en libre ejercicio, aceptan que es necesario realizar el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo en cuanto tiene que ver con las disposiciones legales que están relacionadas con la constitución de los sindicatos. Esta respuesta se justifica por cuanto un porcentaje similar al que se manifiesta positivamente en esta pregunta, en las respuestas anteriores acepta la existencia de inconvenientes jurídicos en la norma vigente en el Código del Trabajo, para la conformación de los sindicatos, de allí que al existir un problema jurídico en este ámbito, es necesario buscarle la oportuna solución, que en este caso es el planteamiento de una propuesta jurídica de reforma, en el sentido mencionado en la pregunta.

## **6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS.**

Además de haberse previsto la aplicación de la encuesta, se contempló también la necesidad de realizar algunas entrevistas, en este caso a personas que desempeñan actividades estrictamente relacionadas con la legislación laboral ecuatoriana, y que por ende conocen de manera más directa el problema de estudio. A continuación se presentan las opiniones obtenidas en el orden en que fueron realizadas las entrevistas.

### **ENTREVISTA A JUEZ PRIMERO PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO**

- 1. ¿Considera usted que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para conformar sindicatos y asociaciones, establecida en el Código del Trabajo, afecta a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas?**

**Respuesta:** Usted se refiere a un requisito legal que está previsto en el Código del Trabajo vigente, sin embargo si analizamos la realidad del trabajo en el Ecuador se puede aceptar que existe una imposibilidad para que se ejerza el derecho a la organización, y para que se puedan defender adecuadamente los derechos de los trabajadores, en empresas pequeñas, en donde no se alcanza el número actualmente establecido en la Ley, consecuentemente no existen las organizaciones sindicales, que deben asumir como principal misión de su existencia la defensa de los derechos de los trabajadores asociados, aun cuando este propósito no se cumpla en todos los casos.

2. **¿De acuerdo a su criterio, la exigencia de un requisito mínimo de trabajadores para la conformación de sindicatos, deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales, sean vulnerados por falta de una organización que los aglutine y defienda?**

**Respuesta:** Pese a los esfuerzos que se han realizado en el ámbito de las garantías de los derechos de los trabajadores, y a que se ha logrado concienciar a los empleadores ecuatorianos, aún existen muchos casos en que se vulneran los derechos y conquistas de allí que se justifica el criterio manifestado por usted en el sentido de que ante la falta de sindicatos y asociaciones, existe la posibilidad de que los derechos laborales sean vulnerados e irrespetados.

3. **¿Cree usted que las disposiciones del Código del Trabajo, que establecen que todo trabajador mayor de catorce años, podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas constitucionales, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años?**

**Respuesta:** La disposición del Código del Trabajo, que plantea que los trabajadores mayores de catorce años, se podrán adherir a una asociación de trabajadores o sindicato, permanece codificada debido a la falta de cuidado de los assembleístas por adecuar todas las normas legales a la Constitución vigente, en este caso no se puede reconocer el derecho en mención porque la Constitución de la República del Ecuador, prohíbe el trabajo de menores de quince años.

4. **¿Sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos?**

**Respuesta:** Las conquistas de los trabajadores y entre ellas el derecho de asociación, es fruto de muchos sacrificios y de constantes luchas sociales y

políticas, de allí que comparto plenamente que se instrumente una reforma, para que la asociación sindical se adecúe a los preceptos constitucionales y además para que se constituya en un medio efectivo de defensa de esas conquistas.

## **ENTREVISTA AL DIRECTOR DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES EN MACHALA**

- 1. ¿Considera usted que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para conformar sindicatos y asociaciones, establecida en el Código del Trabajo, afecta a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas?**

**Respuesta:** Actualmente se encuentra establecido ese número mínimo de trabajadores, sin embargo son pocas las empresas que cuentan con esa cantidad, de allí que en las empresas pequeñas se vería afectado el derecho a la asociación y la protección de los derechos de los trabajadores.

- 2. ¿De acuerdo a su criterio, la exigencia de un requisito mínimo de trabajadores para la conformación de sindicatos, deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales, sean vulnerados por falta de una organización que los aglutine y defienda?**

**Respuesta:** Es mucho más probable que se produzca la vulneración de los derechos de un trabajador que no está asociado a un sindicato, que los de aquel que haciendo uso de su derecho de asociación pertenece a una de estas organizaciones, de allí que yo creo que si existe la posibilidad de vulneración de derechos, en la empresas en donde por una limitación que nace de la Ley, no se puede formar sindicatos por no haber el número de trabajadores exigido para el efecto.



- 3. ¿Cree usted que las disposiciones del Código del Trabajo, que establecen que todo trabajador mayor de catorce años, podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas constitucionales, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años?**

**Respuesta:** El incluir la posibilidad de que los trabajadores mayores de catorce años puedan pertenecer a una asociación o sindicato de trabajadores, obedece al hecho de que el Código del Trabajo, no ha sido adecuado al nuevo ordenamiento constitucional, que como sabemos prohíbe el trabajo de adolescentes menores de quince años y a partir de esa edad lo permite solo de forma excepcional. Por lo tanto existe la contradicción a la que usted hace referencia en la pregunta y debe corregirse para evitar confusión en ese sentido.

- 4. ¿Sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos?**

**Respuesta:** Las situaciones que he mencionado en respuesta a las preguntas anteriores me motivan para señalar que estoy de acuerdo con que se haga una reforma orientada a garantizar el derecho a la libertad de asociación y organización sindical y adecuar las disposiciones sobre la conformación de los sindicatos a lo que establece la Constitución de la República del Ecuador.

#### **ENTREVISTA A DIRIGENTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE MACHALA**

- 1. ¿Considera usted que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para conformar sindicatos y**

**asociaciones, establecida en el Código del Trabajo, afecta a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas?**

**Respuesta:** En las entidades públicas dado el considerable número de dependencias existe la cantidad de trabajadores que requiere la Ley para la conformación de los sindicatos, pero esto no sucede en empresas privadas en donde no se cuenta con ese número, entonces esos trabajadores no pueden asociarse en sindicatos, y consecuentemente se vulneran los derechos de ellos, porque no hay una estructura sindical que los defiendan.

**2. ¿De acuerdo a su criterio, la exigencia de un requisito mínimo de trabajadores para la conformación de sindicatos, deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales, sean vulnerados por falta de una organización que los aglutine y defienda?**

**Respuesta:** Como dije antes, si no existe organización que aglutine y proteja a los trabajadores los derechos de ellos pueden ser fácilmente vulnerados por parte de los empleadores, una de las causas para ello es que en las empresas pequeñas no se pueden formar sindicatos por no existir el número mínimo de trabajadores que exige el Código en la actualidad.

**3. ¿Cree usted que las disposiciones del Código del Trabajo, que establecen que todo trabajador mayor de catorce años, podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas constitucionales, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años?**

**Respuesta:** En la realidad sindical ecuatoriana es muy difícil que se de el caso que se señala en la pregunta, es decir que un adolescente pretenda adherirse a los sindicatos, sin embargo esto es imposible porque la Constitución de la República del Ecuador, tajantemente prohíbe el trabajo de

adolescentes menores de quince años, si ellos no pueden trabajar menos podrán asociarse a una organización que aglutina a los trabajadores. Debería corregirse la disposición del Código en ese sentido.

**4. ¿Sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos?**

**Respuesta:** Todo lo que esté orientado a proteger efectivamente los derechos de los trabajadores, recibirá siempre nuestro apoyo como dirigentes sindicales, de allí que estoy de acuerdo con que se plantee la reforma que usted sugiere de modo que se considere un número menor de trabajadores para que proceda la conformación de sindicatos y también se corrijan problemas como los mencionados en la pregunta anterior, esto con el propósito de que la organización sindical progrese y de que se garantice una vida digna para la clase trabajadora ecuatoriana.

#### **ENTREVISTA A ABOGADO EN LIBRE EJERCICIO EN PASAJE**

**1. ¿Considera usted que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para conformar sindicatos y asociaciones, establecida en el Código del Trabajo, afecta a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas?**

**Respuesta:** La libertad de organización sindical, de acuerdo con la Constitución de la República no está limitada, de allí que al imponerse normas como las que usted señala, se está perjudicando esta importante garantía y los demás derechos de los trabajadores que prestan sus servicios para empresas pequeñas.

2. **¿De acuerdo a su criterio, la exigencia de un requisito mínimo de trabajadores para la conformación de sindicatos, deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales, sean vulnerados por falta de una organización que los aglutine y defienda?**

**Respuesta:** La finalidad principal de los sindicatos es defender los derechos de los trabajadores y negociar dignamente nuevas conquistas, al no existir el respaldo de estas organizaciones existe la posibilidad de que se vulnere los derechos de los trabajadores.

3. **¿Cree usted que las disposiciones del Código del Trabajo, que establecen que todo trabajador mayor de catorce años, podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas constitucionales, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años?**

**Respuesta:** La Constitución de la República del Ecuador y el Código de la Niñez y la Adolescencia determinan como edad mínima para el trabajo la de quince años, cuando sea excepcional, por eso no hay razón para que se contemple la posibilidad de que se afilien a un sindicato personas menores a la edad señalada.

4. **¿Sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos?**

**Respuesta:** Si, es conveniente que se realice una propuesta de reforma al Código del Trabajo, porque estamos hablando de una normativa que regula aspectos trascendentales para la protección de los derechos de los trabajadores.

## ENTREVISTA A INSPECTOR DE TRABAJO DE MACHALA

1. **¿Considera usted que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para conformar sindicatos y asociaciones, establecida en el Código del Trabajo, afecta a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas?**

**Respuesta:** Para responder la inquietud que usted me formula deseo hacerlo a partir de una puntualización, el número de sindicatos en el Ecuador es muy alto, sin embargo la mayoría de los trabajadores no están sindicalizados, esto obedece precisamente a las limitaciones como las que Usted señala en la pregunta, lo que provoca que los trabajadores de empresas pequeñas no se puedan asociar, existen otras legislaciones que para reconocer de mejor forma el derecho a la organización sindical, establecen un número mínimo de trabajadores, menor al señalado en nuestro Código del Trabajo.

2. **¿De acuerdo a su criterio, la exigencia de un requisito mínimo de trabajadores para la conformación de sindicatos, deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales, sean vulnerados por falta de una organización que los aglutine y defienda?**

**Respuesta:** El propósito de la organización de los trabajadores, sea en sindicatos o a través de cualquier otra forma de asociación, es procurar la defensa conjunta de los derechos e intereses comunes de ellos, por lo que al exigirse un número considerable de trabajadores para que proceda la constitución de estas asociaciones, y no poderse organizar las mismas por falta de este requisito, es evidente que existirá una mayor posibilidad de que los derechos laborales de estas personas sean vulnerados al no tener un organismo colegiado que los represente y ejerza de mejor forma su defensa.

3. **¿Cree usted que las disposiciones del Código del Trabajo, que establecen que todo trabajador mayor de catorce años, podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas constitucionales, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años?**

**Respuesta:** Hay deficiencias en el Código del Trabajo, porque no se ha hecho una adecuación de todas sus normas al ordenamiento constitucional que nos rige, una de ellas es la mencionada por usted, pues no sería posible la sindicalización de trabajadores mayores de catorce años, porque el límite más bajo de edad a partir del cual excepcionalmente se permite la contratación de un adolescente, es de quince años.

4. **¿Sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos?**

**Respuesta:** Se está hablando desde hace algún tiempo del planteamiento de un nuevo Código del Trabajo, que aglutine todas las exigencias jurídicas de las relaciones laborales en la actualidad, sin embargo este proyecto por muchas situaciones aún no está siendo tramitado, incluso uno de los aspectos que plantean especialmente las organizaciones de trabajadores es que se reforme el número mínimo de trabajadores exigidos para la constitución de un sindicato, de allí que si su iniciativa va en ese sentido estoy de acuerdo con que se plantee la reforma, pues en un régimen democrático, de derecho y de justicia social como el que vivimos en la actualidad, es indispensable que se reconozca de la mejor forma posible los derechos sociales y laborales de las personas, especialmente si hablamos del derecho de asociación, que es reconocido con la categoría de derecho fundamental de los seres humanos.

## **COMENTARIO GENERAL SOBRE LAS ENTREVISTAS.**

Las opiniones que se han recogido de parte de las personas que participaron en condición de entrevistados son muy importantes y permiten establecer en primera instancia, que al exigir el Código del Trabajo un número mínimo de treinta trabajadores, como requisito para la constitución de sindicatos y asociaciones, se está afectando la libertad de organización, y perjudicando la vigencia de los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en empresas pequeñas.

Así mismo se logra establecer de acuerdo al criterio de las personas entrevistadas, que al exigirse un número mínimo de treinta trabajadores, como requisito para conformar un sindicato, se deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales de estas personas sean vulnerados por falta de una organización que los asocie y defienda.

Las personas entrevistadas son del criterio que las disposiciones del Código del Trabajo, que establece que todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación de trabajadores, son contrarias a las normas de la Constitución de la República del Ecuador e inclusive a las del Código de la Niñez y la Adolescencia, que prohíben el trabajo de menores de quince años.

Finalmente todas las personas entrevistadas consideran que sería oportuno que se plantee una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, en

cuanto tiene que ver al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos.

### **6.3. ESTUDIO DE CASOS.**

Debo manifestar que se realizó una revisión detallada de los procesos existentes en el Distrito Judicial de El Oro, tratando de identificar alguno relacionado con el problema de estudio, sin embargo este trabajo no arrojó resultado positivos, puesto que no se han tramitado causas relacionadas con la conformación de sindicatos en empresas cuyo número de trabajadores es menor a treinta, esto se debe a que no se ha intentado crear este tipo de asociaciones, a sabiendas que la normativa actual no contempla esa posibilidad.



## **7. DISCUSIÓN.**

### **7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.**

Se procede a continuación, a realizar el proceso de verificación de los objetivos que fueron propuestos en el respectivo proyecto de investigación, mismos que se plantearon en la siguiente forma:

#### **OBJETIVO GENERAL.**

- ✓ **Analizar desde el punto de vista crítico, las normas establecidas en la legislación ecuatoriana acerca del derecho de asociación de los trabajadores y la conformación de sindicatos, así como las opiniones doctrinarias existentes al respecto.**

Se ha dado un cumplimiento cabal al objetivo planteado porque en la revisión de literatura se ha analizado de manera pormenorizada las normas que están previstas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y el Código de la Niñez y la Adolescencia, recurriendo incluso a la revisión de instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; y, al análisis de las disposiciones que en relación al problema están previstas en la legislación de otros países como Chile, Colombia, México y Venezuela. Además de haber realizado el

análisis jurídico, se recabaron también elementos conceptuales y doctrinarios recogidos de las obras escritas por los principales tratadistas del derecho laboral tanto a nivel nacional como internacional, procurando en todos los casos realizar un enfoque crítico y el aporte de opiniones operacionales sobre cada uno de los temas analizados.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ✓ **Determinar que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para la conformación de asociaciones y sindicatos establecida en el Código del Trabajo, afecta el derecho a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas.**

Este objetivo se confirma con el criterio expuesto por parte de las personas encuestadas al responder la segunda y tercera pregunta de la encuesta en donde se establece que mayoritariamente aceptan que al exigir el Código del Trabajo un número mínimo de treinta trabajadores, como requisito mínimo para la conformación de asociaciones y sindicatos, se afecta el derecho a la libertad de organización, y además se perjudica la plena vigencia de los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios para empresas pequeñas.

Sirven para confirmar este objetivo también las respuestas de las personas entrevistadas, a la primera y segunda pregunta que se les formuló, cuyas opiniones ratifican que la exigencia de un requisito mínimo de treinta trabajadores para la conformación de los sindicatos, afecta el derecho a la organización sindical y al no poderse conformar esta perjudica la vigencia de las garantías fundamentales de los trabajadores, que prestan sus servicios en pequeñas empresas en el Ecuador.

- ✓ **Establecer que las disposiciones del Código del Trabajo, que determinan que todo trabajador mayor de catorce años podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas Constitucionales que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años.**

Este segundo objetivo específico se confirma de acuerdo a la información recopilada en la cuarta pregunta de la encuesta y la tercera pregunta de la entrevista, en los dos casos las personas encuestadas y las entrevistadas aceptan que las disposiciones del Código del Trabajo, que establecen que todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicatos, son contrarias a las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años. Los entrevistados en algunos casos, manifiestan que también se contradicen las normas que en ese mismo sentido están planteadas en el Código de la Niñez y la Adolescencia.

- ✓ **Plantear una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos.**

Las personas encuestadas en la quinta pregunta que se les formuló y los entrevistados como respuesta a la cuarta pregunta a ellos planteada, aceptan que es necesario realizar el planteamiento de una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, en cuanto al régimen jurídico que regula la constitución de los sindicatos, es por ello que al final del trabajo se realiza la presentación de la correspondiente propuesta jurídica de reforma, verificándose de manera positiva el tercer objetivo específico planteado.

## **7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.**

El proceso investigativo se desarrolla en torno a un supuesto hipotético planteado de forma a priori, en el proyecto de investigación, el cual se estructura con el siguiente enunciado:

***El requisito establecido en el Código del Trabajo, en cuanto a que el número mínimo para la constitución de los sindicatos, sea de treinta trabajadores, afecta la vigencia del derecho de libertad de asociación reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, en perjuicio de quienes laboran en empresas pequeñas, dejando abierta la posibilidad de que los derechos de estos trabajadores sean vulnerados***

***por falta de una organización que los aglutine y defienda, por lo tanto es necesario instrumentar una reforma jurídica al mencionado Código.***

La hipótesis planteada se verifica positivamente por cuanto los encuestados en la segunda y tercera pregunta que se les formuló, y los entrevistados en la primera y segunda pregunta realizada, manifiestan que la norma del Código del Trabajo por la cual se exige como requisito para la constitución de los sindicatos un número mínimo de treinta trabajadores atenta contra el derecho a la libertad de asociación que está previsto en la Constitución de la República del Ecuador, afectando de manera especial a los trabajadores que laboran en las pequeñas empresas, puesto que se da lugar a la posibilidad de que los derechos de estos trabajadores sean vulnerados a falta de una organización que los agrupe y ejerza la defensa de sus garantías. Además las personas encuestadas y entrevistadas respondiendo la última pregunta que se les formuló, aceptan que existe la necesidad de instrumentar una reforma jurídica la Código del Trabajo y de manera específica al régimen que regula lo concerniente a la constitución de los sindicatos.

### **7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.**

Dentro de los elementos que se deben señalar para fundamentar el planteamiento de la propuesta de reforma legal que consta en la parte final

de este trabajo, es necesario precisar en primera instancia los de orden jurídico.

La Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 7 del artículo 326, establece como un principio en el que se sustenta el derecho al trabajo, la posibilidad de que las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos puedan organizarse conformando para ello sindicatos, asociaciones, gremios y demás formas de organización, con la finalidad de que se ejerza la representación de la clase trabajadora y la defensa de sus derechos. En este caso no se establece ninguna limitación respecto al número de trabajadores que se requerirá para la conformación de los sindicatos.

Instrumentos jurídicos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, que en su momento se citaron y analizaron en este trabajo, reconocen el derecho a la libertad y organización sindical, sin imponer ningún tipo de restricción en cuanto al número necesario para la conformación de los sindicatos.

El Código del Trabajo, sin embargo en el artículo 443 impone la exigencia de un requisito para la constitución de los sindicatos, cual es de que exista un número mínimo de treinta trabajadores, requerimiento que no es posible cubrir en la mayoría de empresas ecuatorianas. Además el artículo en referencia contradice lo señalado en el inciso final del artículo 440 del

mencionado Código, que habla de la posibilidad de que cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Si se impone la limitación en cuanto al número mínimo de treinta trabajadores, es difícil que en las sucursales se logre cubrir este requisito, en consecuencia no habrá lugar a la conformación de dichas asociaciones.

Hay que anotar además que el Código del Trabajo dispone que los trabajadores menores de catorce años, pueden conformar sindicatos, criterio que se opone directamente con lo señalado en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de la Niñez y la Adolescencia, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años de edad.

Además se debe precisar que en el análisis de la legislación comparada, los ordenamientos jurídicos estudiados contemplan un número menor de trabajadores como requisito exigible para la conformación de sindicatos, y en algunos casos como la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela no se permite la afiliación de personas menores de dieciocho años.

Es importante destacar dentro de esta fundamentación, el criterio expuesto por Isabel Robalino Bolle, quien manifiesta respecto del número mínimo de trabajadores exigido de acuerdo con el Código del Trabajo, lo siguiente:

**“(...) Este precepto que puede entenderse como tendiente a fortalecer la asociación profesional, a través de organizaciones**

**más numerosas, ha sido percibido como restrictivo de la libertad sindical, y sin duda se encuentra en esa línea, dadas las condiciones de nuestra incipiente industria, el alto número de industrias de pequeño y mediano tamaño, y la costumbre que se ha dado en el Ecuador, de organizar sindicatos en cada empresa, sin que se haya difundido aún la tendencia moderna de sindicatos por ramas de trabajo”<sup>40</sup>.**

Es decir de acuerdo con la posición de la autora antes citada el imponer un requisito mínimo de treinta trabajadores para la conformación de un sindicato es un criterio restrictivo de la libertad sindical, puesto que no se da lugar a que se formen asociaciones sindicales que cuenten con un menor número de trabajadores, los cuales también tienen derecho de ser representados y protegidos por el sindicato que los agrupe.

Es importante citar también, lo mencionado en un estudio realizado sobre la realidad sindical en el Ecuador, por la International Trade Unión Confederation (Confederación Sindical Internacional), en donde respecto al tema se dice:

***“Para poder formar un sindicato se requiere un mínimo de 30 trabajadores/as, teniendo en cuenta que en Ecuador 60% de las empresas emplean menos de 30 trabajadores/as, alrededor de un millón de trabajadores/as no tienen posibilidad de sindicalizarse”<sup>41</sup>.***

La referencia anterior permite establecer que en nuestro país el 60% de las empresas emplean un número menor de treinta trabajadores, por lo tanto en

---

<sup>40</sup> ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, 2004, pág. 343.

<sup>41</sup> <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=ECU&IDLang=ES>



la mayoría de las empresas ecuatorianas, sus trabajadores no pueden sindicalizarse, en consecuencia no pueden ejercer el derecho a la libertad sindical y no cuentan con la posibilidad de conformar una asociación que actúe en defensa de sus derechos e intereses, que es la finalidad de los sindicatos.

A los criterios jurídicos y doctrinarios que se han mencionado, se suman también como fundamentos para la reforma jurídica las opiniones recabadas de parte de las personas encuestadas y entrevistadas, quienes aceptan que la limitación en cuanto al número de trabajadores señalada en el Código del Trabajo como requisito para la conformación de un sindicato, afecta el derecho a la organización y la libertad sindical, dejando abierta la posibilidad de que se vulneren los derechos laborales y sociales reconocidos a los trabajadores. De igual forma, los encuestados y entrevistados se han pronunciado respecto a que no es correcta la puntualización establecida en el Código del Trabajo, en cuanto a la posibilidad de que los trabajadores mayores de catorce años se asocien a los sindicatos, ya que la Constitución de la República y el Código de la Niñez y la Adolescencia, prohíben el trabajo a los menores de quince años.

Todos los argumentos hasta ahora presentados justifican la necesidad de que se plantee una reforma jurídica al Código del Trabajo, orientada de forma específica a corregir los problemas que se evidencian en este marco legal en la actualidad.

## **8. CONCLUSIONES**

La información que se ha recopilado en la parte teórica de esta investigación, y los resultados obtenidos en el trabajo de aplicación de la encuesta y la entrevista, hacen posible arribar a las siguientes conclusiones:

- ✓ La organización de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos, es importante, porque el hecho de estar agrupados en asociaciones garantiza la defensa de sus derechos, y contribuye a que se cristalicen las aspiraciones de tener mejores condiciones de trabajo y una mejor calidad de vida.
- ✓ La exigencia establecida en el Código del Trabajo, que para la constitución de un sindicato de trabajadores se requiere un número mínimo de treinta asociados, afecta la libertad de organización prevista en la Constitución de la República del Ecuador y los Instrumentos Internacionales Suscritos por el Estado Ecuatoriano, y además perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas.
- ✓ Al exigirse como requisito principal para la constitución de un sindicato, la existencia de un número mínimo de treinta trabajadores, se da lugar a la posibilidad de que los derechos sociales y las garantías laborales de los trabajadores, sean afectados por la

inexistencia de una organización que los agrupe y defienda sus conquistas.

- ✓ Las normas establecidas en el Código del Trabajo vigente en el Ecuador, que disponen que todo trabajador mayor de catorce años, puede pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicatos, contradice las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de la Niñez y la Adolescencia, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años de edad.
  
- ✓ Con la finalidad de regular de forma adecuada la constitución de los sindicatos en el Ecuador, y adaptar las normas del Código del Trabajo, a los presupuestos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los Instrumentos Jurídicos Internacionales, es necesario reformar el mencionado Código, en cuanto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos.

## 9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones o sugerencias que es oportuno plantear en torno a la problemática que se ha estudiado en el presente trabajo de investigación son las siguientes:

- ✓ A la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, con la finalidad de que acoja la propuesta que se presenta en este trabajo, para que sea sometida a consideración de la Comisión de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social, y en el caso de que sea considerada pertinente se la ponga en vigencia para garantizar de mejor forma el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores ecuatorianos.
- ✓ A las organizaciones sindicales que existen en la actualidad en el Ecuador, que cumplan con el propósito por el que han sido constituidas, que no puede ser otro que la permanente lucha en defensa de los intereses y derechos de sus asociados, para ello es necesario despojarse y apartarse de la intromisión de partidos políticos que pretenden hacer del sindicalismo su organización de base, para la defensa de sus prebendas.
- ✓ A las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales, y de las Delegaciones de esta cartera de Estado en las diferentes provincias

del país, con la finalidad de que realicen acciones permanentes orientadas a capacitar a los trabajadores ecuatorianos respecto a la importancia del derecho a la asociación, y del ejercicio del mismo en la conformación de sindicatos y otras organizaciones, y que esas acciones se extiendan también a las empresas pequeñas de forma que los trabajadores de éstas puedan estar representados de alguna manera y respaldados en el ámbito jurídico.

- ✓ Al Ministerio de Relaciones Laborales, para que exija de los empleadores el pleno reconocimiento y garantía, del derecho de asociación de los trabajadores, para esto deberán realizarse campañas permanentes en donde se determine el cumplimiento de este derecho, y se establezcan sanciones en los casos en que se establezca que existe de parte del empleador, la negativa para que sus trabajadores se asocien y conformen sindicatos.
  
- ✓ A las Universidades de la República de Ecuador, que mantienen la Carrera de Derecho, con la finalidad de que como parte de las pasantías que deben realizar los estudiantes y los egresados de esta Carrera, se realicen acciones encaminadas a proteger los derechos de los trabajadores, brindando una asesoría jurídica eficiente, que contribuya a hacer efectivas las garantías reconocidas en el ámbito constitucional y legal por parte del Estado ecuatoriano.

## **9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

#### **CONSIDERANDO:**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, reconoce como uno de los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, en sindicatos, asociaciones, gremios y demás organizaciones.

QUE, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, instrumentos suscritos por el Ecuador, reconocen el derecho a la libertad de organización y a la conformación de sindicatos de trabajadores, el cual puede ser ejercido sin restricciones de ninguna naturaleza;

QUE, la Constitución de la República del Ecuador y el Código de la Niñez y la Adolescencia, prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años; y que el Código de Trabajo, contraviniendo estas normas dispone que podrán adherirse o asociarse a las organizaciones sindicales los trabajadores mayores de catorce años;

QUE, el Código del Trabajo, impone como un requisito para la constitución de los sindicatos, que exista un número de treinta trabajadores interesados en constituir la asociación sindical;

QUE, la mayoría de empresas existentes en el Ecuador, son pequeñas, por lo tanto no existe el número de trabajadores, exigido como mínimo para la conformación de un sindicato, quedando dichos trabajadores sin la posibilidad de hacer un pleno ejercicio de su derecho a la libertad sindical; y,

QUE, las limitaciones nacidas de la imposición de un número mínimo de trabajadores para la conformación de los sindicatos, afecta el derecho a la libertad de organización, y deja abierta la posibilidad de que se vulnere los derechos laborales y sociales de los trabajadores de las pequeñas empresas;

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

### **REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Art. 1.- Sustitúyase el inciso tercero del artículo 440, por el siguiente:

“Todo trabajador mayor de edad puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato y formar parte de los organismos de dirección

de esa asociación. Los trabajadores mayores de quince años, que de forma excepcional, de acuerdo con la Constitución y la Ley, sean admitidos para la realización de actividades laborales, pueden pertenecer a una asociación sindical, pero no serán parte de los organismos de dirección”.

Art. 2.- Sustitúyase el inciso primero del Art. 443 del Código del Trabajo, por el siguiente:

“Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos de constitución de una asociación profesional o sindicato, los fundadores de la organización, en un número no menor de quince al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, remitirán al Ministerio de Relaciones Laborales, en papel simple, los siguientes documentos”.

Art. 3.- Inclúyase luego del numeral 5 del artículo 443, el siguiente inciso:

“Para la subsistencia de la asociación profesional o sindicato, se requerirá que exista un número de sindicalizados no menor al necesario para su constitución, si este número de asociados disminuye, la constitución de la asociación o sindicato quedará sin efecto”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Todas las normas legales que contengan preceptos contrarios a la presente reforma, quedan derogadas.



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

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

**f). Presidente**

**f). Secretario**

## 10. **BIBLIOGRAFÍA**

1. AGUILAR AGUILAR, Leonidas, Derecho Laboral, Editorial Jurídica, Cuenca-Ecuador, 2011.
2. ARBELÁEZ GARRIDO, Sergio, Manual de Derecho Laboral, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2009.
3. BUSTAMANTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, Teoría y Práctica, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.
4. CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.
5. CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
6. CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
7. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
8. DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Tomo II, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011.

9. DERECHO LABORAL, DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Tomo 1, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011.
10. [http://es.wikipedia.org/wiki/Libertad\\_sindical](http://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindical)
11. <http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato>
12. <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=ECU&IDLang=ES>
13. [http://trabajoinfantil.mrl.gob.ec:8081/infantil/PREGUNTAS\\_FRECUENTES/desde\\_que\\_edad\\_se\\_puede\\_trabajar\\_en\\_el\\_ecuador.html](http://trabajoinfantil.mrl.gob.ec:8081/infantil/PREGUNTAS_FRECUENTES/desde_que_edad_se_puede_trabajar_en_el_ecuador.html)
14. <http://www.gerencie.com/aspectos-generales-sobre-los-sindicatos.html>
15. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf)
16. <http://www.migrantesecuador.org/index.php/opiniones/10267-comunicado-organizacion-internacional-del-trabajo-solicita-al-gobierno-de-ecuador-reintegrar-a-trabajadores-despedidos>
17. <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
18. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>
19. [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf)

20. [http://www.ilo.org/dyn/travail/docs//1539/Codigo Sustantivo del Trabajo Colombia.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs//1539/Codigo_Sustantivo_del_Trabajo_Colombia.pdf)
21. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
22. [http://www.analitica.com/bitblbio/venezuela/ley\\_del\\_trabajo.asp#VIIc2](http://www.analitica.com/bitblbio/venezuela/ley_del_trabajo.asp#VIIc2)
23. MUÑOZ VICUÑA Elías, el Movimiento Obrero Ecuatoriano, Editorial Claridad, Quito-Ecuador, 1998.
24. NOGUERA, José Antonio, El Concepto de Trabajo y la Teoría Social Crítica, Editorial Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona-España, 2002.
25. ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, 2004.
26. TOLEDO LÓPEZ, Virgilio, El Derecho a la Libertad de Reunión y Asociación Pacífica, en BOLETÍN “En Consulta”, Año VI, No. 65, Cuba, Marzo del 2006.

## 11. ANEXOS

### ANEXO N° 1

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

#### ENCUESTA A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

Señor Abogado (a):

Con el debido respeto me dirijo a usted para solicitarle que se sirva dar respuesta al cuestionario que presento a continuación, con la finalidad de obtener sus criterios, respecto al trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Abogado, que lo he planteado con el título: "REFORMAS AL RÉGIMEN JURÍDICO QUE REGULA LA CONFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS, EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO". Espero su gentil respuesta.

#### CUESTIONARIO:

1. ¿Desde su punto de vista es importante que los trabajadores de las empresas ecuatorianas, se encuentren agrupados en sindicatos y organizaciones, que garanticen la defensa de sus derechos?

SI  No

¿Por qué?

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

2. ¿Considera usted que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para conformar sindicatos y asociaciones, establecida en el Código del Trabajo, afecta a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas?

SI  No

¿Por qué?

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

3. ¿De acuerdo a su criterio, la exigencia de un requisito mínimo de trabajadores para la conformación de sindicatos, deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales, sean vulnerados por falta de una organización que los aglutine y defienda?

SI  No

¿Por qué?

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

4. ¿Cree usted que las disposiciones del Código del Trabajo, que establecen que todo trabajador mayor de catorce años, podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas constitucionales, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años?

SI  No

¿Por qué?

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

5. ¿Sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos?

SI  No

¿Por qué?

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

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**ANEXO N° 2**

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

**FORMATO DE ENTREVISTA A: JUECES DE TRABAJO, DELEGADO DEL  
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, INSPECTORES DE  
TRABAJO Y ABOGADOS**

Señor Abogado (a):

Con el debido respeto me dirijo a usted para solicitarle que se sirva dar respuesta al cuestionario que presento a continuación, con la finalidad de obtener sus criterios, respecto al trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Abogado, que lo he planteado con el título: "REFORMAS AL RÉGIMEN JURÍDICO QUE REGULA LA CONFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS, EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO". Espero su gentil respuesta.

**CUESTIONARIO:**

1. ¿Considera usted que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para conformar sindicatos y asociaciones, establecida en el Código del Trabajo, afecta a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas?  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....
2. ¿De acuerdo a su criterio, la exigencia de un requisito mínimo de trabajadores para la conformación de sindicatos, deja abierta la posibilidad de que los derechos laborales, sean vulnerados por falta de una organización que los aglutine y defienda?  
.....  
.....  
.....  
.....
3. ¿Cree usted que las disposiciones del Código del Trabajo, que establecen que todo trabajador mayor de catorce años, podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria a las normas constitucionales, que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años?

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

4. ¿Sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos?

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

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



ANEXO N° 3

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APROBADO



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

**TEMA:**

**“REFORMAS AL RÉGIMEN JURÍDICO QUE REGULA  
LA CONFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS, EN EL  
CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO”**

PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADO

**AUTOR:**

**José Evelio Cuenca Alvarado**

Loja – Ecuador  
2012

**1. TEMA:**

**“REFORMAS AL RÉGIMEN JURÍDICO QUE REGULA LA CONFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS, EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO”.**

**2. PROBLEMÁTICA:**

La Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 2 del artículo 46, expresamente prohíbe el trabajo de menores de quince años de edad; sin embargo en el Código del Trabajo, dentro del régimen jurídico relacionado con el derecho de los trabajadores a asociarse, se identifica una contradicción a este precepto constitucional, cuando en el inciso tercero del artículo 440 determina que todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o sindicato, situación que es evidentemente contraria a la norma constitucional antes citada.

Además en el numeral 7 del artículo 326, de la Constitución de la República del Ecuador, establece como un principio en el que se sustenta el derecho al trabajo, el que el Estado garantiza la libertad de organización de los trabajadores, y consecuentemente la posibilidad de que ellos puedan formar sindicatos y otro tipo de organizaciones, desarrollando este precepto, el Código del Trabajo, ratifica la libertad de asociación; y en el artículo 443, en su inciso primero, determina que para constituir asociaciones profesionales o

sindicatos, es necesario un número no menor de treinta trabajadores, esta disposición atenta contra la libertad de asociación puesto que la mayoría de empresas ecuatorianas, emplean un número menor de trabajadores, consecuentemente ellos no tendrían la posibilidad de sindicalizarse, y de exigir a través de su organización el respeto a las garantías y derechos otorgados en la Constitución y en la Ley.

Los elementos anteriores confirman la existencia de un problema jurídico, que determinan por un lado la contradicción entre las normas del Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, respecto a la prohibición del trabajo de adolescentes menores de quince años; y por otro la imposibilidad de conformar sindicatos, en aquellas empresas que cuentan con un número menor a treinta trabajadores, coartando de esta manera el derecho de asociación, y perjudicando el cumplimiento de la posibilidad de que a través de estas organizaciones se proteja y defienda la vigencia de los derechos de los trabajadores, siendo indispensable por lo dicho, realizar una propuesta jurídica de reforma, que se convierta en la solución legal al problema enunciado.

### **3. JUSTIFICACIÓN:**

Todo trabajo que pretenda aportar soluciones legales a un problema presente en la sociedad, justifica de forma anticipada su realización, sin embargo es necesario concretar para el caso de este estudio, las siguientes razones que lo justifican.

EN LO ACADÉMICO: Es importante la ejecución del trabajo investigativo, porque el objeto de estudio del mismo está ubicado dentro del Derecho Laboral, disciplina que es tratada de manera específica como parte del pensum de la Carrera de Derecho, por su enorme connotación en el ámbito social y jurídico. Desde esta misma perspectiva se justifica el desarrollo de la investigación puesto que para la ejecución del proceso investigativo, se contará con la asesoría y dirección de los Docentes de la Carrera de Derecho, asignados para el efecto, cuya experiencia en el ámbito de la docencia y de la investigación jurídica, contribuirán a que éste sea un estudio que aporte positivamente a la mejor construcción del ordenamiento jurídico ecuatoriano que protege los derechos de los trabajadores. Es indispensable la realización de este trabajo, por cuanto es un requisito académico para la obtención del Título de Abogado, meta personal que persigo y anhelo, a objeto de poder poner al servicio de la sociedad, los conocimientos y experiencias obtenidas en mi formación universitaria.

EN LO JURÍDICO: Es factible el desarrollo de la investigación propuesta, puesto que para su fundamentación se analizará de manera específica las disposiciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, los Instrumentos Jurídicos Internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano, y el Código del Trabajo vigente, acerca de la problemática que se va a estudiar, y reuniendo todos los elementos anteriores se realizará el planteamiento de la Propuesta Jurídica de Reforma, a través de la cual se aportará una solución legal al problema investigado, estando allí precisamente la trascendencia jurídica del trabajo.

EN LO SOCIAL: Es trascendente realizar el presente trabajo investigativo, por cuanto a través del mismo se pretende garantizar la vigencia del derecho de asociación de los trabajadores ecuatorianos, el mismo que es una conquista lograda a través de luchas sociales, que por años ha mantenido la clase trabajadora de nuestro país, por lo tanto es necesario realizar este estudio a objeto de desarrollar un marco legal, que garantice plenamente el derecho de asociación de los miles de trabajadores ecuatoriano.

ORIGINALIDAD Y ACTUALIDAD: El trabajo que planteo es poseedor de absoluta originalidad pues para la delimitación de la problemática y el planteamiento del tema, he realizado un análisis estrictamente personal, determinando que existe un problema jurídico, y estableciendo en forma a priori la posible solución legal para el mismo; de igual forma es actual puesto que en el Ecuador, mucho se viene discutiendo en este momento acerca de los derechos de los trabajadores, y la necesidad de que éstos permanezcan asociados para poder defender sus conquistas en el ámbito laboral.

Debo destacar como un asunto importante para la justificación del trabajo investigativo que propongo, que he constatado la existencia de material bibliográfico suficiente, para sustentar la parte teórica del trabajo, además de ello cuento con la facilidad de poder reunir los criterios de las treinta personas que participarán en la encuesta y de quienes darán sus opiniones en la entrevista, pues he realizado un sondeo previo al respecto, que me permite determinar esa certeza. En cuanto al sustento económico del trabajo, éste está justificado ya que como autor y responsable de la

investigación, he destinado una inversión destinada de manera específica a sumir todos los costos que demande la ejecución del trabajo, hasta culminar con el proceso de graduación.

#### **4. OBJETIVOS:**

##### **4.1. OBJETIVO GENERAL.**

- ✓ Analizar desde el punto de vista crítico, las normas establecidas en la legislación ecuatoriana acerca del derecho de asociación de los trabajadores y la conformación de sindicatos, así como las opiniones doctrinarias existentes al respecto.

##### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ✓ Determinar que la exigencia de un número mínimo de treinta trabajadores como requisito para la confirmación de asociaciones y sindicatos establecida en el Código del Trabajo, afecta el derecho a la libertad de organización, y perjudica la vigencia de los derechos de los trabajadores de empresas pequeñas.
- ✓ Establecer que las disposiciones del Código del Trabajo, que determina que todo trabajador mayor de catorce años podrá pertenecer a una asociación de trabajadores o sindicato, es contraria

a las normas Constitucionales que prohíben el trabajo de adolescentes menores de quince años.

- ✓ Plantear una propuesta jurídica de Reforma al Código del Trabajo, respecto al régimen jurídico para la constitución de los sindicatos.

## **5. HIPÓTESIS:**

El requisito establecido en el Código del Trabajo, en cuanto a que el número mínimo para la constitución de los sindicatos, sea de treinta trabajadores, afecta la vigencia del derecho de libertad de asociación reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, en perjuicio de quienes laboran en empresas pequeñas, dejando abierta la posibilidad de que los derechos de estos trabajadores sean vulnerados por falta de una organización que los aglutine y defienda, por lo tanto es necesario instrumentar una reforma jurídica al mencionado Código.

## **6. MARCO TEÓRICO:**

Es necesario en primer lugar, precisar algunos criterios de orden conceptual, acerca del derecho de asociación de los trabajadores, respecto al cual, se ha encontrado el siguiente referente:

“ASOCIACIÓN.- Conjunto de personas asociadas para un mismo fin. Existen muchos y variados tipos de asociación, ya por las personas mismas

que los integran, ya por las finalidades propuestas, ya por los fines mediatos inmediatos, ya por acontecimientos de carácter contingente, ya por motivos durables en el tiempo, determinado a tiempo indefinido o de carácter meramente ocasional.

El Estado garantizará el derecho de asociación y libre reunión con fines pacíficos. En el campo laboral la libertad de asociación es un derecho tanto del empleador como del trabajador, por lo que no podrán ser disueltas, sino mediante procedimiento judicial.

La constitución garantiza el derecho de asociación y este derecho en el campo laboral es aplicable a trabajadores y empleadores, quienes sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales, afiliarse a ellas o retirarse de las mismas<sup>42</sup>.

De acuerdo con la cita realizada se establece que la asociación, está dada por el agrupamiento de personas en procura de fines y objetivos comunes; de allí que el Estado ecuatoriano reconoce el derecho de asociación tanto a favor de los trabajadores como de los empleadores los cuales se unen, persiguiendo específicamente, la finalidad de proteger sus derechos e intereses.

---

<sup>42</sup> DERECHO LABORAL, DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATOIRANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2012, pág. 238-239.



Una de las formas de asociación vigentes en el Ecuador, es el sindicato, al cual se lo define como:

“Un sindicato es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral”<sup>43</sup>.

De acuerdo con el aporte anterior, se puede establecer que el sindicato es una organización conformada por trabajadores, con la finalidad de defender y promover sus derechos e intereses.

En efecto la lucha social protagonizada desde hace muchos años por los trabajadores, ha motivado que los Estados reconozcan su derecho a la asociación, es así que en el caso del Ecuador, esta garantía se encuentra establecida como uno de los principios en que se sustenta el derecho al trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador, en su parte pertinente, de forma textual dispone:

“Art. 326.- El derecho del trabajo se sustenta en los siguientes principios:

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho

---

<sup>43</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato>

comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores”<sup>44</sup>.

Por lo tanto, en el Ecuador los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, y a afiliarse y desafiliarse libremente de ellas. Igual derecho se reconoce a los trabajadores.

Ampliando la protección del derecho a la libertad de asociación, se han establecido algunas normas que de manera expresa consagran esta garantía en el Código del Trabajo, entre las cuales están las siguientes:

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

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

---

<sup>44</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 153.

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

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

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales”<sup>45</sup>.

De acuerdo con la disposición anterior, los trabajadores y empleadores, tienen derecho a constituir asociaciones o sindicatos, y a afiliarse y retirarse voluntariamente de ellos. Por lo que se ratifica el derecho a la libertad de asociación, sin embargo en el artículo anterior se evidencia un aspecto que llama mi atención como investigador, y es el hecho de que allí se determina que todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o sindicato, norma que no tiene aplicabilidad por contravenir expresamente el precepto establecido en la Constitución de la República del Ecuador, que prohíbe el trabajo de menores de quince años de edad.

---

<sup>45</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 65.

Para la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores debe seguirse el procedimiento establecido en el Código del Trabajo.

La otra norma que tiene relación con este trabajo investigativo, es la establecida en el primer inciso del artículo 443 del Código del Trabajo, en la que de manera literal, se establece:

**“Art. 443.-** Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Relaciones laborales, en papel simple, los siguientes documentos:”<sup>46</sup>.

La disposición legal citada establece de manera por demás clara que uno de los requisitos para la conformación de los sindicatos es contar con un número no menor a treinta trabajadores.

La exigencia anterior excluye la posibilidad de que puedan conformarse sindicatos en empresas cuyo número de trabajadores no alcance el mínimo establecido en el Código del Trabajo, con lo que se coarta evidentemente la libertad de asociación y se pone en riesgo de vulneración los derechos de los trabajadores que al no estar constituidos en una organización no pueden ejercer efectivamente la defensa de sus conquistas.

---

<sup>46</sup>CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 66.

Por todo lo dicho se confirma que existe un problema jurídico en el régimen que regula lo concerniente a la conformación de los sindicatos en el Código del Trabajo, siendo indispensable recurrir al planteamiento de una propuesta jurídica en base a la cual se adecúen sus disposiciones a la vigencia de los principios fundamentales, en los que se sustenta el derecho al trabajo, de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador, siendo éste el propósito puntual de esta investigación.

## **7. METODOLOGÍA:**

La realización del presente trabajo investigativo, estará orientada por los siguientes recursos metodológicos.

Emplearé el método científico con su proceso inductivo, que me permitirá a partir del análisis de los referentes teóricos, doctrinarios y legales existentes respecto a la conformación de los sindicatos en el Código del Trabajo ecuatoriano, determinar el problema jurídico a investigar, luego realizaré un proceso deductivo a través del cual al estudiar el contexto general existente sobre la problemática, podré particularizar teniendo como referentes los elementos logrados en el proceso investigativo, tendientes a que se garantice la conformación de los sindicatos de manera que las normas que los regulan se adapten plenamente a los preceptos establecidos en la Constitución de la República, los Instrumentos Jurídicos Internacionales, las Leyes y los demás preceptos jurídicos vigentes en el país.

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

Se recurrirá también a la aplicación del método comparado, esto para el análisis de los referentes que en relación con el tema se encuentran establecidos en otras legislaciones de Latinoamérica y del mundo, tratando de enfocar como se regula el régimen de conformación de los sindicatos en esos países.

Se empleará el método estadístico, para presentar la información recopilada en el trabajo investigativo de campo, a través de cuadros, y gráficos que permitan concretar los resultados obtenidos.

Como técnicas emplearé la consulta bibliográfica para obtener la información de los diferentes textos que tengan relación con el tema de la investigación, y los contenidos que más se acoplen y sirvan para la redacción del informe final.

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

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

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

## 8. CRONOGRAMA DE TRABAJO:

		2012																							
TIEMPO		JULIO				AGOSTO				SEPTIEM				OCTUB				NOVIEM				DICIEM			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Selección y formulación del problema.		X	X																						
2. Elaboración y aprobación del proyecto.						X	X	X	X																
3. Acopio de información bibliográfica y acopio de información empírica.										X	X	X	X												
4. Verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.														X	X	X	X								
5. Conclusiones y Recomendaciones, propuesta legal.																		X	X	X	X				
6. Redacción del informe final y presentación al Tribunal de Grado para Sustentación y Defensa.																						X	X	X	X

## **9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:**

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

### **9.1. RECURSOS MATERIALES.**

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

SON: MIL SEISCIENTOS DÓLARES

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

### **9.2. RECURSOS HUMANOS.**

INVESTIGADOR.

DIRECTOR DE TESIS.

POBLACIÓN INVESTIGADA.



## 10. BIBLIOGRAFÍA:

- ✓ ALOMÍA, José, diccionario de Derecho Laboral y Seguridad social, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2002.
- ✓ ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Ediciones Ariel, Barcelona-España, 2011.
- ✓ BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Laboral, Editorial Harla, México D.F., 1989.
- ✓ BUSTAMENTE FUENTES Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.
- ✓ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.
- ✓ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2000.
- ✓ CABAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo, en la Teoría y en la Práctica, Editorial Trillas, México D.F., 2001.
- ✓ CARRILLO CALLE, Martín. Los Derechos Laborales Fundamentales: Normas Mínimas Internacionales. En: Constitución Trabajo y Seguridad Social. ADEC-ATC. Lima. 1993.
- ✓ CAZARES, Rafael Andres, Manual Básico de Derecho y Jurisprudencia, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2010.

- ✓ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- ✓ DERECHO LABORAL, DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATOIRANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2012
- ✓ GRISOLIA ARMANDO, Manual de Derecho Laboral, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires-Argentina, 2009.
- ✓ HIDALGO ANDRADE, Javier, Derecho Laboral Ecuatoriano: Teoría y Práctica, Editorial Luz de América, Quito-Ecuador, 2006.
- ✓ <http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato>
- ✓ NEVES MUJICA, Javier, Introducción al Derecho Laboral, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad del Perú, Lima-Perú, 2003.
- ✓ VARONA, Juan Emilio, Enciclopedia Jurídica Básica, Tomo III, Editorial Technos, Madrid-España, 2001.

## 12. ÍNDICE.

I.	Portada .....	I
II.	Certificación del Director .....	II
III.	Declaración de Autoría .....	III
IV.	Dedicatoria .....	IV
V.	Agradecimiento .....	V
VI.	Tabla de Contenidos .....	VI
1.	<b><u>TÍTULO</u></b> .....	1
2.	<b><u>RESUMEN</u></b> .....	2
2.1.	<b>ABSTRACT</b> .....	4
3.	<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b> .....	6
4.	<b><u>REVISIÓN DE LITERATURA</u></b> .....	11
4.1.	<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	11
4.1.1.	EL TRABAJO .....	11
4.1.2.	EL TRABAJADOR .....	15
4.1.3.	EL EMPLEADOR .....	19
4.1.4.	LOS SINDICATOS .....	24
4.2.	<b>MARCO DOCTRINARIO</b> .....	30
4.2.1.	EL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN .....	30
4.2.2.	EL SINDICALISMO EN EL ECUADOR .....	37
4.2.3.	LAS LIMITACIONES LEGALES AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y SUS REPERCUSIONES EN LA CLASE TRABAJADORA ECUATORIANA .....	47

4.2.4. LA EXCEPCIONALIDAD DEL TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES .....	51
<b>4.3. MARCO JURÍDICO .....</b>	<b>53</b>
4.3.1. EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.	53
4.3.2. EN EL DERECHO INTERNACIONAL .....	59
4.3.2.1. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos .....	59
4.3.2.2. En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos .....	61
4.3.3. EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO .....	63
4.3.4. EN EL CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA .....	68
<b>4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA .....</b>	<b>71</b>
4.4.1. Código del Trabajo de Chile .....	71
4.4.2. Código sustantivo del Trabajo de Colombia .....	75
4.4.3. Ley Federal del Trabajo de México .....	76
4.4.4. Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela .....	78
<b>5. <u>MATERIALES Y MÉTODOS</u> .....</b>	<b>81</b>
<b>5.1. MATERIALES UTILIZADOS .....</b>	<b>81</b>
<b>5.2. MÉTODOS .....</b>	<b>81</b>
<b>5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS .....</b>	<b>82</b>
<b>6. <u>RESULTADOS</u> .....</b>	<b>84</b>
<b>6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS .....</b>	<b>84</b>
<b>6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS .....</b>	<b>95</b>
<b>6.3. ESTUDIO DE CASOS .....</b>	<b>105</b>

7.	<b><u>DISCUSIÓN</u></b> .....	106
7.1.	<b>VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS</b> .....	106
7.2.	<b>CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS</b> .....	109
7.3.	<b>FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL</b> .....	110
8.	<b><u>CONCLUSIONES</u></b> .....	115
9.	<b><u>RECOMENDACIONES</u></b> .....	117
9.1.	<b>PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA</b> .....	119
10.	<b><u>BIBLIOGRAFÍA</u></b> .....	123
11.	<b><u>ANEXOS</u></b> .....	126
12.	<b><u>ÍNDICE</u></b> .....	148