



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO

**“Semejanzas y diferencias entre asociación, sindicato
y comité de empresa”**

Trabajo de fin de carrera previo la
obtención del título de Magister en derecho Administrativo.

Autor : Coellar Cando Andrea Catalina

Director: Larriva Jimenez Paúl Esteban, Mgs.

CUENCA-ECUADOR

2012

Certificación

Mgs.

Paúl Esteban Jiménez Larriva

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado” Semejanzas y diferencias entre asociación, sindicato y comité de empresa”, realizado por la profesional en formación: Coellar Cando Andrea Catalina, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como en el contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Junio de 2012

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Coellar Cando Andrea Catalina, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art.67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Loja, Junio 5 de 2012

f).....

Coellar Cando Andrea Catalina

CC: 010456699-7

AUTORÍA

Las ideas, conceptos, procedimientos, y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad del autor

.....

Coellar Cando Andrea Catalina

DEDICATORIA

La presente investigación que representa esfuerzos y sacrificios lo dedico a todos mis familiares y amigos, en especial a mi cónyuge, padres y hermanas, quienes me han apoyado incondicionalmente.

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a mi cónyuge, padres, hermanas, señores Catedráticos de la distinguida Universidad Técnica Particular de Loja, a mi director de tesis Mgs. Paúl Jiménez, amigos y compañeros, quienes me han apoyado en esta etapa de formación profesional.

Tabla de contenidos

Portada	I
Certificación	II
Cesión de derechos	III
Autoría	III
Dedicatoria	IV
Agradecimientos	IV
Resumen	V
Introducción	1
Capítulo I: inicio de las diferentes formas de organizaciones de Trabajadores	3
Antecedentes históricos de las asociaciones de trabajadores	3
Asociaciones de trabajadores en Ecuador	10
Capítulo II: asociación de trabajadores	16
2.1. Definición de asociaciones de trabajadores	16
2.2. Características	17
2.3. Requisitos	17
2.4. Marco legal	19
2.5. Modelo de aplicación	23
Capítulo III: Sindicato	30
3.1. Definición de la asociación de trabajadores	30
3.2. Características	32
3.3. Requisitos	35
3.4. Marco legal	37
3.5. Modelo de aplicación	44
Capítulo IV: Comité de empresa	66
4.1. Definición de las asociaciones de trabajadores	66
4.2. Características	67
4.3. Requisitos	67
4.4. Marco legal	70
4.5. Modelo de aplicación	71
Capítulo V: análisis comparativo	84
5.1. Semejanzas entre las distintas organizaciones	84

5.2. Diferencias entre las distintas organizaciones	85
5.3. Discusión general	89
Conclusiones	92
Recomendaciones	93
Bibliografía	94
Apéndice, glosario de términos laborales	99

Resumen Ejecutivo

El tema semejanzas y diferencias entre asociación, sindicato y comité de Empresa en el sector público se desarrolló en la ciudad de Cuenca, Ecuador, basado en la doctrina nacional e internacional y especialmente en la normativa legal del Ecuador como el Código de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador. Sin existir normas legales específicas para el ámbito público, siendo necesario aplicar otras leyes.

Recomiendo que al momento de constituir un comité de empresa, asociación o sindicato se detalle en los estatutos que los rigen, cuáles son sus derechos y obligaciones para evitar futuros inconvenientes laborales, en especial hasta que en el Ecuador se dicten normas que regulen su aplicación en el sector público.

PALABRAS CLAVES:

ASOCIACION, SINDICATO, COMITÉ DE EMPRESA, SECTOR PUBLICO, SEMEJANZAS, DIFERENCIAS, ESTATUTOS.

INTRODUCCIÓN

El propósito del presente trabajo de investigación implica desarrollar el tema: **SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE ASOCIACIÓN, SINDICATO Y COMITE DE EMPRESA**, puesto que, si bien es cierto, existen semejanzas entre las diversas formas de organización de trabajadores en el Sector Público también se presentan varias diferencias, las mismas que pretendemos analizar, a fin de entender de mejor manera cada una de ellas y así emplear adecuada y técnicamente dichos términos.

El Régimen Constitucional y legal que norma el Sector Público que regula lo relativo organizaciones labores, tiene como finalidad garantizar que las diversas formas de organización como asociación, sindicato y comité de empresa protejan los derechos de los trabajadores sin que estos sean menoscabados bajo ninguna circunstancia, sino por el contrario busque mejorar la calidad de vida de los empleados dentro de las Instituciones Públicas, ya que es trascendental y de primordial interés para todos quienes brindan sus servicios en el sector público que su lugar de trabajo les brinde seguridad, confianza y estabilidad para que a su vez el servicio que presten sea más eficaz y oportuno.

El derecho de asociación de los trabajadores es un tema muy debatido, puesto que para trabajadores en general el ejercicio de la libertad de asociación es una necesidad, en tanto los Empleadores en ciertos casos, consideran que es una forma de ocasionar caos, de disminuir su calidad de trabajo, obteniendo como consecuencia una prestación poco satisfactoria de su servicios.

Para el desarrollo eficiente del trabajo investigativo, se plantearon objetivos a nivel general y específico, el primero pretende: **Diferenciar entre las diversas formas de asociación de los empleados en el sector público, tales como asociación, sindicato y comité de empresa, cuyos objetivos son: defender sus derechos dentro de las Instituciones Públicas; y, a su vez, establecer las semejanzas que existen entre ellas.**

Objetivos específicos:

*Conocer las semejanzas existentes entre las diferentes formas de asociación laboral.

*Diferenciar cada organización de trabajadores que se puede conformar en nuestra legislación.

*Identificar las situaciones aplicables en las diferentes instituciones públicas.

*Elaborar un estudio aplicado a nuestro sistema legal en el sector público.

*Evitar cualquier confusión en la aplicación de cada uno de ellos.

El supuesto básico subyacente en el tema y los anteriores objetivos buscan demostrar las diversas clases de organización de trabajadores en nuestro país, dentro del sector público, estudiando sus marcadas diferencias en lo referente a las características, así como semejanzas definidas para cada uno de los casos.

Dentro del desarrollo de la tesis se podrá analizar los diversos modelos de aplicación de la asociación de empleados, sindicato y comité de empresa para de esta forma poder entender de forma más clara las semejanzas y diferencias que existen entre sí.

CAPITULO I

INICIO DE LAS DIFERENTES FORMAS DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

Organización "Grupo social estructurado con una finalidad"¹. La **organización** implica la existencia de planes y la adecuación a ellos en el desenvolvimiento o actividad de que se trate, a más del mantenimiento de los propósitos previos, no obstante las vicisitudes sin conjeturas provenientes de lo externo.

Los empleados de una empresa pueden trabajar de forma individual o colectiva y al hacerlos de la segunda forma se unen en una asociación que los representa, y que lucha por sus intereses laborales. Las formas de organización de los trabajadores han ido cambiando y mejorando con el transcurso del tiempo.

1.1. Antecedentes históricos de las asociaciones de trabajadores.-

Entiéndase, primero por asociación, la "relación que une a los hombres en grupos y entidades organizadas; donde el simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega un propósito, más o menos duradero, de proceder unidos para uno o varios objetos"².

Edad antigua.-

- **Historia.** Algunos autores creen que Salomón estableció sociedades obreras, en la construcción del templo de Jerusalén, fundándose en el Libro III de los Reyes, Cap. 5, 15-16 (Vulgata) o Libro I de la Biblia Hebrea.

En **Grecia** existían asociaciones de camaradas o amigos. La primera legislación se encuentra en las Leyes de Solón que fue Arconte en 594 a.C.; la Ley permitía que las asociaciones se dieran reglamentos propios, siempre que no fueran contrarios a las leyes del Estado.

1. CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo V, p. 707

2. CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo I, p.392

En **Roma** se conocieron los "Collegia", organizaciones de trabajadores por oficios, acordes con la economía de la época, cuya producción era de tipo artesanal. Se sabe que en los tiempos de Numa, 716 a.C. éste fundó ocho Collegia: músicos, orfebres, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, herreros y alfareros.

En tiempo del rey Servio Tulio -579 a.C.- se habla de tres: carpinteros, trabajadores de bronce y cobre y flautistas o trompeteros. En tiempo de Trajano, se contaban 32 Collegia.

Se conocen en la Roma antigua dos clases: los colegios públicos y los privados. Los primeros, que abarcaban profesiones necesarios para la subsistencia del pueblo y gozaban de especiales privilegios, eran cuatro: Navicularii (marinos); pistores (panaderos); suarii (negociantes en cerdos) y calcis coctores et vectores (preparadores y transportadores de cal). Entre los privados se cuentan los de los banqueros o colocadores de dinero, carpinteros, canteros y marmolistas, textiles, negociadores de vino, médicos y profesores. Los "Collegia" abarcaban tanto a los artesanos - productores- como a comerciantes.

Los estatutos eran formulados por los miembros de los "Collegia", no pudiendo ser contrarios al orden público. Requerían autorización oficial para su fundación y su disolución y podían también ser disueltos por la autoridad. Los Collegias públicos dependían de ella. La política imperial intervino con frecuencia en la marcha de los collegia. Aprobados oficialmente gozaban de personería civil restringida. Se consideraban como persona incierta y no podían adquirir, poseer, ni recibir legados.

Cada Collegia tenía su dios o genio tutelar. Tenían sede propia en la cual se celebraban las reuniones, se guardaba el "arca" y se realizaban los banquetes.

Una de las principales funciones era la de atender a los funerales de sus miembros. Cuando el espíritu cristiano se propagó, se daban obras de mutuo apoyo entre los miembros de los "Collegia", como la adopción de huérfanos. No hay datos especiales sobre la intervención de estas asociaciones en el trabajo profesional.

Se pueden señalar casos de huelgas, como la de los panaderos de Magnesia en

donde intervino el Gobernador, quien les obligó a volver al trabajo y les prohibió formar Collegias. En la misma forma que los "Collegia" romanos, estos se implantaron en los lugares en que se implantó la civilización romana.

Edad media.-

Los investigadores de la historia medieval se han preguntado acerca de una eventual continuidad o ruptura entre la antigüedad romana y la época de la Edad Media, siendo esta última la postura tradicional, pues es importante determinar la persistencia o no de los "Collegia" romanos en la Alta Edad Media y su influjo en las Corporaciones medievales.

Existen testimonios claros de la persistencia de Corporaciones al modo de los "Collegia" romanos en el Imperio Bizantino de la alta Edad Media, "con fin económico fundamentalmente, gozando de un rígido monopolio y teniendo una formación profesional, pero bajo el estricto control del Estado, sin la opresión que se dio en el Imperio Romano de los siglos IV y V"³.

Se discute en cambio el vínculo con los "Collegia" en la Italia Bizantina, en la que según los testimonios del Papa Gregorio Magno subsiste el ordenamiento corporativo, restringido a los menesteres más humildes y gravosos. Las Corporaciones medievales fueron fruto de los nuevos tiempos, consecuencia de la creación de las ciudades (comunias) y que no hubieran podido darse en el régimen feudal, según el investigador Monti.

En los países germánicos y anglosajones, se desarrollan las "gildas" (del alemán "gelten" o gótico "gildan" que significa valer, tener crédito) según unos, según otros (del alemán "gelt" o "kelt" o del anglosajón "gylta" que significa deuda, sacrificio). La palabra "gilda" parece tener un significado genérico como el "collegium" romano. Estas eran fruto del espíritu asociativo germánico y podían ser de carácter religioso, social o político, como también gildas de artesanos o comerciantes.

Hay discrepancias entre los investigadores en cuanto a la época de su origen, como también a las raíces de las mismas, que unos consideran originadas en las ideas

³.MONTI, Genaro María, *La Corporazioni nell'Evo Antico e nell'Alto Medio Evo*, p. 151

cristianas de caridad y fraternidad (Wilda y Gress), otros, como una derivación de los "Collegia" romanos (Hartwig) y finalmente Brentano sostiene que se deben a tres factores:1.- las tradiciones paganas -el convite, en el que se trataban de los asuntos de mayor importancia-2.- la influencia de los "Collegia" romanos, conocidos a través de la difusión del cristianismo y,3.- el mismo pensamiento cristiano.

Hay, igualmente, variadas explicaciones para el surgimiento en los siglos XI y XII de las corporaciones medievales que se estructuran en forma autónoma para la protección de los intereses profesionales, teorías que van desde los "Collegia" romanos, que encuentra el origen en los grupos de artesanos nacidos en los dominios de los grandes propietarios (Fagniez), hasta una institución proveniente de la libre asociación bajo la influencia del espíritu germánico. Finalmente la que encuentra un vínculo muy estrecho entre las Corporaciones laicas y las religiosas, "el ejercicio común de labores y ceremonias piadosas entre artesanos pertenecientes a una o varias industrias afines, fue el primer paso hacia el vasto movimiento corporativo (Roberti).

Existe una sustancial diferencia jurídica entre los Collegia romanos, en los que interviene la autoridad estatal y las corporaciones de la Edad Media que constituyen una forma de regulación autónoma del trabajo, mediante un sistema organizado y jerarquizado de los mismos productores, o sea los artesanos, sin que se niegue la sucesión de elementos y tradiciones en las artes que se mantienen desde la época antigua, a través de la alta Edad Media, hasta los siglos de su florecimiento (XII al XV).

Edad moderna.-

Leclercq⁴ identifica a los gremios o corporaciones (este vocablo data solamente del siglo XVIII, cerca de su desaparición) como asociaciones de personas que ejercen un mismo oficio, agrupadas en vista de obtener privilegios del príncipe, garantizando en cambio el ejercicio leal de la profesión u oficio.

Se trata de grupos cerrados y jerarquizados, en ellos se observa el principio de la igualdad entre los maestros, limitándose la competencia tanto dentro como fuera de la corporación, lo que da lugar también a limitar cualquier innovación; promueven la solidaridad entre sus miembros, la creación de cofradías, hermandades; es

⁴Abbe Jacques Leclercq, **LeÇons de Droit Naturel**, Tomo IV, Wesmael Chartier, Namun, 1938

característica del gremio la preocupación por la calidad del trabajo, el precio justo, la perfección de la obra, aparece en ella el principio feudal de la lealtad.

Los fines se orientan tanto hacia el bien general como hacia el bien de los artesanos y obtienen este doble fin a través del monopolio del trabajo y su reglamentación. Solo los miembros del gremio pueden ejercer el oficio. Su número es limitado. El gremio fija los salarios, las horas de trabajo y limita la competencia.

La estructura del gremio comprendía tres categorías: los maestros, los operarios o compañeros y los aprendices. El carácter democrático del gremio o corporación se expresaba en el ascenso de una categoría a otra. Para acceder a la de maestro se requería realizar, dentro de su oficio una "obra maestra". En la dirección del gremio estaban los jurados u hombres prudentes, elegidos cada año. Constituían un tribunal que resolvía los conflictos entre maestros y compañeros y aprendices. La organización era libre pero el gremio requería una carta municipal o real.

El gremio establecía internamente un sistema que hoy llamaríamos de seguridad social, atendiendo a las necesidades de las viudas y huérfanos de los miembros de la corporación.

En cuanto a la preocupación por el bien general la corporación reglamenta el aprendizaje, asegurando la calidad de la obra, el uso de los materiales, herramientas, fija el precio justo, vigila el ejercicio de la honradez profesional.

Si las corporaciones son instrumentos de seguridad, nos dice Leclercq, son también factores de inamovilidad. Se resisten a las innovaciones y cambios.

Su decadencia se produce por su resistencia a las mejoras de carácter tecnológico, que produce conflictos entre los artesanos agremiados y las industrias nacientes, por los nuevos descubrimientos que introducen la máquina.

Hay factores internos que contribuyen a esta decadencia como la multiplicación de los privilegios, el carácter cerrado de los gremios que tienden a reducir el número de los que se benefician de estos privilegios y, las querellas entre gremios a que da lugar, en la búsqueda del afianzamiento del monopolio de determinado trabajo. La tendencia a

hacer prácticamente hereditaria la maestría.

Obra también como factor externo la intervención de la corona, la concesión de títulos de maestro por razones fiscales y la creciente intervención gubernamental, en Francia, especialmente, desde el siglo XVI.

Finalmente el cambio de mentalidad que viene con el Renacimiento y origina el capitalismo, las transformaciones técnicas y la difusión de las ideas liberales, determinarán el fin del sistema corporativo medioeval⁵.

Económicamente, la organización que explota cosas o empresas, desde las asociaciones rudimentarias de artesanos y las familiares hasta los colosales empresas en que se produce una escisión notoria entre los gestores o gerentes (con todas las iniciativas y responsabilidades de la administración en el sentido más amplio, incluso la enajenación de bienes sociales y la potestad de conferir su representación) y los propietarios o capitalistas, que se concretan a aportar su dinero o sus bienes y a cobrar los dividendos o utilidades que correspondan.

Edad contemporánea.-

En 1789 la revolución francesa provocó la caída del antiguo régimen en Europa dando inicio a nuevas formas de organización política y social, a su vez hubieron otras revoluciones que dieron origen a los Estados Unidos como un país independiente y la revolución maquinista, todas ellas dieron lugar a que se protejan más los derechos de los trabajadores especialmente de las mujeres y de los niños.

El enfoque de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, se debe al profesor Mahaim la idea inspiradora de esta institución de carácter eminentemente privado, aunque de enorme autoridad moral, que surge en Bruselas en 1897 y que durante las dos décadas de su corta, pero brillante existencia cumplió una labor ponderada y eficaz en pro de la clase trabajadora de numerosos países⁶. Fue cuando en virtud de los acuerdos del Congreso celebrado en París en 1900. Su objeto era:

⁵.ROBALLINO Bolle, Isabel, **Manual del Derecho del Trabajo**, Fundación Antonio Quevedo, Edit. Mendieta, Madrid, 1994, pp. 7-13

⁶. CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, tomo I, p. 394

1º. Establecer vínculos de solidaridad entre todos aquellos que en los diversos países consideran necesaria la Legislación protectora de los trabajadores.

2º. Organizar una Oficina Internacional de Trabajo, para publicar cuánto se legislara sobre la materia.

3º. Facilitar el estudio de la legislación del trabajo.

4º. Formar una estadística internacional sobre esta materia.

5º. Fomentar los Congresos Internacionales, para mayor difusión de las cuestiones relacionadas con el trabajo asalariado.

Logró éxitos tan notables, para su tiempo, como la Reunión de la Conferencia de Berna, en 1905, donde se aprobaron dos proyectos de convención, relativos al trabajo nocturno de la mujer y sobre el empleo del fósforo blanco. Su pensamiento y su acción dieron alma y cuerpo a la Organización Internacional del Trabajo.

En el apogeo revolucionario. En los albores de la Revolución Rusa, en la etapa liberal de Kerensky, los comités de fábrica fueron creados, en abril de 1917, sin facultades para intervenir en la dirección de los establecimientos. Sin embargo, sirvieron para aglutinar a los trabajadores, que pronto los convirtieron en soviets, los consejos de obreros, campesinos y soldados, piedra fundamental en el triunfo del comunismo ruso en octubre del mismo año.

Como pincelada demagógica, el 14 de noviembre de 1917 se dictó el reglamento del control obrero con el fin de "regularizar racionalmente la economía nacional"; los jornaleros constituirían comités encargados de vigilar la producción, establecer el mínimo de productividad de la empresa y las medidas para determinar los costos.

Todos esos consejos eran centralizados por un Consejo superior central. La ineficacia fue tal, que el 2 de agosto de 1919, se dio por terminado el control obrero, substituido por el estatal directo.

Comprobada en 1929 la ineficacia del control obrero, fue desechado, al señalar el partido comunista que los "comités obreros no debían interferir ni entorpecer en ningún caso la dirección" de la empresa.

En 1937 se abolieron los últimos residuos de la injerencia de los trabajadores en forma de consejo o comités de gestión en la dirección y administración de las empresas. "En los establecimientos se ha instaurado una disciplina férrea de los trabajadores, verdadera y completa subordinación"⁷.

En la actualidad los obreros y empleados tienen el derecho de asociación o derecho a formar sindicatos y el derecho al paro o a la huelga siendo de primordial importancia dentro del ámbito legal la protección de los derechos de los trabajadores.

También debemos tener claro que el sindicato es una forma de organización para proteger los derechos de las personas en general y no solo de los trabajadores así tenemos el caso de sindicatos cristianos que se unieron con el fin de rechazar la lucha de clases, en pro de un bienestar común.

1.2. Asociaciones de trabajadores en Ecuador.-

Antes de analizar el origen de la asociación de trabajadores en el Ecuador debemos estudiar cómo inicio la asociación de trabajadores desde el período prehistórico en donde imperaba un régimen comunista en varios aspectos pues el estado era el dueño absoluto de la tierra y de los medios de producción. El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente sancionados era la ociosidad.

Con la conquista de los españoles, llegó la esclavitud y servidumbre, ya que cada conquistador recibía su fundo llamado "encomienda" de acuerdo a los méritos que había hecho. La encomienda comprendía una extensión determinada de tierras y todos los habitantes indios de ella que se quedaban al servicio del conquistador. Organización similar era la de las mitas. Consistían en trabajos forzados que periódicamente debían prestar los indios "mitayos" al servicio de sus amos españoles.

⁷. Según juicio de Barassi

Por otro lado se organizaron los obrajes, especie de fabricas para la producción de tejidos principalmente, donde se explotaba el trabajo del indígena en condiciones inhumanas lo mismo sucedía en las minas. Los peninsulares, con la fiebre de la ambición arrastraban a los nativos a trabajar en los yacimientos de oro y plata. Otra forma de servidumbre era la de los yanaconas, condenados al servicio doméstico para toda la vida.⁸

El Manual de Información Cultural, Educativa, Turística, Industrial, Comercial, Agrícola y Ganadera del Ecuador, entrega un estudio de La organización popular. "Si bien la legislación que posibilita la organización del pueblo se dicta antes de 1950, el desarrollo de la organización popular adquiere relieve a partir de este año y sobre todo desde 1960, como consecuencia de los cambios que sufre la estructura económica, particularmente con el nacimiento del capitalismo.

Para 1973 existían en el país 8.909 organizaciones populares (comunidades, cooperativas, sindicatos, comités barriales, etc.), con un total de 452.000 afiliados que representan el 21% de la población activa. Del total de organizaciones existentes hasta el año 1973, el 38% entre 1970 y 1973"⁹.

Por otra parte, dentro de las tres Centrales Sindicales principales (CEDOC, 1938; CTE, 1944; CEOSL, 1962) se encuentran menos de la mitad de las organizaciones sindicales existente. Estas centrales no sólo se integran con sindicatos; también existen dentro de ellas cooperativas, comunas, gremios artesanales y hasta comités barriales.

Esta sui géneris integración del movimiento popular ecuatoriano explica la elementalidad de la "lucha de clases" en el período contemporáneo de 1980 del Ecuador. No es relevante el papel de la clase trabajadora en el proceso social de los últimos años en el que, en el mejor de los casos, ha librado sólo una lucha económica.

La lucha de los sindicatos y de las organizaciones populares, en general, ha sido reivindicativa. Han peleado porque mejoren sus condiciones económicas y sociales y su participación en la riqueza social. Sus acciones no han llegado a nivel político, ya

⁸ Vázquez Galarza Germán Curso de legislación laboral y artesanal, artes gráficas señal Quito 1989 p.p. 10-11.

⁹ ROMERO Palacio, Efraín, **Manual de Información Cultural, Educativa, Turística, Industrial, Comercial, Agrícola y ganadera de la República del Ecuador**, Tomo I, pp.24-26

que, por ejemplo, los obreros están dispuestos a correr todos los riesgos, pero siempre que estén de por medio intereses que les afectan directamente.

No son mejores las posibilidades políticas de los campesinos: los trabajadores de las plantaciones reaccionan como los obreros urbanos; los otros, se enfrentan políticamente para obtener la redistribución de la tierra, pero una vez obtenida, orientan su acción a la obtención de asesoría técnica y financiera, a la dotación de infraestructura física y social, y sobre todo, al mejoramiento de los precios de sus productos.

Si tales son las limitaciones que afectan a los grupos más dinámicos de la clase trabajadora, ya puede deducirse cuál será el comportamiento político de los otros sectores sociales que integran las diferentes formas de organización popular.

Dentro de nuestro ordenamiento legal es a partir de la constitución política de 1929 que se consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a formar sindicatos o asociaciones profesionales, a su vez se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores y al paro a los empleadores. En la constitución de 1945 se protege el derecho colectivo de trabajo y se reconoce el derecho de organización de los empleados públicos en asociaciones sin conferirles el carácter de sindicales.

La constitución de 1946 establece que prevalecerá el interés colectivo sobre el interés individual, que nadie podrá ser obligado a sindicalizarse, además señala que los trabajadores de instituciones o empresas públicas no podrán declarar huelga sino de conformidad con un reglamento especial, aspecto que también constaba en el código de trabajo en donde señalaba que en caso de que los servidores públicos deseen realizar una huelga debían notificar al Inspector de Trabajo o de no haber al Subinspector de Trabajo con diez días de anticipación y solo cuando a vencido dicho plazo se les permitía suspender el trabajo.

Si bien es cierto que dicha constitución reconoce el derecho de asociación profesional de los empleados públicos también hace hincapié en que no podrán formar sindicatos.

En la constitución de 1967 se garantiza de forma más amplia el derecho y la libertad de los trabajadores de formar sindicatos estableciendo por primera vez que los empleados

públicos no necesitan de ninguna autorización para poder conformar asociaciones profesionales. En la constitución de 1979 se garantiza de manera más amplia el derecho de asociación sindical de los trabajadores al establecer que para su conformación no se necesita de autorización.

La constitución de 1998 reza en su Art. 35 numeral 9: "Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización." La constitución vigente del 2008 garantiza todas las formas de organización de los trabajadores y de los Empleados Públicos.

El inicio de las diferentes formas de organizaciones de trabajadores implicaba la existencia de planes y la adecuación a ellos en el desenvolvimiento o actividad de que se trataba, a más del mantenimiento de los propósitos previos, no obstante las vicisitudes inconjeturables provenientes de lo externo.

En la actualidad también podemos hablar de la Organización científica del trabajo la cual surge en una fase de la cultura humana caracterizada, por la producción y el consumo, el empleo de máquinas, la fabricación en masa y en serie, y sobre todo por una utilización poderosa de fuerzas y energías distintas de las humanas, y con destino a un mercado amplio.

Entre las diferentes formas de organizaciones de trabajadores se observaron:

- **La organización clasista.**- dirigida por hombres de acción, entrevió que su única posibilidad de inmediata mejora consistía en agruparse organizadamente.
- **Organización contable.**-oficina o ente dedicado a las tareas específicas de organizar contabilidades en las empresas u otras labores de la especialidad;
- **Organización de empresa.**- con estructura sistemática basada en la cooperación humana y tendiente a la producción y al intercambio de bienes.
- **Organización del trabajo.**-combinando aspectos científicos con otros laborales, tanto

de protección para el trabajador como de reconocimiento de facultades de dirección por el empresario, resulta interesante extractar un esquema más o menos coincidente en distintas órdenes laborales.

- **Organización industrial.**- se caracteriza por el gran empleo de las máquinas, la fabricación en masa y en serie, la utilización de fuerzas y energías distintas de las humanas, y con destino a un mercado numeroso.

- **Organización Internacional de empresarios o Patronos.**- que comprenden a los empresarios de diversas naciones.

A manera de síntesis, recojo el mandato del Art. 33 de la Constitución del Ecuador, vigente desde el 2008, que prescribe el Derecho al trabajo: "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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".

Se puede definir la organización científica del trabajo como el sistema resultante del estudio de las relaciones entre los diferentes factores de la producción y, en especial, entre el ser humano y los instrumentos de trabajo, para obtener mayor rendimiento con menor esfuerzo laboral.

En este orden de ideas se declara que la organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, responsable de su uso ante el Estado y comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y el consecuente rendimiento;
2. La adjudicación de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador;
3. La fijación de índices de desperdicio y de la calidad admisible;
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, naturalmente cuando se trata de operarios que las manejan;
5. La modalidad y redistribución del personal según necesidades de la organización y de la producción, con el adecuado período de adaptación;

6. Exigencia de la actividad normal;
7. Fijación de la fórmula remuneratoria en forma clara y sencilla para la comprensión por todos los trabajadores;
8. La modificación en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal y cambio de funciones de acuerdo con variantes técnicas;
9. La adaptación de las cargas laborales, rendimientos y tarifas a los cambios operatorios.

Según el Art. 319 de la Constitución vigente desde el 2008, prescribe las formas de organización de la producción en la economía: "Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, corporativas, empresarios públicos o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.- El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra los derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional".

CAPITULO II

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES

Fue en el año de 1864 cuando se constituyó la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) en Londres.

En Hispanoamérica, las asociaciones profesionales no han tenido un desarrollo tan eficaz como en Europa, puesto que tiene diferentes características y, por ende, no se puede aplicar una misma fórmula para solucionar los conflictos laborales.

Las constituciones de Latinoamérica que reconocen el Derecho de Asociación, tomaron como base las constituciones europeas.

2.1. Definición de asociaciones de trabajadores.-

En relieve jurídico, los principales significados del vocablo asociación, dentro del Derecho, son los correspondientes al Derecho de Asociación, que encuadra en el Derecho Político, en lo referente a las asociaciones profesionales, culturales, religiosas y otras no lucrativas.

Una definición legal, de conformidad al Art. 1º de la Ley Francesa del 1 de julio de 1901, la asociación es el contrato por el cual varias personas ponen en común su actividad y, en su caso, ingresos y capitales.

El Art. 31 de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998 señalaba un estímulo a los trabajadores. El Art. 33 de la Constitución vigente señala: "El trabajo es un derecho y un deber social..."

Ingresos de los trabajadores.-El ingreso es "el caudal o suma que se recibe, y queda a cargo de la cuenta propia"¹⁰. Ingresos implica el "total de sueldos, rentas y productos de toda clase que se obtiene mensualmente.

¹⁰.CABANELLAS, Guillermo, 1986, **Diccionario Enciclopédico de Derecho usual**, Buenos Aires, Edit. Heliasta S.R.L., Tomo IV, p. 415

En el Ecuador, el ingreso de los trabajadores está estipulado por: el mínimo vital; las compensaciones, el décimo tercero, décimo cuarto sueldos y las bonificaciones adicionales.

Asociación.-“Conjunto de personas agrupadas con arreglo a un estatuto, con el objeto de lograr un fin material o espiritual.”¹¹

Trabajador: "Por la debilidad de la naturaleza humana, resulta que mientras más hábil sea el trabajador, más porfiado e ingobernable se tornará y, lógicamente, menos apto para formar parte de un sistema mecánico donde puede causar graves perjuicios al conjunto" (Andrew Ure, **The philosophy of manufactures**, (1835)).

2.2. Características.-

Dos caracteres fundamentales encuentra Monti en las corporaciones o asociaciones de trabajadores: 1.-la unión para fines dependientes de la función económica realizada por todos los miembros y 2.-la estabilidad e identidad en el tiempo, independiente del cambio de los miembros.

La organización popular tiene algunas características que la diferencian de la que existió y existe en los países industrializados. Si bien los sindicatos constituyen una forma de organización principal junto a ellos existen otras formas de organización cuyos objetivos son diferentes.

2.3. Requisitos

La integración, al considerar la asociación como contrato o concierto de voluntades, aun siendo exacto, sólo constituye uno de los requisitos de esta agrupación social, que tiene como cuerpo -y se llama también asociación- el conjunto de asociados, e integradora además de una persona moral o social que persiste, como organismo activo, tras el acto de instituirarla.

En el contrato escrito deben constar necesariamente las siguientes cláusulas:

¹¹ <http://www.derechoecuador.com>

- 1) La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
- 2) La manera cómo ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.
- 3) La cuantía y forma de pago de la remuneración;
- 4) El tiempo de duración del contrato;
- 5) El lugar en que debe ejecutarse;
- 6) La declaración de si establecen o no sanciones y su cuantía.

El Art. 443 del vigente código de trabajo establece los Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- “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:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;
2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;
3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.”

2.4. Marco legal.-

Las normas jurídicas sobre el trabajo se encuentran, principalmente en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo, Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.

Garantías laborales Art. 148 de la Constitución de 1945 del Ecuador. “El trabajo era un deber social y gozaba de especial protección de la Ley. El Estado debía asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna.

a) Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato, salvo los casos expresamente determinados por la ley.

b) El cumplimiento del contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores.

c) Los contratos colectivos están especialmente protegidos.

d) Es nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador.

e) Todo trabajador gozará de una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades personales y familiares, la que será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias.

f) El Estado tenderá a establecer el salario familiar.

g) A trabajo igual corresponderá salario igual, sin distinciones de sexo, raza, nacionalidad o religión.

h) El estipendio del trabajador será protegido de toda disminución o descuento no autorizado por la ley, y no podrá ser pagado en especie, ni con vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni en período que excedan de un mes.

i)La jornada máxima de trabajo será de ocho horas. No excederá de cuarenta y cuatro horas semanales. La jornada nocturna será de menor duración que la diurna y remunerada con recargo y en ella no podrá emplearse a mujeres ni a menores de dieciocho años. El tiempo máximo de trabajo en el subsuelo será de seis horas diarias y la jornada total en ningún caso excederá de siete.

j)Todo trabajador gozará de un descanso semanal mínimo de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales retributivas.

k)Se reconoce y garantiza el derecho de asociación sindical tanto de patronos como de trabajadores.

l)Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga, y de los patronos al paro, reglamentarios en su ejercicio.

m)Se prohíbe el despido sin causa justa.

n)Los patronos están obligados a establecer el aprendizaje en las industrias y trabajos que lo requieran.

o)Se protege especialmente a la madre trabajadora. Se prohíbe el trabajo de menores hasta los catorce años, salvo excepción legal; se regula de modo especial el trabajo de los menores hasta los dieciocho años.

p)Prohíbese la consignación de menores hasta los doce años, en calidad de sirvientes domésticos.

q)Se reglará la higiene y la seguridad del trabajo.

r)El Estado asegurará la protección contra los riesgos del trabajo.

s)Los trabajadores serán partícipes en las utilidades de la empresa.

t)Se fijará bonificaciones e indemnizaciones por antigüedad en el trabajo, y los requisitos para la jubilación.

u) Se regulará especialmente el trabajo agrícola, el minero, el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.

v) Las cantidades que el patrono deba al trabajador constituyen créditos privilegiados de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios.

x) La persona en cuyo provecho se presta el servicio es responsable del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el trabajo se efectúa por intermediario.

y) Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a comisiones mixtas de arbitraje; los individuales, por la justicia ordinaria y en forma gratuita para el trabajador.

z) La Inspección del Trabajo asegurará el cumplimiento de la legislación laboral.

Se consideran incorporados a la legislación nacional los acuerdos y convenios internacionales sobre esta materia, suscritos y ratificados.”

Disposiciones principales del Código del Trabajo de 1978

Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.- “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Art. 4).

Principios "pro operario.- “En caso de duda en cuanto el alcance de las disposiciones de este Código, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores” (Art. 7).

Contrato individual de trabajo.- “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una retribución fijada por el convenio, la ley, el pacto colectivo o la costumbre” (Art. 8).

Prevalecen los contratos colectivos sobre los individuales.- “De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en forma y condiciones fijadas en aquellos “(Art. 22).

Enganche.- “Estos contratos, individuales y colectivos, para prestar servicios fuera del país, se deben realizar por escrito. El enganchador deberá tener en el Ecuador un apoderado, durante todo el tiempo que dure el contrato y un año más. Los empresarios deben rendir fianza para cumplir sus obligaciones, principalmente relativas al transporte de regreso de los trabajadores “(Art. 23-26).

“Reglas similares para el enganche dentro del país” (Art. 28).

“Se prohíbe el enganche de mujeres y niños para trabajar fuera del país “(Art. 29).

Trabajo en grupo.- “puede pactarse, señalando un jefe o responsable que no es representante de los trabajadores. Se partirán equitativamente la remuneración, y quedan libres de separarse del grupo, sin perder la remuneración”(Art. 30).

En el trabajo en **equipo**, “el patrono no puede despedir a uno o más o desahuciarlos, sino a todos. El jefe del equipo representa a los trabajadores. Puede reemplazarse un trabajador por otro” (Arts. 31-33).

Capacidad para contratar.-“Son hábiles para contratar los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse, por tanto, todo el que ha cumplido dieciocho años, hombre o mujer, soltero o casado. Pero además los menores de edad, comprendidos entre los catorce y los dieciocho años, pueden contratar con autorización de su representante legal, y en su falta, autorizados por sus ascendientes o personas que los mantengan; a falta de todos ellos pueden ser autorizados por el Inspector o Subinspector del Trabajo. Los menores recibirán directamente su remuneración” (Art. 34).

Son **representantes de los patronos** “los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El patrono y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador “(Art. 35 del Código del trabajo del 2003).

2.5. Modelo de aplicación.-

MODELO DE ASOCIACION DE TRABAJADORES PUBLICOS

La Asesoría Jurídica de la Dirección Provincial de Educación del Azuay, en ejercicio de las facultades legales asignadas en el Art. 1 del Acuerdo Ministerial N° 0914 del 27 de agosto del 2008, ACUERDA:

Capítulo I

Asociación, domicilio y fines de la asociación.

Art. 1.- Aprobar el Estatuto y conceder Personalidad Jurídica a la **ASOCIACION DE PROFESORES Y EMPLEADOS DEL COLEGIO FISCAL**", domiciliado en la ciudad de Cuenca, Provincia de Azuay, con personería jurídica, la misma que registrá por las leyes de la República y el presente estatuto.

Art. 2.- La asociación es una corporación de derecho privado regalada por las disposiciones del título XXIX del libro I del Código Civil.

Art. 3.- Fines de la Asociación:

- a. Reunir a todos los profesores y Empleados del Colegio con el fin de fomentar su unión y solidaridad.
- b.-Fomentar programas y cursos de capacitación.
- c.-Establecer vínculos con otros colegios y escuelas fiscales del Ecuador.
- d.- Cumplir con todos los fines previstos en el estatuto.

Capítulo II

Organismos de la Asociación.

Art. 4.- La Asociación de Profesores y Empleados del Colegio de la ciudad de Cuenca, Ecuador se encuentra conformada por:

- a.- Asamblea General.
- b.- Directorio.
- c.- Socios.

De la Asamblea General.-

Art. 5.- La Asamblea General es el máximo organismo de la Asociación y sus resoluciones son inapelables sin embargo en caso de ser necesario se podrá convocar a una nueva sesión para reconsiderar su decisión.

Art. 6.- La Asamblea General Ordinaria se reunirá una vez al año en el mes de noviembre para conocer el presupuesto de la Asociación y los informes de la Directiva.

Art. 7.- La Asamblea General extraordinaria se convocara por el Directorio o a petición escrita de las dos terceras partes de sus socios para tratar únicamente los asuntos para los cuales se convocó.

Art. 8.- LA Asamblea General ordinaria o extraordinaria se convocará con 24 horas de anticipación señalando el día lugar y hora en que se efectuará y los asuntos a tratar.

Art. 9.- La Asamblea se instalará con la mitad más uno de los socios activos, de contar con el número necesario se convocará en el lapso de una hora en donde se dará inicio a la Asamblea con los socios que se encuentren presentes.

Art. 10.- La Asamblea General se conformara por el Presidente, secretario y socios activos.

Art. 11.- Las decisiones se tomará con la mitad más uno de los socios presentes y su cumplimiento será obligatorio para todos los socios se encontraren o no presentes.

Art.12- Atribuciones y deberes de la Asamblea General .-

- a.- Posesionarse cada dos años de conformidad a lo establecido en el estatuto.
- b.- Conocer el ingreso o renuncia de los socios que conforman la Asociación de

Profesores y Empleados del Colegio Fiscal..

c.- Tomar las decisiones de la Asociación.

d.- Autorizar los gastos de la Asociación y establece las cuotas que debe pagar cada socio.

e.- Cumplir y hacer cumplir las normas estatutarias y reglamentarias de la Asociación.

f.-Disponer que la Asociación una vez adquirida la Personería Jurídica, proceda a la elección de la Directiva definitiva y registre la misma en el Ministerio de Educación en el plazo de 15 días. Igualmente este registro tendrá lugar cada vez que haya cambio de directiva, ingreso e inclusión de miembros.

g.- Registrar en calidad de socios a todos los profesores y empleados del Colegio que suscribieren el acta constitutiva de la organización, y que manifiesten por escrito su voluntad de pertenecer a la asociación.

Del Directorio

Art. 13.- El Directorio es el organismo ejecutivo que rige a la Asociación el mismo que se encuentra conformado por Presidente, Vicepresidente, secretario, tesorero, síndico y tres vocales.

Art. 14.- Los miembros de la Directiva serán elegidos por los socios de la Asamblea de forma directa y secreta, y durarán en sus funciones por el lapso de dos años, sin poder volver a ser reelegidos.

Art. 15.- La directiva sesionará una vez al mes de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando lo amerite.

Art. 16.- La Directiva sesionara con más de las mitad de sus integrantes, de contar con ellos se convocará para una nueva fecha.

Art. 17.- Deberes y atribuciones del Directorio.- son deberes y atribuciones del directorio las siguientes:

a. Cumplir y hacer cumplir los fines para el cual se conformó la Asociación de Profesores y Empleados.

b.- Dictar las normas que estime necesarias para el correcto funcionamiento de la

Asociación.

- c.- Cumplir y hacer cumplir el Estatuto y Reglamento de la Organización
- d.- Aceptar o rechazar el ingreso de nuevos socios y hacer el trámite correspondiente en caso de renuncio de algún socio de la Asociación.
- e.- Imponer sanciones de tipo disciplinario cuando uno o varios socios se lo mereciere de conformidad al Reglamento.
- f.- Ejercer todas las atribuciones que le confiere el estatuto y el reglamento.

Del Presidente.

Art. 18.- El Presidente es el representante legal de la Asociación, y es a quien corresponde representarlo judicial y extrajudicialmente.

Art. 19.- Atribuciones y deberes del Presidente.- Son atribuciones y deberes del Presidente:

- a.- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del estatuto.
- b.- Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias d la Asociación.
- c.- Autorizar el movimiento económico de Tesorería.
- d.- Cuidar que los miembros de la directiva cumplan con sus deberes.
- e.- Vigilar que todos los bienes del Colegio se mantengan en buen estado.
- f.- La demás que confiera el estatuto y las resoluciones de la Asamblea General.

Del Vicepresidente, del Secretario, del Tesorero, del Síndico, de los Vocales.-

Art. 20.- Del vicepresidente.- El vicepresidente deberá reemplazar al Presidente con todas sus atribuciones en caso de ausencia temporal o definitiva.

Art. 21.- Del secretario.- Son atribuciones y deberes del secretario:

- a. Formular con el presidente el orden del día de cada sesión.
- b.- Presentar a la Asamblea o al Directorio el acta de la sesión anterior para su aprobación.
- c.- Recibir toda la documentación de la Asamblea la cual la mantendrá bajo su

custodia.

d.- Citar a las sesiones de la Asamblea y del directivo y llevar el control de asistencia.

e.- Redactar los acuerdos o resoluciones de la Asociación.

f.-Certificar con su firma y rúbrica todos los actos de la Asociación y de la Directiva.

g.- Las demás que contemplen las disposiciones de la Asociación.

Art. 22.- Son deberes y atribuciones del tesorero:

a.- El Tesorero responde personal y pecuniariamente de los fondos de la Asociación.

b.- Recaudar y manejar los fondos de la Asociación.

c.- Manejar los ingresos y egresos de la Asociación.

d.- Tener la contabilidad debidamente documentada.

e.- Llevar el inventario de todos los bienes de la Asociación.

f.- Intervenir con voz y voto en las decisiones de la Asamblea.

g.- Entregar a su sucesor previo inventario todos los documentos que estén a su cargo.

h.- Toda la actividad financiera de la Asociación.

Art. 23.- El sindico integrará el Directorio con voz, deberá formular proyectos y estatutos en los que intervenga la Asociación y presentarlos a la Directiva. Deberá también asesorar la Asamblea.

Art. 24.- Los vocales son los encargados de reemplazar a cualquier miembro que conforme la Directiva. Intervenirá con voz y voto en la Directiva y en la Asamblea.

De los Socios.-

Art. 25.-De los socios.- Son las profesores o empleados que manifiestan su voluntad por escrito de pertenecer a la Asamblea y de ser el caso a la Directiva.

Art. 26.- Derechos de los socios.- Son derechos de los socios:

a. Exigir al órgano directivo el cumplimiento de las normas del estatuto.

b.- Concurrir con voz y voto a las Asambleas Generales.

c.- Presentar sugerencias o proyectos que ayuden a mejorar la Asociación.

- d.- Gozar de los beneficios y servicios de la Asociación.
- e.- Obtener los informes de la administración y decisiones que se tomen en la asociación.

Art. 27.- Obligaciones de los socios.- Son obligaciones de los socios:

- a.- Cumplir con las disposiciones del estatuto y las resoluciones de la Asamblea General y la Directiva.
- b.- Pagar las cuotas y contribuciones que se fijen en el estatuto o que se solicite en Asamblea General.
- c.- Asistir a las Asambleas Generales.
- d.- Ayudar al fortalecimiento y unión de todos los socios.
- e.- Contribuir en actividades educativas.

De la Función Fiscalizadora.-

Art.28.- Cada dos años la Asamblea General designará a dos de sus miembros para que revisen las cuentas y movimiento financiero y económico de la Asociación y de sus dependencias, quienes tendrán que presentar su respectivo informe.

Art.29.- Son fondos de la Asociación:

- a.- Los multas impuestas a los socios,
- b.- Las aportaciones que realicen sus socios.
- c.- Donaciones o legados que se hicieren a la Asociación.

Art.30.- Son bienes de la Asociación:

- a.- Los bienes adquiridos con los recursos de la Asociación.
- b. – Las donaciones realizadas a la Asociación

Disposiciones Generales.-

Disposición Primera.-El Ministerio de Inclusión Económica y Social podrá requerir en cualquier momento, de oficio, a las asociaciones , corporaciones y fundaciones que se encuentran bajo su control, la información que se relacione con sus actividades, a fin de verificar que cumplan con los fines para las cuales fueron autorizadas y con la

legislación que rige su funcionamiento. De comprobarse su inobservancia, los Ministerios de Educación e Inclusión iniciarán el procedimiento de disolución y liquidación contemplados en las disposiciones legales y constitucionales.

Disposición Segunda.- Este Acto Administrativo no es una autorización para desarrollar actividades comerciales, programas de vivienda, legalización de tierras, ocupar el espacio público, turísticas, lucrativas en general, u otras prohibidas por la Ley o contrarias al orden público o las buenas costumbres, ni para dirigir peticiones a nombre del pueblo.

Disposición Tercera.- Los conflictos internos de la organización deberían ser resueltos conforme a su Estatuto; y en caso de persistir, se someterán a las Leyes de Mediación y Arbitraje, o la justicia ordinaria.

Disposición Cuarta.- Este acuerdo entrará en vigencia a partir de su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, para lo cual se publicará un extracto de dicho Acuerdo.

El Título V del Código del Trabajo, trata de las asociaciones de trabajadores y, el Art. 440 la 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 o cualquiera 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 permanecer a una asociación profesional o a un sindicato"...

CAPITULO III

SINDICATO

La raíz idiomática de sindicato, deriva de síndico y de su equivalencia latina syndicsu, se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significan "con justicia". Por traslación del representante y los representados, surgió el syndicat francés, del cual es traducción adoptada **sindicato**¹².

3.1. Definición de la Asociación de Trabajadores.-

Se designaba con tal palabra, y ha conservado su sentido primitivo, 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.

¹². CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo VII, p.436

Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.

Como definiciones doctrinales y legislativas, Guillermo Cabanellas señala: Para Ferrette, el sindicato profesional configura "una asociación de personas que ejercen la misma profesión, y que tiene por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas".

Frente a tal definición, animada de espíritu liberal, aparecen los corporativistas, como la de Bottai, el cual concibe las asociaciones profesionales como "la unión de varias personas que, perteneciendo a la misma categoría, se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y de los de la categoría"¹³.

Sindicato.-“ Es la asociación de un grupo específico de trabajadores de un mismo gremio que se unen para defender sus intereses. 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.

En cada país se dan diferentes legislaciones y reglamentos acerca del funcionamiento de los sindicatos, mientras que los gremios existen de hecho, sin necesidad de oficialización alguna, estén o no asociados sus miembros.”¹⁴

La libertad sindical.- permite que los trabajadores y empleadores puedan unirse entre sí para constituir una asociación profesional sin que necesiten previa autorización. Dicha unión de trabajadores puede dar origen a la pluralidad sindical o la unidad sindical.

Pluralidad Sindical.- Es cuando en una misma institución se puede conformar varios sindicatos o cuando una empresa tuviere varias sucursales en diferentes provincias, los trabajadores de cada provincia pueden conformar un sindicato, sin embargo el

¹³. CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo VII, p. 436

¹⁴ <http://www.deperu.com/abc/gramatica/2311/diferencia-entre-sindicato-y-gremio>

hecho de tener varios sindicatos ocasiona una serie de inconvenientes ya que cada sindicato tendrá una finalidad y cada uno luchará por sus propios intereses provocando la separación de los trabajadores en lugar de su unión que es lo que busca el sindicato.

La unidad sindical.- Consiste en que los trabajadores o empleados no pueden constituir más de una organización sindical en una Empresa o Institución teniendo como ventaja que quienes lo conforman se vuelven fuertes y puede luchar unidos por mejorar sus condiciones labores en búsqueda de mejores beneficios.

Clases de Sindicatos.-

Sindicato de Gremio.- El sindicato gremial, fue la primera forma de sindicación. Son trabajadores que se por oficio o profesión, independientemente de la empresa o lugar donde prestan sus servicios. Esta forma de organización ha causado inconvenientes puestos que divide a los trabajadores, ya que ellos solo buscan beneficios para su gremio.

Sindicato de empresas.-Se encuentra conformado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa o institución. En esta forma de asociación se pueden integrar cualquier trabajador sin importar el oficio o profesión que tenga.

El Sindicato de Empresa evita los convenientes del gremial.-persigue ante todo, la unión de todos los trabajadores, pues piensa que por encima de los intereses profesionales, se encuentran los intereses del hombre que labora. El Sindicato de Empresa convierte así, en protector de los intereses de todos los trabajadores, convencido que solo a través de una situación de tipo general, se logra el beneficio para todos los obreros, respondiendo en forma amplia, al concepto de Justicia.

Sindicato de industria: S encuentra conformado por trabajadores y patronos que pertenezcan a una empresa dedicada a una actividad industrial o comercial.

3.2. Características.-

Se caracteriza a los sindicatos como "las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones

de trabajo de sus miembros".

En lo mercantil y procesal, oficio o cargo de sindicato. En Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten.

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.

El Art. 3º de la Ley argentina 14.455 considera asociaciones profesionales de trabajadores "a los efectos de esta ley, a aquellas que éstos constituyen con carácter permanente, para la defensa de sus intereses profesionales, y que encuadran en algunos de los siguientes tipos de organización:

- a) Los constituidos por trabajadores que se desempeñan en una misma actividad o explotación o en actividades que revistan carácter de afines por comunidad de intereses;
- b) Los que agrupen a trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en distintas empresas o explotaciones dedicadas a actividades distintas".

En los primeros prevalece la unidad de empresa; en los segundos, la identidad laboral.

El carácter y funciones del sindicato se determinan por la ley y por los estatutos. De esa forma, no pueden los órganos ir más allá de donde los estatutos los autoricen, ni comprometer el sindicato en más de lo que los mismos establecen.

Características de los órganos sindicales, excepto en las situaciones anormales de intervención por el Poder ejecutivo nacional, consiste en que son colegiados; porque el ejercicio de las diversas tareas se encomienda siempre a comisiones, sin perjuicio de

que, dentro de las mismas, los que ejerzan los cargos de presidente o secretario concreten por sí ciertas gestiones.

Como clasificación, tenemos distintos caracteres, circunstancias o cualidades consienten trazar estos grupos sindicales:

a.- Por su base física.-Toda asociación profesional descansa sobre un territorio geográfico determinado donde ejerce su acción sobre los trabajadores o patronos en él residentes. De ahí que puedan clasificarse los sindicatos en locales, comarcales, provinciales, regionales y nacionales, según que en su seno agrupen a los trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad, de determinada comarca, de una provincia, de una región o de un Estado. Existen también, pero ya más que sindicatos son asociaciones o confederaciones, agrupaciones profesionales de carácter y organización internacional.

b.- Por la clase social que representan.- Los sindicatos en razón al sujeto del derecho de asociación, pueden ser patronales o de trabajadores. Los sindicatos mixtos, de patronos y trabajadores, no son admitidos, como norma, por la legislación positiva; y en la doctrina son muy pocos los autores que los defienden.

c.-Por su naturaleza frente al Estado.- Los sindicatos pueden ser particulares u oficiales y Personas de Derecho Público o de Derecho Privado, según la doctrina actual que se sostenga y según posean imperium o carezcan de él, y de acuerdo con las facultades delegadas en ellos por los Poderes públicos.

d.-Por la agrupación de sus elementos.- A este respecto, basándose en una posición igualitaria de los miembros dentro de cada sindicato, y de cada uno de éstos en la esfera legal, se habla de sindicalismo horizontal; mientras tras que el sistema opuesto, sometido a las directivas absolutas y minuciosas del Estado, prolongadas en la jerarquía interna, se califica de sindicalismo vertical.

e.-Por la índole de la agrupación profesional.- En este orden cabe clasificar a los sindicatos en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares y de oficios varios, entre otras especies. En este grupo se advierten, a más de nexos profesionales, vínculos sociológicos, por la necesidad de unir a elementos

que participan en el estadio superior de la industria y de la empresa; también sectores que, por la división del trabajo, no ofrecen núcleos ponderables de la misma profesión, pero en los cuales se descubren coincidencias indiscutibles en lo relativo a una dependencia común con la industria a la que se dedican o por la empresa a la cual pertenecen.

Por carácter, sabemos que el sindicalismo integra un movimiento amplísimo, basado en los sindicatos, estructura primaria que señala el fundamento de la organización laboral. El sindicalismo, gestado en gran parte por autores franceses, constituye un sistema doctrinal, político o ideológico. Su desenvolvimiento se inicia a fines del siglo XIX; sus postulados difieren conforme a la distinta táctica que se emplee, de diferentes matices, desde los moderados a los revolucionarios.

Régimen sindical.- Conjunto de características de los organismos sindicales, por su reconocimiento o exclusión en Constituciones y leyes, sistema de libertad o trabas para integrarse y desenvolverse y otras manifestaciones fundamentales de su actividad. En su clasificación, como criterio esquemático general de los regímenes sindicales cabe considerar:

- a) El **sindicato obligatorio**, donde todos los que ejercen un oficio o una profesión deben inscribirse en las respectivas asociaciones profesionales;
- b) El **sindicato voluntario**, en que cada cual puede ejercer una profesión u oficio sin estar escrito en un sindicato;
- c) El **sindicato mixto**, llamado también de la corporación integral, en el que se admite en una misma entidad la coexistencia de patronos y de trabajadores;
- d) El **sindicato homogéneo**, según el cual están separados, en distintas categorías y asociaciones, los empresarios y los obreros o empleados;
- e) El **sindicato plural**, donde se reconoce a cada categoría la existencia del mayor número de sindicatos que pueden constituirse dentro de ciertos límites;
- f) El **sindicato único**, en el cual sólo se admite una asociación para cada

categoría profesional genérica: una de patronos y otra de trabajadores.

3.3. Requisitos.-

Los requisitos constitutivos, por la misma naturaleza de la asociación profesional, y todavía más por imperativos legales, las corrientes asociativas que pretenden constituirse en sindicatos reconocidos han de llenar distintas condiciones.

Al aspecto formal corresponde la adopción del nombre, la designación del carácter representativo de un sector laboral o de varios de ellos (esto, por ejemplo, en los sindicatos de oficios varios, cual caso más popular) la redacción de los estatutos y el cumplimiento de los trámites administrativos en vigor.

Entre los requerimientos de fondo hay que señalar la calidad profesional de dirigentes y asociados, la reunión de un número suficientemente expresivo. Esa cantidad de afiliados suele estar determinada legalmente por un mínimo, de pluralidad más amplia si se refiere a los sindicatos de trabajadores, que representan o pretenden representar a la clase obrera, caracterizada por su desproporción numérica con respecto a los patronos. Todos los requisitos que establece el código de trabajo.

En cuanto a los empresarios, las exigencias legales son comúnmente menores, por tener en cuenta la acumulación de medios económicos en pocas manos, originada por la unidad de la empresa. claro está que dos de ellas pueden resultar suficientes para integrar una asociación patronal; porque nada obsta a que, a más de los dueños o titulares de las mismas, se asocien con carácter patronal los miembros de sus Consejos de administración, los gerentes y otros altos funcionarios de gestión, que aseguren de tal forma cierta masa social.

Junto a los actos materiales de elaboración debe manifestarse el ánimo asociativo, "animus associandi", o adhesión voluntaria prestada a los fines del sindicato. El consentimiento se manifiesta por una coincidencia de voluntades encaminadas hacia un fin concreto, consentimiento que requiere espontánea expresión. Ese elemento corresponde a lo que en las sociedades se denomina "affectiosocietatis".

El propósito sindical, manifestado en las etapas previas enumeradas, desde la

iniciativa de constituirlo, adquiere cuerpo, ya de asociación de hecho, en el denominado acto constitutivo o primera asamblea no oficial, a la cual ha de preceder la convocatoria a todos los afiliados preliminares y a los simpatizantes en general. Los concurrentes a tal reunión, por el simple hecho de su asistencia, cuentan con ciertos derechos para proponer o confirmar gestores y para opinar sobre las aspiraciones y problemas de mayor significación.

Órganos sindicales. Como las personas jurídicas abstractas son independientes de los miembros que las integran, necesitan de adecuados órganos representativos, expresión de su voluntad de hacer. Su existencia es ideal, constituyen una ficción; por esa razón, para desarrollar sus fines, requieren una personalidad física, corpórea, visible, que concrete sus manifestaciones.

El gobierno de los sindicatos se ejerce a través de los órganos establecidos en los estatutos; y las atribuciones se fijan por la ley magna de la entidad o por los acuerdos de las asambleas convocadas a tal fin. Personificada la entidad en las representaciones designadas para su régimen, actúan éstas con poderes suficientes para servir al desarrollo de las asociaciones profesionales. Es necesario tener presente que una asociación no puede, como norma, actuar por medio de la totalidad de sus asociados, ni tampoco por alguno de sus miembros; precisa de órganos que le representen y conduzcan.

Tales órganos no constituyen una nueva persona jurídica, sino parte formal de la asociación. En la práctica son dos los órganos de las asociaciones profesionales: uno la asamblea, que ejerce lo que podría denominarse poder legislativo, de actuación ocasional; y la junta directiva, una especie de poder ejecutivo, que funciona o actúa de modo más o menos permanente para asegurar la continuidad de la acción social y de los fines profesionales.

Ambos órganos poseen ciertas facultades judiciales, por cuanto la directiva cuenta con atribuciones disciplinarias sobre los asociados, con potestad a veces para expulsarlos incluso; mientras que, por su parte, la asamblea puede enjuiciar a sus dirigentes y también a sus asociados y adoptar las sanciones oportunas dentro de las estatutarias.

Uno de los requisitos fundamentales para la vida sindical es diseñar el estatuto, porque

las dos fuentes principales de las mismas son: la ley que autoriza la agremiación y los estatutos que la articulan.

3.4. Marco legal.-

En el Derecho positivo, la Ley Federal del Trabajo de México expresa que sindicato es "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"¹⁵.

Tanto el Código del Trabajo (1938) como la Ley de Reforma Agraria (1964) fueron un acto de "liberalidad esclarecida" antes que el resultado de una lucha popular. La movilización de los obreros con relación a la primera y de los campesinos con relación a la segunda, vinieron después, para conseguir la ejecución de tales leyes.

La presencia de la organización popular permite a los trabajadores acceder a la autoridad política, conseguir que las leyes se ejecuten, obtener que se reconozcan y amplíen algunos de sus derechos; en suma, debilitar el poder de las clases dominantes, al menos en los términos en que se dio cuenta rigió el sistema hacienda.

Si bien el papel del pueblo, como se ha dicho, es secundario con relación a la expedición de la legislación Social, en cambio es importante en la lucha por su ejecución. Consiguen los sindicatos que la Seguridad Social se extienda; mejores salarios, estabilidad en el trabajo, etc.

Las cooperativas agrícolas y de vivienda obtienen tierra para cultivos o para edificar casas de habitación. Las comunas ayudan a que los indígenas puedan preservar los valores de su cultura, la propiedad de las tierras comunales y el uso de caminos, pastos y leña. Los gremios artesanales obtienen la protección del Estado para sus actividades económicas. Los comités barriales logran que se les provea de equipamiento básico.

Como se puede ver, mejoran las posibilidades de que los trabajadores participen en los beneficios del sistema, lo cual no quiere decir que se hayan producido cambios en la situación de las clases sociales.

¹⁵. Ley Federal del Trabajo de México, Art. 356

Se ratifica así en la definición de la Ley francesa del 1 de julio de 1901 inserta sobre la asociación: "La convención por la cual dos o más personas ponen en común, de modo permanente, sus conocimientos o su actividad en el fin distinto al de repartir los bienes"¹⁶. Con esto se ratifica la índole de asociación que los sindicatos poseen, por ser ajenos a los fines lucrativos o no revestir sino ocasional y limitada actividad para ellos.

Con distintos criterios, la actividad de los sindicatos se califica de legislativa (a través de cámaras corporativas o comisiones técnicas y mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo), administrativas (las de inspección y denuncia oficial) y judiciales (al integrar tribunales de trabajo).

Interesantes expresiones legislativas sobre el campo de acción de los sindicatos, surge de la Ley española del 8 de abril de 1932, "que reconocía a los sindicatos estas facultades:

- a) Ejercitar el derecho de petición;
- b) Organizar la enseñanza especializada y el perfeccionamiento profesional, así como talleres, museos, exposiciones, laboratorios, concursos, conferencias;
- c) Fundar instituciones de previsión y asistencia social;
- d) Designación de representantes oficiales;
- e) Adquirir y poseer toda clase de bienes, percibir subsidios, donaciones, herencias, contraer toda clase de obligaciones y ejercitar los derechos concedidos a las asociaciones civiles;
- f) Ejercer las acciones civiles y criminales pertinentes ante los tribunales;
- g) Nombrar representantes para intervenir en las empresas industriales y de importancia;

¹⁶. Ley francesa del 1 de julio de 1901 inserta sobre la **Asociación**

h) Realizar pactos colectivos de trabajo;

i) Comparecer ante los tribunales ordinarios o especiales;

j) Concertar uniones permanentes para amparo de intereses profesionales comunes"¹⁷.

Frente a ello, patente prueba del cambio operado, por decreto-Ley de 1940 se decía: "El sindicato nacional es una corporación de derecho Público que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico, dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección suprema del Estado"¹⁸.

Clausula de exclusión sindical.- Abusando de su representación, asociaciones profesionales obreras, cuando leyes de orden público no lo condenan, o ante tolerancia e impunidad de los Poderes ejecutivo y judicial, suelen recabar de los empresarios la denominada cláusula de exclusividad sindical; que consiste en la declaración de que solamente serán aceptados en las tareas los trabajadores afiliados al sindicato pactante; ya sea para lo futuro; ya sea -culminando entonces el atropello de la libertad sindical y del trabajo- con existencia de despido de los no pertenecientes al sindicato.

El Art. 395 de la Ley Federal del Trabajo de México reconoce validez a la cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, de incluirse en los contratos colectivos de trabajo. Completando el sistema, el propio legislador preceptúa que los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir, y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, cuando en el contrato colectivo respectivo exista la cláusula de exclusión.

Se producen así dos situaciones: en la primera, de exclusión de ingreso, el patrono no puede admitir al trabajo, en su establecimiento, más que al personal que pertenezca al sindicato pactante; en la segunda, de exclusión por separación, el empresario debe

¹⁷. Ley española del 8 de abril de 1932, Art. 19

¹⁸. Decreto-Ley de 1940, Art. 9

despedir a todo el que se halle a su servicio por el sólo hecho de haber cesado de pertenecer al sindicato pactante, sea por renuncia o por expulsión. Por consiguiente, se instaura el privilegio sindical de que sólo puedan trabajar los afiliados a determinado gremio; y se tolera una cápitis deminutio empresaria, puesto que el patrono pierde su libertad de contratar, pese a la índole fundamental del pacto laboral, estipulado intuitu personae, y tiene que aceptar al personal que el sindicato designe.

Esta cláusula, denominada "antesala de la esclavitud", es defendida por algunos laboristas, como De Cueva. Sin embargo, aun explicable cuando el sindicalismo se inicia, se combate por la coacción y tiranía que implica para los trabajadores, y por desconocer las libertades de trabajo y de asociación que suelen proclamar hoy todos los textos constitucionales.

Clausula de preferencia sindical. Por norma legal o por convención colectiva de trabajo, la que reconoce prelación para emplearse al personal afiliado a una asociación profesional. El favor laboral para el personal agremiado lo reconoce el Art. 154 de la Ley Federal del Trabajo de México, al declarar obligación de los patronos: "preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean... y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical legal. La preferencia presenta dos especies: una consiste en admitir a los que estén agremiados, sin diferenciar entre sindicatos; mientras que una restricción mayor significa tener que reclutar el personal entre los adheridos ha determinado sindicato, por lo común el pactante de la convención colectiva.

Recurso contencioso sindical.-Lo admite y regula la legislación española en sus textos de 1971. Procede en relación con las disposiciones, actos y acuerdos sujetos al régimen jurídico sindical. Cabe interponerlo contra actos y medidas del Ministerio de Relaciones Sindicales, del Comité Ejecutivo Sindical, del Congresoindical y del Tribunal central de amparo.

En el **actual código de trabajo** tenemos disposiciones más claras respecto de los sindicatos estableciendo de forma clara cuál es su finalidad, requisitos y la protección que tienen del Estado:

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.”

Art. 441.- Protección del Estado.- “Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

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

Art. 442.- Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicato.-

“Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al 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”

Art. 450.- Alcance de los preceptos de este párrafo.- “Quedan comprendidas en estos preceptos las federaciones y confederaciones y las asociaciones de empleados privados.”

Art. 451.- Obligación de las autoridades de trabajo.-“ Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente de las sindicales, en la categoría y con los fines y formalidades determinados en este capítulo.”

Art. 452.- Prohibición de desahucio y de despido.- “Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.”

Art. 457.- “Asociación de los trabajadores de las industria en el sector público.- Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de las percepciones de este capítulo,”

3.5. Modelo de aplicación.-

Como gestación, Guillermo Cabanellas, ayuda a desarrollar el Modelo de aplicación, ya que "difundido por el mundo entero el sistema de las asociaciones profesionales, reconocida únicamente por los trabajadores la utilidad de sindicarse y admitida también por los empresarios la fuerza de su agrupación como tal, la formación de los sindicatos resulta hoy fenómeno de producción casi automática allí donde existe un núcleo importante de trabajadores, ya sea disperso en distintas actividades, ya sea integrando por una especialidad laboral o constituyendo un conglomerado de oficios o tareas, pero con unidad de dependencia empresarial. Apenas se dan esos presupuestos, bien sea por iniciativa de algunos trabajadores con mayor conciencia de clase o mayor adoctrinamiento político o bien sea por expansión de sindicatos similares o federaciones de los mismos, se producen los primeros contactos específicos para asociarse profesionalmente. Frente a este proceso normal, el de suma, existe el opuesto: el de división, cuando un sindicato en funcionamiento se escinde, como resultado de discrepancias internas, sobre todo por errores o fracasos que a su conducción se achacan"¹⁹.

Resulta la creación de un sindicato por un grupo de dirigentes provisionales, que cuentan además con cierto número de potenciales asociados, comienza un período, más o menos extenso, de trámites y consultas preliminares, de índole predominantemente privada. Al igual que en la formación de todo acuerdo de voluntades para lograr un contrato, en la iniciación de las asociaciones profesionales se precisa ese conjunto de actos previos, con el que se formalizan las primeras líneas

¹⁹. CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo VII, pp. 436.438

que darán nacimiento a la persona abstracta.

Los fundadores de los sindicatos adoptan sus primeros acuerdos sin obligatoriedad alguna, y sin que rijan para ellos reglas precisas de Derecho. Esas reglas, que ya manifiestan la intención de dejar constituida la entidad, se traducen en la primera convocatoria que a tal fin se hace. El conjunto amorfo, integrado por partidarios del sindicato, va dando forma a la entidad, va madurándola, hasta lograr la armonía en los propósitos de todos ellos.

Inicialmente es sólo una idea, la cual ha de coincidir con la de otras individualidades; luego se esquematiza un plan de acción y surge la entidad. Hasta que ésta tiene estatutos o ellos han sido registrados, no existe sino un propósito o una finalidad. Esta finalidad ha de presentar ineludiblemente un sentido profesional de defensa, organización y mejora. Ausente tal propósito, por más que haya coincidencia de ocupación laboral entre los asociados, integrarán una asociación o sociedad de otra índole: cultural, mutualista, deportiva o de otro carácter, según el medio y los objetivos que se persigan.

En esta fase de formación se distingue entre los promotores, los que alientan a los que han de agremiarse y los persuaden de la conveniencia de asociarse, que pueden ser personas que carezcan de títulos para ser asociados -por ejemplo, por no ejercer el oficio, y no tener posibilidad de admisión en la entidad-, y los fundadores, que pueden no ser los iniciadores, pero que concretan la realidad sindical con las gestiones preliminares ante los iguales y ante las autoridades, y que llegan al acto constitutivo oficial.

Ahora bien, fundadores los hay activos, los que han desarrollado una tarea formativa reclutando asociados, redactando documentos y efectuando los trámites administrativos; y pasivos, los afiliados con que el sindicato comienza sus actividades como tal, ya reconocido, o sin ese título cuando arrostra el desenvolvimiento al margen de las disposiciones vigentes, por negativa oficial o por decisión propia.

Los fines de los sindicatos son muy complejos, ya que revela estas la defensa de los intereses económicos de los individuos, para mejorar su calidad de vida.

Unsain, en progresiva ampliación territorial y elevación sucesiva en la jerarquía de las relaciones, presenta este cuadro de actividades:

a) De orden interno del sindicato, como elección de autoridades, la gestión interior, estatutos, cooperativas, cajas de resistencia;

b) Relaciones con los patronos, que admiten una doble vía: pacífica (convenciones colectivas, control obrero, participación en organismos paritarios) o de acción directa (huelga, sabotaje, boicot);

c) Relaciones con las autoridades administrativas (denuncias, intervención en las tarifas, en la gestión de sus cajas sociales, en los organismos asesores);

d) Relaciones con el Poder Judicial (por cuando puede comparecer en juicio el sindicato);

e) Relaciones de carácter internacional, como en la O.I.T., a través de las delegaciones profesionales y, en especial, de la **organización** más representativa.

Potestades.-Como poderes o facultades de los sindicatos se mencionan:

1º. El de representación legal;

2º. El reglamentario o normativo;

3º. El tributario o contributivo;

4º. El disciplinario.

Como derechos específicos se encuentran:

a) El de actuar como personal abstracta, facultad sumamente amplia y esencial;

b) El derecho al nombre;

- c) El derecho al "label" o rótulo.

En cuanto al nombre, una vez elegido y reservado, se torna exclusivo y permanente, no cabe despojarlo del mismo. Pero existen ciertas limitaciones, como el propósito de adueñarse de la palabra sindicato, a solas, genérica para todas estas asociaciones.

Obligaciones.- A los sindicatos les incumbe en primer término el cumplir con lealtad sus fines y, defender a sus asociados, individual y colectivamente en el ámbito laboral. Han de colaborar con los Poderes públicos, proporcionando las informaciones que las autoridades les soliciten; aunque en esto se choque con la resistencia evidente de los sindicatos de tendencia revolucionaria, que sólo adoptan una equívoca pasividad pública, para desarrollarse con mayor facilidad.

Extinción.- La del sindicato se produce:

- a) Por revocación de su reconocimiento por parte de la autoridad que lo otorgó, que suele empujarlo a una acción clandestina y más violenta donde existe una auténtica conciencia sindical y la medida contraría las aspiraciones de los trabajadores;
- b) Por acuerdo de los socios, poco frecuente como reconocimiento del fracaso;
- c) Por incumplimiento del fin social, aún cuando éste tienda a entenderse permanente;
- d) Por imposibilidad de dar cumplimiento a la ley;
- e) Por incumplimiento de los estatutos;
- f) Por abandono del sindicato, ante la inactividad de los asociados, más frecuente en los medios rurales por indiferencia, presiones o escasa cultura;
- g) Por carencia de fondos para cumplir con los fines sociales.

Liquidación.- La del sindicato plantea el destino de sus fondos sociales, en que existe disparidad grande en la legislación. En Chile se destinan por el presidente de la República a un sindicato análogo, sino cabe aplicarlos al cumplimiento de los fines estatutarios del disuelto.

En Colombia se permite a los asociados retirar el importe de las cuotas abonadas, que plantea un curioso concurso.

En la ley española, de no haber previsión en los estatutos, se destinan los bienes al fondo nacional contra el paro.

La Ley francesa se atiene a los estatutos; y si no, a las decisiones de la asamblea general.

En México, luego del respeto de la voluntad estatutaria, se disponen que los fondos pasen a la federación; y, de no haberla, al Estado.

En Nicaragua, el activo sindical pasa a la institución benéfica que el gobierno designe.

Propuesto el pedido anteriormente señalado, en caso de ser posible la redacción del acta constitutiva, no olvide que si se realiza la asamblea con este propósito se debe hacer constar de manera obligatoria lo siguiente:

- 1) Lugar, fecha, día y hora;
- 2) Local y ubicación;
- 3) Propósito de la reunión;
- 4) Designación del director de asamblea y del secretario ad-hoc;
- 5) Discusión del aspecto propuesto;
- 6) El que se eleve a moción la constitución del comité;
- 7) Que se someta a votación;
- 8) Aprobación de la moción;
- 9) Conformación de la directiva provisional;
- 10) Juramento de ley y posesión de sus cargos;
- 11) Autorización a la directiva provisional para que elabore un proyecto de estatutos, así como para la tramitación y aprobación del comité de empresa;

- 12) Receso;
- 13) Elaboración del acta por el secretario ad-hoc;
- 14) Lectura del acta para su aprobación;
- 15) Firma, director de la asamblea, secretario ad-hoc, asistentes.

MODELO DE ESTATUTO DE SINDICATO

El jueves, a las 17h00, del mes) de marzo del año 2012), nos reunimos en Asamblea General, los trabajadores/as del Gobierno Autónomo y Descentralizado de la Prefectura Provincial del Azuay..., que voluntariamente expresamos nuestra decisión de constituir una Entidad de Derecho Público con la denominación de Sindicato de los Trabajadores del Consejo Provincial, en virtud de lo cual declaramos:

- **Unidad de Clase:** El sindicato permita aglutinar a los trabajadores del H. Consejo Provincial del Azuay y mantener relaciones de fraternidad en función de los intereses de la clase trabajadora.
- **Solidaridad:** Busca la lucha de los trabajadores basados en los principios establecidos en este Estatuto.
- **Libertad:** Es el desarrollo de los seres humanos quienes pueden desarrollarse sin obstáculos su vida y su pensamiento.

Contenido de los estatutos.-

Capítulo I

Naturaleza, domicilio y objetivos.-

Art. 1. El Sindicato Único de los Trabajadores del Gobierno Descentralizado y Autónomo del H. Consejo Provincial del Azuay, está conformado por los trabajadores que firmaron el acta de constitución y todos aquellos que posteriormente expresaren por escrito su voluntad de ser miembros del sindicato y que fueren aceptados por el

organismo competente.

Art. 2. El domicilio del sindicato único de los trabajadores del Gobierno Autónomo y Descentralizado del H. Consejo Provincial del Azuay , será en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay.

Art. 3. Son objetivos del sindicato:

a) Promover el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de sus afiliados

así como las condiciones de vida y de trabajo.

b) Impulsar la defensa de los intereses de clase.

c) Desarrollar programas encaminados a la superación cultural, profesional intelectual de sus afiliados.

d) Promover programas de apoyo mutuo mediante la conformación de organizaciones de carácter cooperativo y de ahorro.

e) Vigilar el estricto cumplimiento de la Constitución de la República del Ecuador el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD-, las leyes en general y las del carácter laboral y social.

f) Fomentar la cultura y el deporte.

g) Promover relaciones solidarias con las demás organizaciones sindicales y populares.

h) Celebrar contratos colectivos conforme a la Ley.

i) Presentar pliegos de peticiones.

Art. 4. Para el cumplimiento de sus objetivos, el sindicato único hará uso de todos los medios admitidos por la Ley.

Capítulo II

De su organización.-

Art. 5. El sindicato único de los trabajadores del Gobierno Autónomo y Descentralizado del H. Consejo Provincial del Azuay, se compone de los siguientes organismos:

- a) Asamblea General.
- b) Comité ejecutivo.

Art. 6. La Asamblea General es la máxima autoridad del sindicato en tanto no se imponga a las disposiciones del presente Estatuto, en ella reside la Función Legislativa y está conformada por todos los socios en goce de sus derechos.

Art. 7. La Asamblea General ordinaria se reunirá una vez al mes y extraordinariamente cuando el caso lo amerite y, sea convocada por el comité ejecutivo o el 25% de los socios.

Art. 8. Al tratarse de la primera convocatoria, el quórum para la asamblea general será de por lo menos el 50% de los socios, si se tratare de la segunda convocatoria, podrá sesionarse con el número de asistentes, pero en ningún caso con menos del 25% de los socios, en el acta deberá contar esta circunstancia.

Art. 9. La Asamblea General será instalada y dirigida por el secretario general o quien lo sustituya estatutariamente; en caso de ser necesario se nombrará un Director de Asamblea quien orientará las discusiones con altura o mesura.

Art. 10. Son atribuciones de la Asamblea General:

- a) Renovar parcial o totalmente el comité ejecutivo con estricta sujeción a las disposiciones del presente estatuto.
- b) Vigilar que el comité ejecutivo cumpla con sus responsabilidades y dar las orientaciones para el mejor desenvolvimiento del mismo.
- c) Aprobar el presupuesto anual del sindicato cuya ejecución será presentada cada seis meses por el comité ejecutivo.

d) Conocer y resolver sobre el estado económico del sindicato de trabajadores del

Gobierno Autónomo, Descentralizado del H. Consejo Provincial del Azuay.

e) Fijar las cuotas ordinarias y extraordinarias.

f) Reformar los presentes estatutos siempre y cuando haya transcurrido por lo menos un año a partir de la fecha de inscripción en el Ministerio de Relaciones Laborales.

g) Imponer las sanciones que establecen este Estatuto.

h) Aprobar los programas de trabajo y reivindicación clasista que presente el comité ejecutivo.

i) Controlar las acciones de los secretarios, delegados y comisiones de trabajo.

j) Interpretar el presente Estatuto en caso de duda y resolver de inmediato las cuestiones no previstas en éste.

k) Conocer y resolver las solicitudes de ingreso al sindicato.

l) Autorizar los gastos no previstos en el presupuesto.

m) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del presente Estatuto.

Capítulo III

Del Comité Ejecutivo.-

Art. 11. El Comité Ejecutivo es el gobierno central del sindicato y tiene, entre otras obligaciones las de ejecutar las resoluciones de la asamblea general, administrar los fondos de la organización, observar y aplicar el presente Estatuto y reglamentos que se dictaren.

Art. 12. El Comité Ejecutivo se integrará con representantes de las diferentes ramas de trabajo y estará por los secretarios que a continuación se señalan, con sus respectivos suplentes a excepción del secretario general a quien lo reemplazará el secretario de organización y propaganda, a falta de este los secretarios respectivos en el orden previsto en el presente artículo.

- Secretario General.
- Secretario de Organización, Estadística y Propaganda.
- Secretario de Defensa Jurídica.
- Secretario de Finanzas.
- Secretario de actas y Comunicaciones.
- Secretario de Educación, cultura y deportes.
- Secretario de Ayuda y Beneficencia.

Art. 13. De las elecciones: El Comité Ejecutivo será elegido y posesionado en la primera quincena del mes de junio de cada año, mediante voto directo secreto. Los miembros elegidos durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos después de un período.

Art. 14. Para ser miembro del comité ejecutivo se requiere:

- a) Ser socio activo y estar en goce de sus derechos.
- b) Tener por lo menos un año de afiliación y comprobar sus actividades en el sindicato.
- c) No haber sido condenado por delitos comunes.

Art. 15. Son derechos y obligaciones del comité ejecutivo:

- a) Vigilar que se cumplan las resoluciones de la asamblea general.
- b) Aplicar las sanciones aprobadas en la asamblea general.
- c) Convocar a la asamblea mediante citación escrita.
- d) Efectivizar los auxilios económicos que ordene la asamblea general.

e) Conocer y resolver cada tres meses los gastos efectuados por el secretario de finanzas.

f) Orientar al sindicato hacia la consecución de sus objetivos.

g) Nombrar comisiones especiales.

h) Promover la solidaridad y fraternidad entre los miembros de la organización.

Art. 16. El Comité Ejecutivo sesionará ordinariamente cada 30 días y extraordinariamente cuando el caso lo requiera. Las sesiones se llevarán a efecto previa convocatoria del secretario general o de las dos terceras partes de sus miembros.

De los secretarios.-

Art. 17. Del Secretario General.

El Secretario General es el representante legal del sindicato y sus atribuciones son:

a) Convocar a sesiones del comité ejecutivo y asamblea general, de acuerdo a lo que dispone el presente Estatuto.

b) Formular el orden del día de las sesiones del comité ejecutivo y asambleas generales.

c) Vigilar y orientar el trabajo de los demás secretarios.

d) Presidir las sesiones del comité ejecutivo.

e) Suscribir las actas de las sesiones del comité ejecutivo y asambleas generales,

acuerdos, comprobantes de tesorería, documentos transaccionales y toda clase de comunicaciones en unidad de acto con el secretario correspondiente.

f) En caso de ausencia temporal o definitiva, encargar sus funciones al secretario de organización, a falta de este al secretario que corresponde, según el orden establecido en el Art. 12 del presente Estatuto.

g) Presentar a la asamblea general un informe escrito de las actividades cumplidas por el comité ejecutivo cada 30 días.

h) Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto y reglamento de la organización.

Art. 18. Son deberes del Secretario de Organización, Estadística y Propaganda:

a) Remplazar al secretario general en caso de ausencia temporal o definitiva.

b) Responsabilizarse de la buena marcha del sindicato y tener al día la estadística de los afiliados y de las organizaciones afiliadas a la federación de la que es miembro el sindicato.

c) Informar al comité ejecutivo de cualquier anomalía que se presentare entre los afiliados a objeto de que dicho organismo arbitre las medidas conducentes a mantener la fraternidad y la armonía entre ellos.

d) Presentar al comité ejecutivo un plan tendiente a consolidar la unidad de todos los trabajadores.

e) En unidad de acto con el secretario de prensa y propaganda, difundirá los programas y objetivos del sindicato, entre todos los afiliados propiciando mantener en alto la moral de sus miembros.

f) Presentar al comité ejecutivo para su aprobación, un plan encaminado a establecer relaciones fraternales y de solidaridad con otras organizaciones sindicales de la provincia y del País.

g) Difundir los principios y programas del sindicato tanto entre los afiliados cuanto a los trabajadores en general.

h) Elaborar un boletín mensual, informativo de las actividades que realice el sindicato y de los acontecimientos más importantes para los trabajadores.

i) Organizar campañas que propendan al bienestar de los afiliados.

j) Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto y sus reglamentos.

Art. 19. Son deberes del Secretario de Defensa Jurídica:

a) Vigilar que el empleador respete los derechos de los trabajadores y cumplan con las obligaciones legales y contractuales.

b) Arbitrar las medidas convenientes para la solución de los problemas laborales y conflictos que se suscitaren.

c) Representar conjuntamente con el secretario general, judicial y extrajudicialmente al sindicato.

d) Mantener un archivo actualizado de las leyes laborales y sociales, y,

e) Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto y el reglamento.

Art. 20. Son deberes del Secretario De Finanzas:

a) Recaudar las cuotas ordinarias y extraordinarias de los socios del sindicato.

b) Llevar en forma clara y precisa la contabilidad del sindicato, la misma que pondrá a disposición de la Comisión Fiscalizadora que designe la Asamblea General.

c) Responsabilizarse del correcto manejo de los fondos.

d)Efectuar los pagos con el visto bueno del Secretario General, todo pago que se efectúe, sin este requisito será nulo.

e) Depositar los fondos del sindicato en un Banco de la localidad. La cuenta será manejada única y exclusivamente con las firmas conjuntas del Secretario de Finanzas y del Secretario General, quienes serán solidariamente responsable del manejo de los fondos de la organización.

f) Presentar cada seis meses a la Asamblea General un informe de la organización y cada tres meses al comité ejecutivo.

g) Cuando cesare en sus funciones entregará a su sucesor el estado de cuentas del banco cortado a la fecha, el valor que representare en caja chica, libros, documentos y un balance económico, levantando un acta de entrega-recepción y que la suscribirá conjuntamente con el Secretario de Finanzas entrantes, y,

h)Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto y el reglamento.

Art. 21. Son deberes del Secretario de Cultura y Deportes:

a)Fomentar por todos los medios a su alcance la educación sindical y la superación cultural e intelectual de sus afiliados.

b)Promover la realización de cursos, seminarios, foros, conferencias, etc. Sobre temas de carácter laboral y socioeconómicos en general.

c)Coordinar actividades culturales, sociales y clasistas con sus matrices sindicales, Provinciales y Nacionales.

d)Organizar eventos deportivos entre los afiliados y proveer la participación de la organización en los eventos que organicen sus matrices sindicales.

e)Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto y sus reglamentos.

Art. 22. Son deberes del Secretario de Ayuda y Beneficencia:

- a)Velar por la salud de los socios del sindicato.
- b)Organizar y propiciar la organización de lo social en seminarios, conferencias, foros, etc. sobre salud ocupacional, riesgos de trabajo, medio ambiente y ecología.
- c)Vigilar que la empresa cumpla con las normas de salud ocupacional, seguridad e higiene industrial.
- d)Integrar el Comité de Seguridad e Higiene Industrial.
- e)Gestionar entre el Gobierno Autónomo y Descentralizado del H. Consejo Provincial del Azuay o ante el IESS el pago de los haberes a que tiene derecho el trabajador en casos de accidente o enfermedad.
- f)Formular propuestas para mantener en óptimas condiciones los servicios médicos del Gobierno Autónomo y Descentralizado del H. Consejo Provincial del Azuay.
- g)Organizar campañas para defender el medio ambiente.
- h)Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto y sus reglamentos.

Art. 23. Son deberes del Secretario de Actas y Comunicaciones:

- a)Elaborar y llevar un registro ordenado de las actas de las sesiones del sindicato y de las asambleas generales.
- b)Redactar y despachar las comunicaciones, acuerdos, etc. que deberá firmar en unidad de acto con el secretario general, debiendo conservar un archivo de toda la correspondencia oficial del sindicato.

c) Registrar en el Ministerio de Relaciones Laborales la nómina de miembros del comité ejecutivo.

d) Conferir copias certificadas de documentos del sindicato, previa autorización del secretario general.

e) Mantener un registro actualizado de los socios al sindicato, y,

f) Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto y sus reglamentos.

Art. 24. Los Miembros del Comité Ejecutivo podrán ser removidos por:

a) Desacato de las disposiciones del Estatuto.

b) Traición de los intereses de los trabajadores y los principios establecidos en los estatutos de la organización.

c) Por incumplimiento reiterado a las resoluciones de las asambleas generales y del comité ejecutivo. La remoción de los miembros del comité resolverá únicamente la asamblea.

Capítulo IV

Ingreso al Sindicato.-

Art. 25. Para ingresar al sindicato se requiere:

a) Ser trabajador del Gobierno Autónomo y Descentralizado del H. Consejo Provincial del Azuay.

b) Presentar por escrito la solicitud de ingreso a la Organización acompañada de la firma de dos socios activos que garanticen su ingreso.

c)Pagar la cuota de ingreso que señale el Reglamento Interno y la Asamblea.

d)Ser aceptado por el comité ejecutivo en primera instancia y ratificado posteriormente por la asamblea general.

e)Aceptar las disposiciones del presente Estatuto.

Capítulo V

De las obligaciones de los afiliados

Art. 26. Para el logro de los objetivos del sindicato, los afiliados tendrán las siguientes obligaciones:

a)Cumplir con las tareas que le encomiende la Asamblea general o el comité ejecutivo, a beneficio de los afiliados.

b)Participar en todas las actividades del sindicato, sean estas clasistas, culturales o deportivas.

c)Asistir puntualmente a las reuniones que fueren convocados.

d)Pagar las cuotas señaladas en el estatuto por la asamblea general.

e)Mantener relaciones fraternas con los compañeros, fomentando la unidad, solidaridad y fortalecimiento de la organización.

f)Defender el prestigio del sindicato y sus matrices sindicales, provinciales y nacionales, laborando por su desarrollo y progreso.

g)Denunciar oportunamente al comité ejecutivo toda maniobra que atente a los derechos de los trabajadores, la unidad e integridad de la organización.

h)Presentar por escrito la excusa cuando no pueda asistir a una asamblea general, indicando el motivo que será comprobado por el secretario de organización.

La excusa será aceptada por la asamblea únicamente cuando el socio haya asistido a las últimas dos asambleas.

i) Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto.

Capítulo VI

De los derechos de los afiliados.-

Art. 27. Para la consecución y aplicación de los objetivos del sindicato, los afiliados tienen los siguientes derechos:

a) Tener voz y voto en las asambleas.

b) La defensa de sus derechos laborales y sindicales, especialmente los casos de separaciones intempestivas, renunciaciones, vistos buenos.

c) Protección en las controversias que se susciten entre el empleador y el trabajador.

d) Ayuda económica que se hará efectiva en la forma que lo determine la Asamblea general, el comité ejecutivo o el reglamento.

e) Participar en los cursos, seminarios, programas culturales, de acuerdo con el plan que elabore el comité ejecutivo.

f) Elegir y ser elegido para cualquiera de las dignidades del comité ejecutivo sujetándose a los presentes estatutos.

Capítulo VII

De las sanciones.-

Art. 28. Con el fin de mantener en alto la disciplina, el compañerismo y la unidad del sindicato, se establecen las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Multas;
- c) Suspensión de derechos por un tiempo mínimo de 30 días y máximo de 90, en relación a la gravedad de la falta, y
- d) Expulsión.

Art. 29. Causas de sanción:

a) Por indisciplina, provocar rencillas con otros afiliados y mantener una conducta que ponga en riesgo el prestigio de la organización.

b) Por faltas injustificadas a sesiones del comité ejecutivo cuando pertenecieren a este, o faltas injustificadas a la asamblea general, multas en el 5% del salario unificado, por incumplimiento a las comisiones que fuere designado, en este caso la Asamblea general fijará el monto de la multa.

c) Serán merecedores de suspensión de derechos, los afiliados o afiliado que mantenga una actitud permanente de incumplimiento al presente estatuto y a las disposiciones de los organismos del sindicato y por acciones divisionistas. Esta suspensión de derechos podría ser cambiada por expulsión, cuando así lo resolviera la asamblea general.

d) La sanción de expulsión será aplicada al afiliado por utilización indebida y malversación de los fondos del sindicato, sin perjuicio de la sanción penal, y, por traición al sindicato en las acciones que realizare por las reivindicaciones y sus postulados.

Art. 30. La suspensión de derechos o la expulsión la decidirá únicamente la asamblea general, pudiendo él o los inculpados hacer uso del derecho de defensa ya sea por intermedio de un miembro de la organización o por sí mismo.

Capítulo VIII

De los fondos

Art. 31. Son fondos del Sindicato:

a)El valor que por cuotas de ingreso se señala para nuevos socios que ingresaren al sindicato y por una sola vez que es de, cinco salarios unificados.

b)El valor de la cuota mensual que deberá pagar cada afiliado no podrá ser inferior al uno y medio por ciento (1.5%) de la remuneración mensual, el 1% constituye fondo del sindicato y, el 05% de cuota a la CEOSL conforme Ley 180.

c)El valor de las cuotas extraordinarias que pagará cada afiliado será de acuerdo a la cuantía que señale la asamblea general en casos especiales.

d)Las erogaciones, donaciones, legados y cualquier otro ingreso voluntario que se hubieren dado al sindicato.

e)El color del carnet que deberá adquirir cada afiliado será el costo del mismo y por una sola vez, y,

f)El producto de las multas que indica el Art. 41, inciso 23 del Código del Trabajo vigente y las que aplicare a sus socios el sindicato.

Art. 32. Los fondos del sindicato serán depositados en un Banco de la localidad y de ellos serán responsables el secretario de Finanzas y el secretario General.

Art. 33. Los fondos del sindicato no podrán ser administrados, sino de acuerdo con el respectivo presupuesto anual, el mismo que deberá sujetarse a las siguientes prescripciones:

- a) Para fondos de huelga el..... 25%
- b) Para gastos de administración el..... 40%
- c) Para caja de ahorros y ayuda mutua..... 15%
- d) Para deportes el..... 10%
- e) Para gastos imprevistos el..... 10%

Capitulo IX

Disposiciones finales.-

Art. 34. El sindicato de los trabajadores del Gobierno Autónomo y Descentralizado del H. Consejo Provincial del Azuay, únicamente podrá disolverse por el voto de las dos terceras partes de sus miembros.

Art. 35. La asamblea general dictará los reglamentos que estime convenientes para la buena marcha de la organización, su aprobación podrá efectuarse en una sola sesión de asamblea general.

Art. 36. El sindicato no intervendrá en actos políticos partidistas, ni actividades religiosas.

Art. 37. Las elecciones del comité ejecutivo se efectuarán en forma secreta y en papeletas, los votos en blanco se sumarán a la mayoría.

Art. 38. El lema del sindicato será "Solidaridad, Justicia y Libertad".

Art. 39. El sindicato deberá enviar anualmente al Ministerio de Relaciones Laborales los siguientes documentos debidamente certificados: Copia del acta de la última asamblea general en la que se efectuó la elección del comité ejecutivo, con la indicación precisa del número de afiliados que concurrieron a ella.

Art. 40. Los presentes estatutos entrarán en vigencia cuando hayan sido aprobados en el Ministerio de Relaciones Laborales, de conformidad a las disposiciones legales vigentes.

Sindicato, en Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten.

En noción por demás escueta se caracteriza a los sindicatos como las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros. Configura una asociación de

personas que ejercen la misma profesión, y que tiene por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas.

Un análisis estructural y finalista del sindicato permite señalarlo en toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones 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.

CAPITULO IV

COMITE DE EMPRESA

4.1. Definición de las asociaciones de trabajadores.-

Comité de Empresa.."Organismo representativo de los trabajadores, ante la dirección de la empresa, cuando ésta emplee por lo menos 30 trabajadores (cincuenta en la legislación francesa.)"20.

"El Comité de empresa, a pesar de su denominación, que puede llevarnos a error, es el nombre que en nuestra legislación se da al sindicato mayoritario de empresa, al que señalan algunas funciones privilegiadas"21.

Comité de empresa es el cuerpo representativo de los trabajadores en una empresa, el cual también es conocido como Comisión de empresa o Comisión interna. Sus funciones, las normas y formas de solucionar los problemas son diferentes en cada país.

Comité de empresa.-"Organismo representativo de los trabajadores cuya asamblea constitutiva debe estar integrada por más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa y cuya directiva debe estar compuesta por representantes de las diversas ramas de trabajo existentes en el establecimiento empresarial"22.

Comité obrero. "El integrado por trabajadores manuales, y excepcionalmente por técnicos y empleados, con finalidades sindicales, revolucionarias o de control de la empresa"23.

20. CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo II, p.218

21. ROBALINO Bolle, Isabel, **Manual del Derecho del Trabajo**, Fundación antonio Quevedo, Editorial Mendieta, Madrid, 1994.

22. www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4173

23. CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo II, p. 219.

4.2. Características.-

Comité.- "Grupo de personas que se nombran o constituyen para una tarea o gestión, por lo común transitoria y de carácter administrativo, consultivo, político, legislativo u otro."

El **comité obrero**, que es una de las traducciones que admite el vocablo ruso **soviet**, suscita gran interés precisamente desde Rusia, antes y después de la Revolución de 1917.

Cambiantes aspectos.- Allí, desde la tierra precursora del colectivismo, más que en parte alguna, la intervención de los trabajadores en las empresas ofrece dos etapas muy distintas: situados en la oposición, y explotando la propicia coyuntura, su finalidad consiste en perturbar la economía capitalista, instaurar el máximo desorden en la producción, ocupar las fábricas y colaborar en la toma del poder por el Partido Comunista.

Una vez en el mando los miembros dirigentes del mismo, el panorama cambia en absoluto; y los comités obreros, incondicionales servidores del régimen que los designa entre los más adictos y casi sin otras funciones, se dedican a asegurar el ritmo más intenso de la producción, la disciplina laboral más rigurosa y la prohibición absoluta de protestas o quejas por las condiciones laborales, sean las que sean.

Los intereses de los trabajadores se esfuman ante el interés supremo del Estado. Los órganos laborales están al servicio del partido y de sus consignas; y no al de los trabajadores, simple engranaje del proceso económico y político nacional.

4.3. Requisitos.-

Las funciones o requisitos que señala la doctrina francesa, son:

- a) Organizar la cooperación entre el personal y la dirección;
- b) Conciliar la autoridad de los empresarios y los derechos de los trabajadores al participar en la marcha de la empresa;
- c) Informar sobre la administración, desarrollo y organización del

establecimiento;

- d) Sugerir beneficios para el personal y estudiar su mejor aprovechamiento;
- e) Opinar sobre aumento de precios;
- f) Iniciativa para incrementar la producción y el rendimiento.

En las sociedades anónimas, sus atribuciones revisten mayor importancia, por intervenir además:

1º. En los documentos que deberán ser sometidos a la asamblea de accionistas;

2º. En tener dos puestos, uno por los altos empleados y otro por los demás empleados y obreros, con voz consultiva en el Consejo de administración²⁴.

El Comité de Empresa puede organizarse en toda empresa que cuente por lo menos con 30 trabajadores, según el Art. 459 del Código del Trabajo del Ecuador, en donde señala la Constitución del Comité de Empresa: "En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el Art. 459, en relación al Art. 452.

2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministro de Relaciones Laborales y, posteriormente registrados en la Dirección General del Trabajo;

3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;

4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,

²⁴. CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo II, p. 218

5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los Arts. 454 y 463, excepto la contenida en el numeral 5 del Art. 454"

El Art. 468 del Código del Trabajo determina las funciones del comité de empresa. "Las funciones del comité de empresa son:

Celebrar contratos colectivos;

Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;

Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes y conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;

Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;

Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,

Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos".

El Art. 469 del Código del Trabajo señala las obligaciones de la directiva del comité: "Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.- Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;

Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;

Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;

Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;

Controlar los fondos del comité y responder de su inversión; y,

Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente".

4.4. MARCO LEGAL

Los principios doctrinales, las normas positivas, el ordenamiento jurídico concerniente a los derechos y deberes de empresarios y trabajadores, los conflictos surgidos del proceso de la producción o de la lucha de clases han recibido las denominaciones más variadas, no sorprendentes en la desorientación inicial de una rama nueva del Derecho. Aparecen en la terminología dos grandes grupos:

a) El que refiere el nombre de legislación emplea calificaciones tan distintas como industrial, obrera, industrial y obrera, industrial y del trabajo, del trabajo y previsión social, social del trabajo, obrera y previsión social, y simplemente leyes obreras.

b) En la tendencia que prefiere la denominación substantiva de Derecho surgen estos complementos: de Trabajo o del Trabajo, Obrero, Social, Industrial y Obrero, Económico, Nuevo Derecho; y más anormalmente, Organización Jurídica del Trabajo.

Predominan las de Derecho de Trabajo o del Trabajo y ésta de Derecho Laboral, preferida por más característica, y que va abriéndose paso en la doctrina. La apoyan autoridades jurídicas ajenas a esta disciplina, como el civilista Castán Tobeñas y el procesalista Alcalá-Zamora y Castillo²⁵.

Repulsa a lo capitalista.- Años después de 1919, el Código de las Leyes del Trabajo delineó los comités de empresa, el órgano sindical dentro de cada establecimiento. Entre sus funciones, según señala Givry, para lograr el desdoblamiento preciso en los contratos, dentro de la unidad económica clasista, se les confía a los comités la firma de las convenciones colectivas, que representan un contrato bilateral entre la administración y la organización sindical, dirigido a asegurar la ejecución del plan de producción del gobierno, un mejor bienestar material y la satisfacción de las necesidades culturales de los obreros y empleados.

²⁵. CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo III, p. 137

Para la formación de asociaciones profesionales o comités de empresa, estos se deben realizar en base a las normas contenidas en el Título V, Capítulo I: de las Asociaciones, artículos que van del 466 al 473 del Código de Trabajo.

El Art. 467 del Código del Trabajo, señala el Derecho a integrar el Comité de empresa: "Tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos".

El marco jurídico o legal para la formación del Comité de Empresa. Los trabajadores, según lo dispone la Constitución de la República -en el numeral 7 del Art. 326 y la Ley de Relaciones Laborales, 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"²⁶.

Las asociaciones profesionales de trabajo, llamadas comités de empresa, es el grupo de individuos que, según las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales se sitúan dentro del factor de producción llamado trabajo, su principal finalidad es conseguir mayores garantías y derechos para su actividad sobre todo de índole económico, social y cultural.

4.5. MODELO DE APLICACIÓN

Estatuto

Capítulo I

Constitución, domicilio, naturaleza y duración

Art.1. CONSTITUCIÓN: Se constituye Comité de Empresa Único Nacional de los Empleados de..., que se regirá por la Constitución del Estado, el código de Trabajo, reglamento internos y el presente estatuto.

Art. 2. DOMICILIO: El domicilio del Comité de Empresa Único nacional de Empleados

²⁶. CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, numeral 7 del Art. 326: **Principios del Derecho al trabajo**

es la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay .

Art. 3. NATURALEZA: El Comité de Empresa se constituye con personería jurídica de derecho Público.

Art. 4. DURACIÓN: El Comité de Empresa se constituye por tiempo indefinido. Podrá disolverse, sin embargo, por voluntad justificada de sus miembros o por causas legales.

Art. 5. El Comité de Empresa se sujetará a la Legislación nacional vigente y a los organismos de control.

Capítulo II

De los fines y medios del Comité de Empresa

Art. 7. Fines

- a. Ejercer los derechos y obligaciones que le confiera la ley.
- b. Mejorar la calidad de vida de todos sus afiliados
- c. Representar a sus afiliados en todo lo concerniente a las relaciones laborales con la Administración de la Empresa.
- d.- Vigilar que se cumplan todos los derechos y garantías de sus afiliados
- e.- Todo lo que establezca la Constitución, el Código de Trabajo, los Reglamentos y el Estatuto.

Art. 8.- Medios.-

- a.-Representará a sus afiliados judicial y extrajudicialmente.
- b.- Organizará cursos y capacitaciones en búsqueda de la unión de sus afiliados.
- c.- Realizará actividades culturales, artísticas y deportivas que permitan mejora la calidad de vida y la salud de sus trabajadores.
- d.- Suscribirá contratos colectivos de trabajo de conformidad con la ley.

Capítulo III

De los afiliados.-

Art. 9. Son miembros del Comité de Empresa todas las personas que suscriben el Acta de Constitución y los que posteriormente gestionarán el ingreso y fueran aceptados por el Comité Ejecutivo; previo el cumplimiento de los requisitos establecidos:

Art. 10.- Requisitos para ser miembros del Comité de Empresa:

- a.- Ser trabajador de la Empresa.
- b.- No haber sido expulsado de ninguna organización.
- c.- Solicitar su ingreso por escrito al Comité Ejecutivo, el mismo que luego de analizar dicha petición lo aceptara o rechazará.

Capítulo IV

Obligaciones y derechos de los afiliados.-

Art. 11. Son obligaciones de los Afiliados:

- a) Acatar estrictamente con todas las exigencias que impone el presente Estatuto.
- b) Acudir a las Asambleas ordinarias y extraordinarias convocadas de conformidad con la Ley y el Estatuto;
- c) Abonar con puntualidad las cuotas ordinarias y extraordinarias que determine la Asamblea General.
- d) Cumplir las decisiones de la Asamblea General y el Comité Ejecutivo.
- e) Desempeñar los cargos no remunerados de elección para los que fueran designados y aceptar las comisiones que le encomiende el Comité de Empresa a menos que se encuentre en imposibilidad manifiesta de no poder cumplirlas.
- f) Propiciar el fortalecimiento y mejoramiento del Comité de Empresa

Art. 12. Son derechos de los afiliados:

- a) Intervenir en las deliberaciones de la Asamblea General con voz y voto.
- b) Elegir y ser elegidos para cualquier cargo directivo.
- c) Participar en las actividades del Comité de Empresa.

- d) Gozar de todos los beneficios que brinda el Comité de Empresa
- e) Exponer a los organismos de Dirección sugerencias sobre asuntos inherentes a los intereses de los afiliados

Capítulo V

Perdida de la afiliación.-

Art. 13. Dejan de ser miembros del Comité de Empresa por:

- a) Renuncia voluntaria;
- b) Expulsión;
- c) Fallecimiento.

Art. 14. Los miembros del Comité de Empresa que deseen retirarse deberán informar a ésta por escrito, previamente tendrán que cumplir con todas las obligaciones pendientes hasta el día de su retiro.

Capítulo VI

De los organismos de la dirección.-

Art. 15. Son Organismos de Dirección:

- a. La Asamblea Nacional
- b. El Comité Ejecutivo Nacional
- c. La Junta Ejecutiva Nacional
- d. Los Comités Provinciales

De la Asamblea Nacional.-

Art. 16. La Asamblea General es el máximo organismo del Comité del Empresa y para su funcionamiento, requiere de la concurrencia de más de la mitad de los delegados legalmente acreditados.

Art. 17. Las Asambleas serán ordinarias y extraordinarias; las primeras se reunirán una sola vez al año en el mes de julio y las segundas cuando se amerite. La convocatoria a la Asamblea nacional la realiza el Comité Ejecutivo o por pedido de por lo menos cinco

Comités Provinciales.

Art. 18. La convocatoria para la Asamblea Ordinara se realizará por escrito con 30 días de anticipación, señalando el día, lugar, hora y tema a tratarse.

Art. 19. La convocatoria a la Asamblea Extraordinaria se realizara por lo menos con 72 horas de anticipación señalando los puntos a tratar y el lugar, día y hora a efectuarse.

Art. 20. Para que se establezca la Asamblea General el quórum legal se constituirá con la presencia de más uno de la mitad de los socios, en primera convocatoria y tratándose de la segunda convocatoria se instalarán por derecho propio una hora después con los socios presentes, debiéndose hacer constar este particular en la convocatoria respectiva.

Art. 21. Las resoluciones de la Asamblea se asumirán por mayoría absoluta; los blancos se sumarán a la mayoría. Las resoluciones de la Asamblea General serán obligatorias para todos los miembros, inclusive para los socios ausentes a esa Asamblea, para que los miembros tengan voz y voto deberán encontrarse al día en sus obligaciones con el Comité de Empresa.

Art. 22. Delegados de la Asamblea Nacional los siguientes:

- a.- Los miembros del Comité Ejecutivo con voz y voto.
- b.- Secretarios Generales de los Comités Provinciales.
- c.- Delegados de los Comités Provinciales.

Art. 23.- Los delegados a la Asamblea Nacional serán elegidos en Asamblea General de cada Comité Provincial, mediante votación directa y secreta de la simple mayoría.

De las derechos y obligaciones de la Asamblea Nacional.

Art. 24. Son derechos y obligaciones de la Asamblea Nacional:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo;
- b) Decidir las cuotas ordinarias y extraordinarias;
- c) Remover a los miembros del Comité Ejecutivo;
- d) Aprobar y reformar el Estatuto y Reglamentos internos del Comité de

Empresa;

e) Aprobar las cuotas, balance y el informe de labores presentado por el Comité Ejecutivo;

f) Disponer las inversiones y proyectos prioritarios

g) Determinar sobre la disolución del Comité de Empresa de conformidad con la Ley y este Estatuto.

h) Permitir la adquisición o venta de bienes inmuebles y la continuación y constitución de gravámenes sobre ellos.

i) Acoger o rechazar herencias, legados y donaciones;

j) Autorizar los planes y programas de actividades anuales;

k) Solucionar todos los asuntos no previstos en este Estatuto.

De la Junta Ejecutiva Nacional

Art. 25. La Junta Ejecutiva Nacional es la más alta autoridad del Comité de Empresa.

Art. 26. La Junta Ejecutiva Nacional se encuentra conformada por:

a.- Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional.

b.- Los secretarios Generales de los Comités Provinciales y un delegado por cada Comité.

c.- Los miembros del Comité Obrero Patronal y de la Comisión de Fiscalización.

Art.- 27. La Junta Ejecutiva Nacional se reunirá de forma ordinaria cada cuatro meses y de manera extraordinaria cuando sea necesario, notificando a sus miembros con 72 horas de anticipación del lugar, hora y fecha y tema a tratar.

Art. 28.- La Junta Ejecutiva Nacional resolver los asuntos que se consideren de carácter urgente para el Comité y velara para que se cumpla todas las resoluciones de la Asamblea.

Del Comité Ejecutivo

Art. 29. El Comité Ejecutivo Nacional es el órgano encargado de la dirección y ejecución del Comité de Empresa y se encuentra integrado por los siguientes miembros:

- Presidente/a
- Secretario/a
- Vicepresidente de Defensa Jurídica.
- Vicepresidente de Finanzas.
- Vicepresidente de Relaciones Intersindicales
- Vicepresidente de Capacitación.
- Vicepresidente de Relaciones Internacionales.

Art. 30. En cuanto al Comité Ejecutivo, éste tendrá reuniones ordinarias y extraordinarias. Las primeras se realizarán una vez por mes y las extraordinarias cuando las circunstancias así lo exijan, y sean convocadas por el Presidente o a pedido de tres de sus miembros por lo menos. Presidirá el Presidente o por su orden los vocales.

Art. 31. Para que se instale legalmente el quórum necesario es más uno de la mitad de sus integrantes y sus resoluciones se tomarán por simple mayoría de los socios presentes.

Art. 32. Son atribuciones del Comité Ejecutivo:

- a) Conocer los informes de las comisiones señaladas en Asamblea General.
- b) Facultar al Director Ejecutivo la adquisición de bienes inmuebles.
- c) Autorizar toda clase de inversiones.
- d) Realizar el Plan Anual de actividades.
- e) Decidir la apertura de oficinas o representaciones del Comité de Empresa en cualquier lugar del país.
- f) Realizar el presupuesto anual de ingresos y egresos y ponerlo a consideración de la Asamblea General.
- g) Considerar todas las inquietudes o reclamos de los socios.
- h) Imponer sus propios reglamentos y los que consideren necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.

Art. 33. Los miembros del Comité Ejecutivo serán elegidos para un período de dos años, pudiendo ser reelegidos por períodos semejantes.

Art. 34. Los miembros del Comité Ejecutivo que faltaren injustificadamente a tres sesiones consecutivas, serán removidos automáticamente del cargo y reemplazados por los suplentes hasta terminar el período para el que fue elegido.

El presidente/a.-

Art. 35. El presidente es el representante legal del Comité de Empresa y su administrador, será elegido cada dos años por los miembros del Comité, pudiendo ser reelegido.

Art. 36. Son atribuciones y responsabilidades del presidente:

- a) Representar a la Corporación.
- b) Realizar convocatorias para las sesiones y asambleas.
- c) Suscribir conjuntamente con el Secretario las actas de las sesiones.
- d) Encargar responsabilidades que juzgue necesarias y beneficiosas.
- e) Facultar gastos o inversiones de acuerdo con los reglamentos del Comité de Empresa y las Resoluciones de la Asamblea.
- f) Cumplir y hacer cumplir la Ley, este Estatuto, los reglamentos que se dictaren, y las resoluciones de la Asamblea y del Comité.
- g) Elaborar y presentar un informe anual de labores al Comité y Asamblea.
- h) Dar curso a las reclamaciones, quejas o solicitudes de los socios.
- i) Dirigir las sesiones de Asamblea General y Comité Ejecutivo.
- j) Las demás inherentes a sus funciones.

Art. 37. Al presidente le reemplazará en caso de faltar, el primer vocal con todos sus derechos y obligaciones.

Del Secretario/a.-

Art. 38. Son funciones del secretario/a:

- a) Llevar los libros de actas de las sesiones de las Asambleas Generales y del Comité Ejecutivo.
- b) Suscribir en conjunto con el Presidente las actas.
- c) Conservar el archivo de la mejor manera.
- d) Realizar con el Presidente el orden del día para las sesiones que convocaren.
- e) Conferir las copias de los documentos que mantiene en su poder, previa autorización del Presidente o Director Ejecutivo.
- f) Todas las funciones propias de su cargo.

Art. 39. En caso de ausencia del Secretario el Director Ejecutivo designará un secretario ad-hoc entre los presentes.

Vicepresidente/a de Defensa Jurídica.-

Art.39.- Al Vicepresidente de Defensa Jurídica le corresponde:

- a.- Participar en la defensa de los afiliados en todas sus reclamaciones laborales ante el empleador.
- b.- Asesorar a sus afiliados respecto de sus derechos y obligaciones sindicales y laborales.
- c.-Fomentar políticas para garantizar los derechos de los afiliados.

Vicepresidente/a de finanzas.-

Art. 40. Son funciones del Vicepresidente de Finanzas:

- a) Cuidar los fondos del Comité de Empresa y velar por la concreta y oportuna recaudación y empleo de los mismos.
- b) Presentar informes económicos y balances cuando le soliciten la Asamblea General o el Comité Ejecutivo.
- c) Elaborar el presupuesto de la Corporación y presentarlo a la aprobación de la Asamblea General.
- d) Todas las funciones propias de su cargo.

Vicepresidente/a de relaciones intersindicales.-

Art. 41.- Son funciones del Vicepresidente de Relaciones Internacionales:

- a.- Fomentar las relaciones de solidaridad entre las diversas organizaciones.
- b.- Llevar un registro de las relaciones intersindicales.
- c.- Mantener informado al Comité Ejecutivo sobre las relaciones intersindicales.

Vicepresidente/a de capacitación.-

Art.42.- Son funciones del Vicepresidente de Capacitación:

- a.- Capacitar a los afiliados respecto a los principios y normas del escalafón propuesto por el Comité de Empresa.
- b.-Realizar capacitaciones para los afiliados en sus actividades específicas.
- c.- Vigilar que se aplique el escalafón inmediatamente apenas sea puesto en vigencia
- d.- Realizar cursos de manejo adecuado y responsable de los recursos económicos.

Vicepresidente/a de relaciones internacionales.-

Art. 43.- Son funciones del Vicepresidente de Relaciones Internacionales:

- a.-Mantener políticas de relaciones internacionales.
- b.- Fomentar la fraternidad con organizaciones sindicales internacionales.
- c.- Formular planes de trabajo para el desarrollo de actividades internacionales.

De los Comités Provinciales.-

Art. 44.- Los Comités Provinciales.- Para una mejor organización del Comité de Empresa se crean los Comités Provinciales en : Azuay, Guayas, El Oro, Loja, Pichincha, que estarán integrados por los afiliados de los Comités de Empresa de cada una de las provincias enunciadas.

Art.45.- Los Comités Provinciales contarán con una Asamblea Provincial y una Directiva Provincial.

Art. 46.- Asamblea Provincial.- Se puede reunir de forma ordinaria o extraordinaria y tiene como finalidad:

- a.- Conocer y aprobar los programas de trabajo del Comité Provincial.
- b.- Resolver los conflictos de los miembros del Comité Provincial.
- c.- Elegir la Directiva Provincial.
- d.- Los demás que establezca la ley y los estatutos.

Art. 47.- La Directiva Provincial se encuentra conformada por un presidente, secretario de Finanzas y secretario de Defensa Jurídica y tiene como funciones:

- a.- Resolver los problemas laborales.
- b.- Realizar actividades que fortalezcan al Comité de Empresa.
- c.- Mantener coordinación con el Comité Ejecutivo.
- d.- Todo lo que establezca la ley y el estatuto.

Capítulo VIII

Del patrimonio.-

Art. 48. Constituyen fondos y bienes del Comité de Empresa

- a) Las cuotas ordinarias y extraordinarias de los socios.
- b) Los bienes muebles e inmuebles que se obtengan:
- d) Las donaciones, legados y herencias que hicieran al Comité de Empresa, personas naturales o jurídicas, sean nacionales o internacionales.
- e) Los aportes ocasionales o permanentes de personas naturales o jurídicas.
- f) Cualquier otro ingreso que pueda tener.

Art. 49. Los bienes que a cualquier título el Comité de Empresa no pertenecerá ni en todo ni en parte a ninguno de los socios.

Capítulo IX

De las faltas y sanciones.-

Art. 50. Se fijará sanciones en caso de conducta inadecuada o incumplimiento de sus deberes establecidos en el Comité de Empresa.

Art. 51.-Clases de Sanciones:

a) Amonestación Verbal.- se realizar cuando cometa la primera falta.

b) Amonestación escrita .- Se aplicará en caso de reincidencia.

c) Multa.- Se aplica a los afiliados cuando reinciden en amonestaciones escritas o por falta injustificada a las sesiones de la Asamblea General del Comité Provincial o de los respectivos órganos del Comité de Empresa.

d) Suspensión de los derechos.- Cuando el socio reincida en las faltas anteriores.

e) Expulsión.- Se aplica la expulsión por malversación de fondos, disposición arbitraria de bienes, conducta disociadora que no permite que se cumpla con los fines del Comité de Empresa, o por traición al Comité de Empresa

Art. 52. El socio a quien se le vaya a sancionar será notificado previo realizarse el proceso de investigación y tiene derecho a la defensa. En el caso de la suspensión y expulsión se designará una comisión del Comité Ejecutivo para que investigue.

Capítulo X

De la disolución del Comité de Empresa

Art. 53. El Comité de Empresa se disolverá por no cumplir sus fines, por disminuir el número de afiliados a menos del 25% del total de trabajadores de la Empresa. por resolución de las dos terceras partes de la totalidad de los afiliados en dos sesiones de la Asamblea Nacional Extraordinaria y por las demás causas establecidas en la ley.

Art. 54. En caso de disolverse el Comité de Empresa debe realizarse liquidación de sus bienes debiendo primero pagar todas las deudas adquiridas y luego distribuir los bienes restantes entre sus miembros.

El Comité de empresa constituye una modalidad especial dentro de las llamadas, en términos generales "asociaciones de trabajadores". Bien se puede decir que es el organismo más representativo de los trabajadores. Una empresa puede tener una o varias ramas de actividad, supongamos producción de bienes, transporte y comercialización. Los trabajadores pueden asociarse dentro de las distintas ramas de trabajo, ya dentro de lo global o de la explotación. Esto significa que podían existir dentro de una empresa una o varias asociaciones. En una empresa que cuente al menos con quince trabajadores puede formarse un comité de empresa.

El Art. 466 del Código del Trabajo dispone sobre la constitución del comité de empresa: "En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalados en el Art. 459;
2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos -Ministerio de Relaciones Laborales, desde el 13 de agosto del 2009-, y posteriormente registrados en la Dirección Nacional del Trabajo.
3. La dirección del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;
4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,
5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los Arts. 454 y 463, excepto la contenida en el numeral 5 del Art. 454".

CAPITULO V

ANÁLISIS COMPARATIVO

5.1. Semejanzas entre las distintas organizaciones.-

En nuestro Código del Trabajo los términos: asociaciones profesionales, sindicatos o asociaciones de trabajadores, están considerados como sinónimos, según los Arts. 440, 452,459.

De un modo más estricto, y en interpretación antonomástica ahora, por asociaciones profesionales se entiende la aglutinación por razones y protección laboral para quienes comparten o pertenecen a una misma empresa. Y, dentro de ello, aunque el significado puede por igual adjudicarse a trabajadores y a empresarios, se utiliza por lo común para los primeros; en cuyo caso se está ante una sinonimia completa con sindicato obrero o de trabajadores.

La asociación de trabajadores, el sindicato y comité de empresa se encuentran regulados en nuestra Carta Magna y en el Código de Trabajo, garantizando de esta forma la libertad que tienen todos los trabajadores de agruparse para hacer valer sus derechos. Debiendo especificar que todos los trabajadores se pueden agrupar, es decir, eso incluye a los funcionarios o trabajadores que laboran en instituciones del Sector Público.

En lo agrícola o agrario, conjunto de productores organizados; ya sea para riesgos, establecer cooperativas de producción, organizar la venta, estimular la selección en las especies y otros puntos de interés colectivo dentro de un régimen de amplia cooperación y aun cooperativismo.

Las diversas formas de agruparse los trabajadores en el sector público, tales como asociación, sindicato y comité de empresa tiene como objetivo globalizador, defender sus derechos dentro de las instituciones públicas.

Varios de los requisitos y finalidades de la Asociación de Empleados, Sindicatos, Comités de Empresas son los mismo por ejemplo para conformar cualquiera de estas formas de organización se requiere de mínimo treinta trabajadores. Además de que la finalidad fundamental de todas las formas de asociarse los trabajadores es buscar mayores beneficios laborales y evitar que sus derechos se menoscaben.

5.2. Diferencias entre las distintas organizaciones.-

Hasta 1901, la asociación estuvo fuera del Derecho positivo y escrito, la ley civil la ignoraba; sólo la había previsto la ley penal, que hacía de ella un delito. Pero actualmente, las asociaciones han sido permitidas en todos los países. Se diferencian

esencialmente de las sociedades en que estas últimas se caracterizan por su objeto o fin lucrativo; pues, tanto si es civil como mercantil, los asociados se proponen ganar dinero, para partir entre ellos los beneficios.

En la entrada de Organización Clasista, Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, existe la opinión generalizada, que la realidad confirma a veces, pero no siempre, de que la noción de clase social es incompatible con la idea y la práctica de la organización. Tal vez haya sido así hasta el siglo XIX; pero donde los movimientos obreros activos de esa centuria, la clase trabajadora, entonces sinónimo de clase baja, dirigida por hombres de acción, entrevió que su única posibilidad de inmediata mejora consistía en agruparse organizadamente.

Esta actitud, de acuerdo con los requerimientos y las tendencias particulares, se orientó en un triple sentido: generalmente, en diversas asociaciones culturales y mutuales; políticamente, en partidos, allí donde el sistema democrático abría una perspectiva de legislación favorable; y económicamente, en sindicatos.

Naturalmente, desde el sector opuesto, el del capitalismo, se adoptaron actitudes organizadas también para contrarrestar las reivindicaciones sociales, al menos en sus formas violentas y en sus excepciones más audaces, como asociación profesional, lucha de clases, Marginalidad, Partido Político y otras.

Por antonomasia, sindicato es la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusivo de los trabajadores, sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y empresarios, conjuntamente.

Los sindicatos, o entidades profesionales, reciben numerosos nombres: desde el medieval de gremio, a los de collegias, corporaciones, grupos, uniones, sociedades, círculos, confederaciones. A ellos corresponde también alguno peculiar, sólo por no traducirse habitualmente, como las Trade unión.

Como naturaleza institucional, los términos de asociación y sociedad, aun cuando jurídicamente signifiquen cosa bien distinta, en el lenguaje corriente se confunden. Aún más, se llega a denominar sociedades a asociaciones de carácter típicamente

profesional, que no persiguen por sus estatutos propósito alguno de lucro o beneficio directo en las utilidades.

En un esquema diferenciador entre asociaciones y sociedades, Páez expresa que la asociación se particulariza por un elemento de estabilidad: la permanencia del grupo; en cambio, en la sociedad no es así. Esta se compone de un número cerrado de personas dadas; la asociación, al contrario, reposa sobre el cambio de miembros, y continúa idéntica aunque varíen. En la sociedad hay un grupo inmóvil de personas, sólo reemplazables excepcionalmente por un heredero; la asociación se basa en el cambio de miembros, cuyo número es ilimitado además. En la sociedad cuenta la individualidad de los socios; en la asociación se hace abstracción de la personalidad de los asociados. En principio, las sociedades son temporales -sin duda hay que referirlo a las civiles-; mientras que las asociaciones suelen ser de duración indeterminada.

Dentro de las instituciones de solidaridad o de acción colectiva humana, el sindicato se diferencia esencialmente de la sociedad, sea civil o mercantil, por no perseguir como ella una utilidad o un lucro, sino la mejora general de sus asociados, sin capital propio, ni apenas aportación de bienes, fuera de las periódicas cuotas. Dentro de la idea de asociación, como persona colectiva, reconocida por el Derecho, el sindicato pertenece a la especialidad asociativa integrada por un conjunto de voluntades coincidentes en obtener un mejoramiento clasista y de las condiciones laborales. Conviene reservar la denominación de sindicato para designar la unión de personas que ejercen una misma profesión, poseen idénticos intereses y se encuentran en igual necesidad de unirse a efectos de la defensa de sus derechos o de sus aspiraciones al menos.

Otro aspecto diferenciador entre sociedad y asociación se basa en el fin lucrativo, consubstancial con la primera y ajeno en principio a la segunda. Pasando a diferenciar dentro de lo asociativo en sí, ya a un lado lo social, puede decirse que la asociación constituye el género, y el sindicato, la especie. La legislación positiva lo corrobora. Así en Francia, el país original del sindicalismo, tiene una ley sobre sindicatos profesionales, y otra distinta de asociaciones; y lo mismo ha acontecido en España, y en muchos otros países después.

Con un encuadramiento asociativo, entre las asociaciones voluntarias dotadas de personalidad jurídica se encuentran las asociaciones sindicales y los sindicatos

profesionales, distinción que aparece en Francia. Las primeras las forman terratenientes y propietarios, para obras de interés común. Las segundas requieren la presentación, en la alcaldía, de sus estatutos y del nombre de sus administradores.

Algunas de las diferencias son que la asociación de trabajadores deber tener un objetivo común y el sindicato es homogéneo.

El sindicato puede recibir donaciones y legados, y las asociaciones no pueden recibir donaciones o legados.

La acción sindical se la puede ejercer para defender los intereses colectivos de la profesión; la acción colectiva de la asociación sólo se utiliza para defender los intereses de la agrupación cuando han sido perjudicados.

El Comité suele resultar sinónimo de comisión; aun cuando algunos ven en ésta mayor estabilidad, más. Jerarquía, composición más heterogénea y menor carácter ejecutivo.

Constituye craso error equiparar clase baja y clase trabajadora. W. Lloyd Warner diversifica también esta categoría social en: superior, compuesta por los que viven de su trabajo y sin estrecheces, y que tienen a gala la honradez, la respetabilidad y la limpieza; y en inferior, cuyos miembros pueblan los barrios bajos, llenos de maleantes y degenerados, tipos antisociales de toda especie y que se consideran negativos para las demás clases.

El Comité de Empresa tiene como finalidad principal proteger a las trabajadores que se encuentre bajo la modalidad de contrato colectivo.

En el esquema de la doctrina la clase popular puede diferenciarse en autónoma, los artesanos o trabajadores por cuenta propia; y en dependiente, obreros en general. Basado en factores determinantes del tipo de existencia, nivel de vida, márgenes de renta, educación personal, grado de instrucción, auto identificación, actitud social y valores personificados, la clase alta ofrece dos géneros:

a) La **autónoma**: grandes propietarios agropecuarios e industriales y propietarios de fuertes empresas comerciales y de servicio;

b) La **dependiente**: altos dirigentes industriales, mercantiles, de servicios públicos y de la Administración.

Se puede hablar que dentro de la sociedad existe la **clase alta superior**, que la conforman aristocracia social, quienes a su vez tiene una excelente solvencia económica y la **clase alta inferior**, integrante por gente rica, incluso en ciertas ocasiones con más dinero que la clase alta superior sin embargo no tiene linaje o su fortuna es reciente.

Diferencias internas.- Dentro de la **clase trabajadora** y en el aspecto técnico, además de la relativa oposición entre **obrero** y **empleado**, se distingue: por los conocimientos, entre aprendices y trabajadores propiamente dichos (oficiales, maestros, capataces). Entre los empleados, la variedad proviene de las diversas categorías de cada administración, cuerpo o empresa, con la capital contraposición de jefes, directores o altos empleados y los comunes (oficiales, auxiliares, ayudantes). Por la naturaleza de la prestación, la **clase trabajadora** se diversifica con el trabajo agrícola, el desempeñado a domicilio, el industrial o mercantil. Estas dos últimas categorías suelen constituir la base o molde de la legislación del trabajo.

Clasificación laboral.- Con criterio analítico, los trabajadores subordinados se distribuyen de esta forma:

- a) Por la actividad que cada uno desempeñe: técnicos, administrativos y productores;
- b) Por la función que ejercen: jefes o jerarquizados y dependientes o subalternos;
- c) Por la naturaleza de la prestación: empleados y obreros o trabajadores manuales;
- d) Por el plazo de la prestación: fijos, eventuales, transitorios y a prueba;
- e) Por el lugar en que actúan: en el establecimiento y a domicilio, si bien aquéllos son compatibles con tareas ambulantes;
- f) Por la edad: adultos y menores

g) Por el sexo: varones y mujeres

h) Por el derecho público: nacionales y extranjeros.

5.3. Discusión general.-

El objetivo general de; **Diferenciar entre las diversas formas de agruparse los trabajadores en el sector público tales como asociación, sindicato y comité de empresa, que tienen como objetivo defender sus derechos dentro de las instituciones públicas; y, a su vez definir las semejanzas que existen entre cada una de ellas**, se ha cumplido al desarrollar el presente Quinto capítulo de esta tesis, en forma amplia y ampliando otros tópicos no previstos.

El primer objetivo específico sobre: **Conocer las semejanzas existentes entre sí**, como se ha ido desarrollando en cada capítulo , en donde una gran semejanza es su modo de aplicación y la protección de los derechos de los trabajadores, sin embargo no existe disposiciones específicas para el ámbito público.

El segundo objetivo específico de: **Diferenciar cada organización de trabajadores que se puede conformar en nuestra legislación**, queda claro que nuestra ley se aplican las tres formas de asociación para defender los intereses de los trabajadores, pero no se refiere exclusivamente al sector público.

El tercer objetivo específico de: **Identificar las situaciones aplicables en las diferentes instituciones públicas**, se ha cumplido identificar las características, requisitos, marco legal y modelo de aplicación de la Asociación de Trabajadores, del Sindicato y del Comité de empresa.

Para el cumplimiento del cuarto objetivo específico, que pretendía: **Elaborar un estudio aplicado a nuestro sistema legal en el sector público**, dejamos diseñada el Acta de Constitución y el Estatuto de una Asociación de Trabajadores o Empleados, sindicato, y Comité de Empresa.

Si el quinto objetivo específico de: **Evitar cualquier confusión en la aplicación de cada uno de ellos**, se realizó al momento de aplicar un modelo de cada forma de asociación.

Para la verificación de la hipótesis se ha utilizado el procedimiento teórico deductivo, comparando las variables e indicadores como categorías, porque se suponía: **"Las diversas clases de organización de trabajadores en nuestro país, dentro del sector público, tienen diferencias marcadas en lo referente a sus características, así como semejanzas definidas para cada uno de los casos**. Todo lo cual se ha verificado, al tratar de cumplir los objetivos, tanto general como específicos.

El análisis comparativo entre las organizaciones, asociaciones de trabajadores, sindicatos y comité de empresa está claramente descrito en las conclusiones de cada capítulo. Se debe tomar en cuenta que, en nuestro Código del Trabajo, los términos: asociaciones profesionales, sindicatos o asociaciones de trabajadores están considerados como sinónimos, según los Arts. 447 y 448 y numeral 5 del artículo 450 y el 224.

Se debe tomar en cuenta el mandato del Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador que prescribe el derecho al trabajo: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores".

CONCLUSIONES

1.-En el estudio analizado se establece que nuestro código del Trabajo y constitución no hace precisión exacta de los sindicatos, asociación de Trabajadores en el sector Público sino se refiere a ellos de manera general tanto en el ámbito privado como en el Público, además de que no hace mención clara de las formas de asociarse los empleados públicos, por lo que se debe aplicar las mismas normas que para los empleados privados.

2.- En el tema que se investigó se puede observar que en nuestro país los trabajadores de una empresa pública o privada únicamente pueden conformar un sindicato lo que es beneficioso para ellos ya que todos se unen por conseguir los mismos derechos y garantías, dejando de un lado la desigualdad laboral.

3.- El Sindicato, la Asociación de Trabajadores y un Comité de Empresa tiene más semejanzas que diferencias puesto que todas estas formas de asociarse buscan la protección de los trabajadores.

4.- De forma acertada en nuestro país y con el transcurso del tiempo y de algunas reformas no se requiere de autorización previa para formar Asociaciones de Trabajadores, Comités de Empresas o Sindicatos.

5.- Como punto final considero que a través de los modelos de estatutos que se desarrolló en la Tesis se puede observar que no se puede cumplir de forma clara el objetivo de diferenciar las diversas formas de asociación puesto que nuestras leyes no permiten aquello, haciendo que al momento de su aplicación se tornen casi iguales, lo que si es favorable que pese a la poca diferenciación que existe la finalidad de protección de dichas organizaciones persiste.

6.- En el tema analizado se aportó un análisis de las diversas formas de asociación en el sector público quedando claro que existen diferencias entre ellas, como su origen y ciertas características sin embargo son muy similares al momento de su aplicación

RECOMENDACIONES

- 1.- Considero que nuestro código de trabajo debería ser más claro al referirse a asociación de Empleados, sindicato y comité de Empresa y hacer una clara distinción de cuando se debe aplicar cada uno, para que no exista ningún inconveniente o vacío al momento de su aplicación
- 2.- Es necesario normar de forma separada las Asociaciones de Trabajadores, Comités de Empresas y Sindicatos en el sector público puesto que los Empleados Públicos se sujetan a leyes diferentes que los Empleados Privados, y en este caso no debería ser la excepción.
- 3.- Recomiendo que se tome en cuenta al momento de constituir una organización de trabajadores sea esta Asociación de Trabajadores, sindicato o comité de Empresa analicemos de forma clara los estatutos que se van a elaborar puesto que es indispensable detallar de forma precisa cuales son las obligaciones y derechos de los empleados para evitar futuros inconvenientes.
- 4.- Es fundamental que las leyes que regulan las Entidades Públicas tengan sus propias disposiciones respecto a la forma de asociarse los trabajadores con la finalidad de proteger sus derechos y fomentar la unión entre los mismos, que si bien es cierto esto ya se da en varias Entidades del sector Publico pero en otras queda solo en teoría.
- 5.- En el tema que se investigó es importante la creación de nuevas leyes que regulen a las diversas clases de asociación en el sector publico puesto que lo que predomina en la actualidad es la protección de los trabajadores y eso debe incluir la seguridad laboral de los empleados públicos.

BIBLIOGRAFÍA

ABBE Jacques Leclercq, **LeÇons de Droit Naturel**, Tomo IV, Wesmael Chartier, Namun, 1938.

BACA Mancheno, Patricio **Régimen Constitucional y Legal de Trabajo en el Sector Público**, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja del Ecuador. 2009.

CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Ocho tomos, 20^a ed. Editorial Heliasta R.S.L, Buenos Aires, 1986

CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a enero del 2009.

CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Aprobada en Referéndum del 28 de septiembre del 2008, Promulgada en el Registro Oficial N° 449 del 20 de octubre del 2008

CUEVA, Mario de la, **El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo II, Editorial Porrúa, México. 1979

DECRETO-Ley de 1940, Art. 9

ESPINOSA M., Galo **Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia**, recopilación de la totalidad de Resoluciones 12 tomos, Quito – Ecuador, imprenta del Colegio Técnico “Don Bosco”. 1979 a 1992.

GUZMÁN Lara, Aníbal **Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador**. Cuatro partes, 8 volúmenes, serie de estudios Jurídicos, Corporación Editora Nacional Quito 1986 a 1996.

GUZMÁN Lara, Aníbal **Jurisprudencia Comentada en Materia Laboral**, comprende un extracto de los fallos pronunciados por la Corte Suprema de Justicia del Ecuador y publicados en la Gaceta Judicial –Serie XII- el comentario a cada caso resuelto y un índice por materias, Quito 1979.

LEY de Financiamiento de las Centrales Sindicales, Ley 180, Publicada en el Registro Oficial N° 804 del 9 de agosto de 1984

LEY Federal del Trabajo de México, Art. 356

LEY francesa del 1 de julio de 1901 inserta sobre la **Asociación**.

LEY española del 8 de abril de 1932, Art. 19

MONESTEROLO Lencioni, Graciela, **Instituciones de Derecho Laboral Individual**, Herramientas didácticas, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2007.

MONTI, Genaro María, **La Corporazioni neill'Evo Antico e neill'Alto Medio Evo**, p. 151.

MORAN González Miguel, Manual de Derecho del Trabajo, Imprenta y Graficas Ramirez, Portoviejo Ecuador, 1999.

RAMÍREZ Romero, Carlos M., **Derecho Societario**, Texto Guía, Postgrado con especialidad en Derecho Empresarial, Escuela de Ciencias Jurídicas de la U.T.P.L.,2006.

ROBALINO Bolle, Isabel, **Manual de Derecho del Trabajo**, Fundación Antonio Quevedo, Editorial Mendieta, Madrid, 1994

ROMERO Palacio, Efraín, **Manual de Información Cultural, Educativa, Turística, Industrial, Comercial, Agrícola y Ganadera del Ecuador**, Tres Tomos, Científica Latina Editores Cía Lta. Casa Matriz Cuenca, Impreso y encuadernado en España por NOVOGRAPH, S.A., 1980

SHAPIRO, Harry L., Hombre, Cultura y Sociedad, p. 231
Friedrich Nietzsche

TRUJILLO, Julio, **Derecho del Trabajo**, Tomo II, Segunda Edición, EDIPUCE, Quito-

Ecuador, 1979.

VALENCIA Haro, Hugo **Legislación ecuatoriana del Trabajo**, Editorial Universitaria, Quito. 1979

VÁZQUEZ Galarza, Germán, **Curso de Legislación Laboral y artesanal** Décimo octava edición, Impreso en Artes Gráficas Señal, Quito – Ecuador. 1989

Google, 28 de Febrero del 2012,
http://biblioteca.espe.edu.ec/index.cgi?wid_seccion=35

Google, 19 de Mayo del 2012 (11H10), <http://www.derechoecuador.com>.

Google, 19 de Mayo del 2012 (21H59),
<http://www.deperu.com/abc/gramatica/2311/diferencia-entre-sindicato-y-gremio>.

INDICE

Portada	I
Certificación	II
Cesión de derechos	III
Autoría	IV
Dedicatoria	
Agradecimientos	
Resumen	V
Introducción	1
Capítulo I: inicio de las diferentes formas de organizaciones de Trabajadores	3
Antecedentes históricos de las asociaciones de trabajadores	3
Asociaciones de trabajadores en Ecuador	10
Capítulo II: asociación de trabajadores	16
2.1. Definición de asociaciones de trabajadores	16
2.2. Características	17
2.3. Requisitos	17
2.4. Marco legal	19
2.5. Modelo de aplicación	23
Capítulo III: Sindicato	30
3.1. Definición de la asociación de trabajadores	30
3.2. Características	32
3.3. Requisitos	35
3.4. Marco legal	37
3.5. Modelo de aplicación	44
Capítulo IV: Comité de empresa	66
4.1. Definición de las asociaciones de trabajadores	66
4.2. Características	67
4.3. Requisitos	67
4.4. Marco legal	70
4.5. Modelo de aplicación	71
Capítulo V: análisis comparativo	84
5.1. Semejanzas entre las distintas organizaciones	84
5.2. Diferencias entre las distintas organizaciones	85

5.3. Discusión general	89
Conclusiones	92
Recomendaciones	93
Bibliografía	94
Apéndice, glosario de términos laborales	99

APENDICE

GLOSARIO DE TÉRMINOS LABORALES

Pretendiendo desarrollar una información general, organizo un glosario de términos que tienen que ver con la organización de los trabajadores, obreros, artesanos y más aspectos de la relación laboral, a más de los tópicos no abordados en el presente estudio, fundamentada en la doctrina del Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas.

ARBITRAJE. En cuanto al arbitraje en el Derecho Internacional y en el Derecho Laboral, los dos campos de mayor importancia o frecuencia actual, se examinan en las voces **Arbitraje Internacional** y **Arbitraje Laboral**.

ARBITRAJE CONVENCIONAL. En materia de conflictos laborales, aquel al cual pueden recurrir las partes para ponerle fin a sus discrepancias y evitar las medidas de acción directa.

ARBITRAJE INTERNACIONAL. Muchas ilusiones suscita y pocas realidades concreta este procedimiento para la resolución pacífica de conflictos o divergencias entre dos o más Estados, que someten sus diferencias y formulan sus alegatos ante una potencia neutral, persona de gran autoridad, comisión o tribunal especial.

ARBITRAJE LABORAL. La institución genérica del **arbitraje** en la esfera del Derecho del Trabajo, configura un acto, un procedimiento y una resolución. El acto lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena. El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la decisión que en el mismo recaiga. La **resolución**, imperativa en todo caso, se denomina **laudo** o **sentencia arbitral**, y contiene el **fallo del** árbitro único o de los varios arbitradores.

ARBITRAJE OBLIGATORIO. En la esfera laboral, denominase arbitraje obligatorio o impuesto, en contraposición entonces al arbitraje convencional o voluntario, el que

resulta de inexcusable seguimiento como trámite y de ineludible acatamiento en su resultado.

ASOCIACIÓN. Acción y efecto de sumar actividades o esfuerzos. Relación que une a los hombres y mujeres en grupos y entidades organizadas; donde al simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega un propósito, más o menos duradero, de proceder unidos para uno o varios objetos.

ASOCIACIÓN GENERAL DE GANADEROS. Fue creada por R.O. del 31 de enero de 1836, que equivalía al epitafio del secular y honrado **Consejo de la Mesta**, poderosa institución que en su tiempo, por los privilegios, jurisdicción e influencia, constituyó casi un Estado aparte: el de la ganadería. Sin embargo, no fue a muerte definitiva la condena, sino a "transfiguración", porque en el instante mismo de desaparecer el casi milenario **Consejo** surgía la **Asociación General de Ganaderos**, con pérdida total de la potestad judicial, gozada antaño por la **Mesta**, que en muchas ocasiones resultaba a la par juez y parte. El gobierno, de tendencia liberal, sustituyó los antiguos privilegios por un régimen de libertad, dentro del cual se comprometía a garantizar el progreso de la institución, reducida a atribuciones gubernativas y administrativas, en el marco de la antigua legislación declarada subsistente entonces. Encuadrada en las nuevas normas, la **Asociación** ha ido afirmándose, para contribuir también así al fomento de la ganadería en España y copiada en el entorno americano.

ASOCIACIÓN GREMIAL. La compuesta por mercaderes, artesanos, trabajadores y otras personas que tienen un mismo ejercicio, y están sujetas en él a ciertas ordenanzas.

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES. Se debe al profesor Mahain la idea inspiradora de esta institución de carácter eminentemente privado, aunque de enorme autoridad moral, que surge en Bruselas en 1897 y que durante las dos décadas de su corta pero brillante existencia cumplió una labor encomiable, ponderada y eficaz, en pro de la clase trabajadora de numerosos países. Fue creada en virtud de los acuerdos del Congreso celebrado en París en 1900. Su objeto era:

1º. Establecer vínculos de solidaridad entre todos aquellos que en los diversos

países consideran necesaria la legislación protectora de los trabajadores;

2º. Organizar una Oficina Internacional del Trabajo, para publicar cuánto se legislara sobre la materia;

3º. Facilitar el estudio de la legislación del trabajo;

4º. Formar una estadística internacional sobre esta materia;

5º. Fomentar los Congresos internacionales, para mayor difusión de las cuestiones relacionadas con el trabajo asalariado.

Logró éxitos tan notables, para su tiempo, como la reunión de la Conferencia de Berna, en 1905, donde se aprobaron dos proyectos de convención, relativos al trabajo nocturno de la mujer y sobre el empleo del fósforo blanco. Su pensamiento y su acción dieron alma y cuerpo a la **Organización Internacional del Trabajo**.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. Las constituidas por los **funcionarios públicos**, con fines de cooperación, mutualidad, cultura y esparcimiento. Al no tener carácter profesional de reivindicaciones sociales, no rozan los dos espinosos aspectos de la consideración del Estado como patrono (en cuanto a Persona de Derecho Público), ni del derecho a la huelga.

ASOCIACIONES PROFESIONALES. El agrupamiento colectivo y orgánico que la voz **asociación** implica, modificada por la calificación del **profesional**, posee aplicación amplia y estricta. En el primer aspecto cabe dar ese nombre a todo núcleo motivado por una coincidencia profesional específica y hasta más o menos genérica, que puede comprender entidades deportivas, culturales, de asistencia médica o mutual. De un modo más estricto y en interpretación antonomástica ahora, por **asociaciones profesionales** se entiende la aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa. Y, dentro de ello, aunque el significado puede por igual adjudicarse a trabajadores y a empresarios, se utiliza por lo común para los primeros; en cuyo caso se está ante una sinonimia completa con **sindicato obrero** o de trabajadores. Por eso, sin perjuicio de desarrollos más extensos al tratar de esa voz, se incluye ahora clasificación doctrinal de las **asociaciones profesionales**.

Por su base física. Toda asociación profesional descansa sobre un territorio geográfico determinado, en el cual ejerce su acción para los trabajadores o patronos en él residentes. De ahí que se habla de locales, comarcales, provinciales o

nacionales, según que en su seno se agrupen trabajadores o empresarios de un pueblo o ciudad, de comarca determinada, provincia, región o del Estado. Existen también algunas **asociaciones** de índole y organización internacional.

Por la clase social representada. En razón del sujeto del derecho de asociación, pueden ser patronales o de trabajadores. Las de carácter mixto, de patronos y trabajadores, no suelen admitirse por la legislación positiva, excepto intentos corporativos; y en la doctrina son muy pocos los autores que las defienden.

Por su naturaleza frente al Estado. Existen asociaciones particulares u oficiales, y de Derecho Público y de Derecho Privado, según la doctrina estatal que se sostenga y según posean imperium o carezcan de él, y de acuerdo con las facultades delegadas en ellas por los Poderes Públicos.

Por la agrupación de sus elementos. Cuando la posición de los miembros es igualitaria dentro de la **asociación**, se habla de **sindicalismo horizontal**; mientras que el sistema opuestos, sometido a las directivas absolutas y minuciosas del Estado, prolongadas en la jerarquía interna, se califica de **sindicalismo vertical**.

Por la índole de la asociación. Cabe calificar a las asociaciones o sindicatos entonces en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares, y de oficios varios, entre otras especies.

ASOCIACIONES PROFESIONALES. El agrupamiento colectivo y orgánico de la voz **asociación** implica, modificada por la calificación de profesional, posee aplicación amplia y estricta. En el primer aspecto cabe dar ese nombre a todo núcleo motivado por una coincidencia profesional específica y hasta más o menos genérica, que puede comprender entidades deportivas, culturales, de asistencia médica o mutual.

BAJOS FONDOS. Denominación del sector, a veces localizado incluso por determinados barrios de las grandes ciudades (el puerto, las cercanías de mercados, estaciones, prostíbulos, teatros frívolos o míseras viviendas), en que habita o se reúne la llamada gente del mal vivir: los profesionales o habituales del viejo (juego, bebida o prostituciones), los traficantes con estupefacientes y otras tristes muestras de la degeneración y perversidad humana. Son focos de peligro para la salud, para la Moral, para la vida. De ellos surgen en masas delincuentes, y en ellos buscan éstos el encubrimiento entre sus colegas, o el amparo en sus épocas de crisis para sus actividades

CAPACIDAD SINDICAL. Difiere naturalmente, según se trate de sindicatos patronales u obreros. Como empresarios, poseen esta capacidad los que pueden actuar en el comercio o ejercer las profesiones o industrias respectivas y cuentan, claro es, con trabajadores subordinados.

CARACTERÍSTICAS. Cada una de las cualidades esenciales y diferenciadoras de la Asociación de Trabajadores, Sindicato y Comité de empresa.

CLASE ALTA. La de mayor consideración social y de la mejor situación económica. En la Edad Antigua lo fue la sacerdotal o la militar. En la Edad Media y Moderna, ese privilegio lo conquistó la nobleza. Después de la Revolución Francesa, la **clase alta** es la burguesía: los grandes terratenientes, industriales o comerciantes. En la Rusia Soviética, la **clase alta** está constituida por dos elementos principales: uno, muy justificado, por los técnicos con remuneraciones buenas o medianas; el otro, producto general del favoritismo, lo integran los dirigentes políticos de primera y segunda fila.

CLASE BAJA. En este término se comprende la gente humilde, por su falta de medios económicos propios y por remuneraciones apenas suficientes para cubrir las necesidades materiales. También, la parte de la población de menos cultura.

CLASE MEDIA. La que socialmente se halla entre la nobleza y la plebe: y económicamente, entre los ricos y los pobres. Sus fronteras, por esa situación intermedia, resultan de fijación difícil: tanto la integran los grados inferiores de los capitalistas como los trabajadores mejor remunerados. Su grueso lo constituyen los empleados públicos y particulares, los que ejercen las profesiones liberales, los artistas y literatos, los artesanos, los pequeños propietarios. Durante la etapa final del feudalismo político y la del económico, la **clase media** se denominaba burguesía; pero los más afortunados y hábiles de ella escalaron la clase alta al desplomarse, con las puertas de la Bastilla, aquella arcaica sociedad. Como tal clase, aun predominando electoralmente en la mayoría de los países de sufragio libre, no ha impuesto jamás su tiranía; mientras sufre por lo común los excesos de los de arriba y los efectos de la demagogia, política o pseudo económica, brindada a los de abajo. El rigor capitalista tiende a la supresión de la misma, con la proletarización progresiva.

CLASE SOCIAL. Conjunto de personas o de familias que ocupan una posición

económica similar, con necesidades y aspiraciones comunes, y que disponen de medios de vivienda, alimentación, vestido, esparcimiento y transporte análogos. Es frecuente dividir las clases sociales en tres grandes grupos: la **clase alta** (hoy la burguesía y los restos de la nobleza), la clase media (mesocracia) y la **clase baja** (proletariado). Algunos intercalan, entre las dos primeras, la **clase media acaudalada**; y, entre las dos últimas la **clase modesta** que dispone de un buen salario o que lo completa con un pequeño patrimonio inmobiliario o alguna habilidad artística o de otra índole que procura ingresos además de los básicos ordinarios.

CLASE TRABAJADORA. Políticamente tiende a equipararse con **clase obrera** o la integrada por los trabajadores manuales. Socialmente se ve en ella a los sometidos a la **clase capitalista** en la relación directa de la producción. Técnicamente pertenecen a la clase trabajadora cuantos desempeñan sus tareas con dependencia de otro en la ejecución de su labor y por la remuneración que perciben como compensación mayor o menor, y más o menos legítima. Con ello se engloba tanto a los trabajadores manuales que están subordinados a un patrono o empresario empleados (con prestaciones intelectuales o de rutina, pero no basadas en el esfuerzo ni en la habilidad física, y que se encuentran en análoga situación), e incluso a los individuos de las profesiones liberales cuando sirven de manera subordinada y por convenida retribución a un patrono (y no a la clientela).

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN SINDICAL. Abusando de su representación, asociaciones profesionales, obreras, cuando leyes de orden público no lo condena, o ante tolerancia o impunidad de los Poderes ejecutivo y judicial, suelen recabar de los empresarios la denominada **cláusula de excepción sindical** y, con mejor lenguaje, cláusula de exclusividad sindical, que consiste en la declaración de que solamente serán aceptados en las tareas los trabajadores afiliados al sindicato pactante; ya sea para lo futuro, ya sea con exigencia de despido de los no pertenecientes al sindicato.

CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD SINDICAL. Esta expresión es muy superior en lo técnico a la que predomina sin embargo: **cláusula de exclusión sindical**, entre dirigentes sindicales con apetencias totalitarias y entre algunos laboristas, contagiados de una patente incorrección idiomática y conceptual. En verdad, lo que se trata es de que solamente puedan trabajar los afiliados a un sindicato, que se reserva así la exclusividad de ocupar a sus asociados. Sin embargo, cuando se habla de

exclusión sindical, se da a entender que se quiere dejar a un lado a las asociaciones profesionales o a sus afiliados, en actitud patronal decimonónica, totalmente superada en la actualidad. No obstante, no hay que mostrarse muy optimistas en cuanto a esta rectificación técnica.

CLÁUSULA SALARIAL. En el régimen de contratación colectiva del trabajo, cuando se estipula como remuneración del trabajador. Estas cláusulas regulan las retribuciones mínimas por categorías y especialidades; las primera por mayor rendimiento; la retribución en tareas a destajo; los premios por permanencia al servicio de la misma empresa; el pago de las horas extras, en su cuantía por respecto a las normales; la gratificación por servicios en días festivos o en horario nocturno; el suplemento por asistencia o puntualidad perfectas; el abono complementario por razón de casa, luz, agua u otro suministro.

CLÁUSULA SINDICAL. Cuando contratan colectivamente las **asociaciones profesionales**, aparte lo que se pacta para los trabajadores y para la prestación del trabajo, para no perder la oportunidad en beneficio propio, los sindicatos insertan, con la aquiescencia más o menos forzada de los empresarios, ciertas estipulaciones. Cada una de ellas es conocida como **cláusula sindical**. En este orden de cosas figuran la que faculta al empresario para retener las cuotas gremiales de los trabajadores afiliados a los sindicatos. No suscita especiales reparos este descuento -mensual por lo común- de la cuota sindical, que por lo forzosa y ejecutiva para los afiliados presenta aspectos próximos a los de un impuesto que se deduce de los haberes. Para los sindicatos representa el ahorro de la cobranza y la seguridad de la percepción, ya que no hay escapatoria para los posibles morosos.

CÓDIGO DEL TRABAJO. En las disposiciones fundamentales del Título Preliminar, el Art. 1 señala el ámbito de este Código: "Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.- Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren".

COLEGIO. Se dice del conjunto de personas de la misma profesión que observan ciertas constituciones; como el Colegio de abogados o el de médicos.

COMISIÓN DE CONCILIACIÓN. En ciertos ordenamientos procesales del trabajo, el organismo, de instancia obligatoria, ante el cual deben comparecer las partes a fin de intentar, ante las excitaciones del vocal correspondiente, un arreglo pacífico, antes de entrar en la fase propiamente contenciosa.

COMITE. Grupo de personas que se nombran o constituyen para una tarea o gestión, por lo común transitoria y de carácter administrativo, consultivo, político, legislativo u otro. Suele resultar sinónimo de comisión; aun cuando algunos ven en esta mayor estabilidad, más jerarquía, composición más heterogénea y menor carácter ejecutivo.

COMITE DE EMPRESA. Organismo representativo de los trabajadores, ante la dirección de la empresa, cuando ésta emplea por lo menos 30 trabajadores.

COMITE DE HUELGA. Núcleo de trabajadores o afiliados a un sindicato que ejerce la dirección de uno de estos paros laborales y cuya función principal consiste en servir de agentes de enlace o de información entre los trabajadores y la entidad sindical, o con los patronos o sus representantes.

COMITE PERMANENTE DE ARREGLO. Estos comités han sido establecidos por los Códigos de Trabajo de Guatemala y Panamá. Deben intentar de manera "cortés" o "atenta" resolver las diferencias con los patronos, llevando la representación de los trabajadores y exponiendo sus quejas o solicitudes. Los empresarios no pueden negarse a recibirlos. Su carácter no parece muy definido ni muy eficaz; más semejan simples delegados del personal para manifestar sus aspiraciones. El número de miembros no ha de ser superior a tres, según el Código de Guatemala (Art. 374); o estar compuesto "por no más de dos miembros", según el de Panamá (Art. 482), que por errata o defecto de redacción parece admitir la posibilidad de comités de uno.

CONCILIACIÓN LABORAL. En el Derecho del Trabajo existe un sistema de **conciliación** especial, que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga.

CONCILIACIÓN SINDICAL. Nombre con que el legislador español designa el trámite previo y obligado de avenencia, o intento de la misma, en el proceso laboral, ante el organismo sindical correspondiente.

CONFEDERACIÓN SINDICAL. Como organismo nacional o internacional, la unión de las distintas asociaciones profesionales en el más alto nivel. Su acción se hace más efectiva en el campo político y en el económico; en tanto que decae en el estrictamente profesional.

CONGRESO SINDICAL DE LA U.R.S.S. Organismo deliberante superior de los sindicatos rusos, cuyo primer Congreso se celebró en 1918 y luego se reiteraron cada cuatro años.

CONSEJO. Órgano consultivo administrativo o gestor de ciertas empresas y sociedades.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Órgano permanente y colegiado de las sociedades anónimas. Está compuesto por un número variable de vocales o consejeros, nombrados por la junta general, y ejerce la gestión de la empresa.

CONSEJO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. El que en caso de huelga u otro conflicto laboral se forma para evitar la perturbación o para resolver el problema planteado. Suelen constituirlo representantes de los patronos y de los trabajadores, o de sus organismos sindicales, con la intervención o dirección de un delegado gubernamental.

CONTRATO. Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio.

CONTROL OBRERO. La limitación de la libertad de los capitanes de industria impuesta por sus subordinados, al exigir la participación del elemento obrero en la dirección de la industria o en la sanción de los actos de autoridad relativos a la misma. Así, el **control obrero** representa una intervención en la marcha de la industria, del comercio y, en general, de la empresa, que tiende a dar participación eficaz y proporcional al elemento trabajador en la gestión del establecimiento o negocio que lo ocupa.

CORPORACIÓN. Entidad pública jurisdiccional. Gremio o asociación profesional. Como estatuto jurídico civil, a las **corporaciones** de carácter público se les reconoce

personalidad jurídica desde el instante en que se constituyen con arreglo a Derecho, según la legislación vigente al 2011. Gozan de nacionalidad y su capacidad civil se ajusta a la ley que las haya creado o reconocido. Pueden aceptar herencias por medio de sus representantes; pero para rechazarlas requieren aprobación judicial. En juicio comparecen por sus representantes legales. Para transigir necesitan requisitos iguales que para enajenar.

CORPORACIONES DE OFICIOS. Denominación de las asociaciones laborales, religiosas y sociales de la Edad Media, que prolongaron su existencia hasta fines del siglo XVIII o comienzos del XIX, según los países.

DELEGADO. Persona en que se delega, a la que se confía el desempeño de una facultad.

DEMOCRACIA. Se concibe como una forma de Estado dentro de la cual la sociedad entera participa, o puede participar, no solamente en la organización del Poder público, sino también en su ejercicio.

DERECHO SINDICAL. Tomando por base el sujeto, el Derecho sindical puede definirse como el que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como empresario, la de unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo laboral o conexo, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales.

DERECHO DE TRABAJO. Designación sinónima, usual en la doctrina y en la legislación, de Derecho del Trabajo.

DERECHO LABORAL. A modo de introducción, aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inéditas de la actividad laboral.

DERECHOS SINDICALES. Son habituales, dentro de sistemas preponderantes sobre asociaciones profesionales, estos derechos sindicales:

- a) Dirigir peticiones a las autoridades o a empresarios;
- b) elegir libremente los representantes de los trabajadores sindicados;
- c) Tomar parte en negociaciones colectivas y en otras de ayuda mutua o protección;
- d) Reunir, organizarse y formar parte de una asociación profesional. Tales derechos se reconocen a efectos de la defensa individual y colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores.

DICTADURA SINDICAL. Rigurosa disciplina que ciertas asociaciones profesionales imponen a sus afiliados, para que ajusten su comportamiento con agremiados a las normas que tracen las directivas de aquellas; sobre todo cuando se disponen huelgas u otras medidas de fuerza, so pena de la exclusión de los sindicatos, con la probable privación de nuevo empleo, donde rige la abusiva cláusula de exclusión sindical.

DIRIGENCIA SINDICAL. Miembro de la junta directiva de una asociación. Los directivos y administradores de los sindicatos se designan de acuerdo con las reglas estatutarias.

ENCUADRAMIENTO SINDICAL. Proceso asociativo propio del Derecho Laboral. En su aspecto individual comprende la integración de una categoría y representación profesional; y en lo colectivo, el acoplamiento de las asociaciones unitarias en las de grado jerárquico superior.

ENLACE SINDICAL. En la estructura española, denominación del delegado de personal.

ENTIDAD, que con estructura administrativa, persigue un fin común. Colectividad, institución, establecimiento, agrupación o empresa.

ESTATUTOS SINDICALES. Concretada la voluntad de sindicación y formuladas las bases de un sindicato, deben éstas expresarse en la norma estatutaria. Ferrara ha definido el estatuto como "ordenamiento constitucional de la asociación; esto, es, el conjunto de normas que regulan, de modo abstracto y para el futuro, la estructura interna de la asociación, el funcionamiento y su actividad externa".

FUNCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO. Por degradado el trabajo en las sociedades antigua y medieval, con las instituciones de la esclavitud y de la servidumbre, llegó a ser considerado -según expresaba Mariano Gómez- denigrante y no fueron pocos los esfuerzos que costó rehabilitarlo y dignificarlo; ya que se le había reducido al enfoque económico de mercancía.

FUNCIONARIO PÚBLICO. Quien desempeña funciones públicas. La extensión de este concepto a cuantos intervienen en un servicio público ofrece dificultades cuando su concesión está encomendada a simples particulares; ya que resulta muy violento considerar **funcionario público** a un auxiliar secundario encargado de la limpieza de vehículos dedicados, a las órdenes de particulares, a explotar una línea de transporte entre dos pueblos de mayor o menor importancia.

GREMIAL. Lo relativo o perteneciente a los antiguos gremios. Por extensión, lo concerniente a los modernos sindicatos.

GREMIALISMO. Doctrina y sistema que propugna la corporación profesional como órgano de defensa mutua y progreso colectivo.

GREMIALISMO PATRONAL. El movimiento gremial de los empresarios ha sido mucho más lento que el de los trabajadores debido a una doble circunstancia:

- a) El movimiento sindical empresarial no se logra a través de organizaciones nucleares de individuos, sino por causa de formación de bloques capitalistas, así las **ententes**, los **cartels** y **truts**.
- b) El movimiento obrero mundial se propaga por inspirarlo doctrinas políticas que no se concretan a determinado país, sino que tienen carácter internacional.

GREMIALISTA. Partidario del gremialismo como tendencia. En Sudamérica, dirigente de un sindicato.

GREMIO. En sentido general, conjunto de personas que ejercen la misma profesión u oficio o poseen el mismo estado social.

LAUDO. En la técnica actual, por laudo se entiende la sentencia o fallo que pronuncian los árbitros o amigables componedores en los asuntos a ellos sometidos

voluntariamente por las partes, y que poseen fuerza ejecutiva de sentencia firme, una vez consentidos o agotados los recursos de que son susceptibles, de pasar en autoridad de cosa juzgada. La legislación laboral conoce también de **laudos**, que en ocasiones se pronuncian sin llegar al de laudos, que en ocasiones se pronuncian sin llegar al conflicto colectivo a la vía judicial.

LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. Denominación bastante habitual del **Derecho Laboral** positivo. Con mucha menor precisión técnica, ciertos autores llaman también **Legislación del Trabajo** a todos los matices del Derecho Laboral, incluso en sus consideraciones exclusivamente teóricas, ajenas por tanto a la legislación en sí.

LIBERTAD SINDICAL. Puede enfocarse la misma en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

LIBROS SINDICALES. Para el buen orden interno de los sindicatos y para facilitar la inspección de las autoridades del trabajo, normas legales y reglas estatutarias imponen que se lleven ciertos libros por las asociaciones profesionales, a cargo del secretario o tesorero, y siempre autorizados con la firma del presidente.

LUCHA DE CLASES. Oposición o conflicto connatural con la división de la sociedad en clases o grupos económicos: de poseedores y desposeídos, de explotadores y explotados, incluso de dirigentes y subordinados.

MARGINALIDAD. Con este neologismo sociológico, más citado que tratado a fondo, se designa a ciertos individuos, e incluso a grupos, que viven al margen de su clase social o de todas ellas.

MESTA. Hermandad, cuerpo o asociación de pastores y dueños de ganados trashumantes (mayores y menores), que cuidaban de la crianza, pastoreo, conservación y circulación de éstos, que vendían para el común abastecimiento.

ORGANIZACIÓN. Grupo social estructurado con una finalidad. Implica la existencia de planes y adecuación a ellos en el desenvolvimiento o actividad de lo que se trate, a más del mantenimiento de los propósitos previos, no obstante las vicisitudes inconjeturables provenientes de lo externo.

ORGANIZACIÓN CLASISTA. Existe la opinión generalizada, que la realidad confirma a veces, pero no siempre, de que la noción de **clase social** es incompatible con la idea y la práctica de la organización.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. Combinando aspectos científicos con otros laborales, tanto de protección para el trabajador como de reconocimiento de facultades de dirección por el empresario, resulta interesante extractar un esquema más o menos coincidente en distintas ordenanzas laborales.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES. El movimiento obrerista, desde mediados del siglo XIX, ofrece acentuado carácter internacional, impreso por la comunidad de problemas entre los trabajadores de los distintos países. Ello ha provocado, en relación con las **organizaciones sindicales**, la formación de frentes unidos de acción, conseguidos parecer a la unidad de los sindicatos profesionales de cada nación y a la integración de éstos, a su vez, en importantes confederaciones internacionales.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Es muy probable que ningún organismo internacional, a través de los siglos de esfuerzos colectivos más o menos sinceros por la paz mundial, haya realizado labor de la jerarquía y de la eficacia de esta entidad surgida como consecuencia de la Primera guerra mundial, y que tiene su partida de nacimiento en el Tratado de Versalles, del cual es timbre de imperecedera gloria.

PARTIDO POLÍTICO. Agrupación que aspira al gobierno o dominación del Estado, o que espere el uno o la otra, con ideas o programa más o menos definido y leal para cada empresa.

PATRIMONIO SINDICAL. Como toda asociación, el sindicato necesita medios

económicos para realizar los fines propios.

PLURALIDAD SINDICAL. Admisión legal o de hecho de varios sindicatos simultáneos en una misma actividad y de centrales obreras con tendencias distintas.

POBLACIÓN TRABAJADORA. Entiéndase por tal, que también se denomina económicamente población activa, el sector de habitantes de una localidad, comarca, país o de la Tierra que aporta su actividad para la producción de bienes y prestación de servicios. Concepto tan amplio abarca la totalidad de patrono o empresarios, a los trabajadores independientes, a los que desempeñan tareas no remuneradas en el círculo familiar, a los trabajadores retribuidos y hasta los obreros en transitorio pero forzoso.

PODERES SINDICALES. En líneas generales se los atribuyen al sindicato: a) el de representación legal; b) el reglamentario o normativo; c) el tributario; d) el disciplinario; e) el administrativo.

PROFESIONAL. Cual sustantivo, quien por profesión o hábito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos.

PROLETARIADO. Voz de concepto muy fluctuante a través de los tiempos, aunque con el predominio de referido a la clase social de menores recursos y de menos aprecio social por el Poder en ejercicio.

RECOLECCIÓN. Los créditos por gastos de recolección gozan de prelación crediticia sobre los frutos de la cosecha para lo cual sirvieron.

REPRESENTACIÓN SINDICAL. Vista desde el trabajador o el patrono, consiste en la actuación de los sindicatos en nombre e interés de sus asociados, como adelantados de la lucha o de contratación social.

REQUISITO. Circunstancia o condición necesaria para la existencia o el ejercicio de un derecho o una facultad, para validez y eficacia de un acto jurídico y para exigencias de obligaciones o deberes laborales.

SALARIO SINDICAL. Retribución establecida por un sindicato, pactante con los

empresarios de una especialidad o de un lugar, y aplicable en la profesión o territorio en que se ha convenido, tanto para los asociados al sindicato como a los obreros libres.

SENADOCONSULTO DE LOS ARTÍFICES ATENIENSES. El título oficial agrega "y de los artífices del istmo", sin duda, los del Pireo. Regulaba las relaciones profesionales entre ambos gremios, con reuniones conjuntas en Argos y Tebas. Se sitúa alrededor del 112 a.de J.C.

SINDICAL. Concerniente a los sindicatos. Relación al sindicalismo. Con los caracteres propios de las asociaciones gremiales y de sus dirigentes.

SINDICALISMO. Tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos. Predominio de éstos en las relaciones laborales o en la vida del Estado.

SINDICALISMO COMUNISTA. Responde, como su nombre lo indica, a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideales reputados como propios de una revolución universal que conduzca a la absorción por el Estado de todas las fuerzas de producción.

SINDICALISMO HORIZONTAL. La formación, el funcionamiento y los fines de los sindicatos, luego de las premisas legales del derecho de asociación profesional, pueden confiarse a los interesados, cuya iniciativa y voluntad se respeta dentro de los límites legales, o imponerse de manera obligatoria, reglamentada y jerárquica por el Poder público.

SINDICATO. La raíz idiomática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina **syndicus**, se encuentra en el griego **syndicos**, vocablo compuesto de otros dos, que significan "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.

SINDICATO DE EMPRESA. Agrupación sindical de los trabajadores pertenecientes a distintas especialidades, oficios o profesiones, que tienen como vínculo unitario el depender de una igual organización, de un solo empresario; así los trabajadores de

una fábrica de automóviles, en que hay empleados, contadores, pintores, herreros, tapiceros, mecánicos, fundidores, cristaleros, relojeros, ajustadores diversos, carroceros y otras muchas variedades.

SINDICATO GREMIAL O DE OFICIOS. La asociación laboral compuesta por quienes desempeñan una misma profesión, oficio o especialidad, aunque dependan de distintas empresas o industrias.

SINDICATO DE FUNCIONARIOS. El que agrupa con criterio profesional a los empleados públicos del Estado, de las provincias o municipios; sean puestos directivos de oficinistas, de subalternos u obreros o de los destinados a los servicios públicos explotados por la corporación pública.

SINDICATO OBRERO. El integrado por trabajadores de todas clases, subordinados profesionalmente a un empresario; o que lo han estado en el pasado inmediato, aun cuando por ejercer cargos sindicales, por invalidez o retiro de la profesión u otra causa admisible, no ejerzan en la actualidad el oficio o especialidad. Son los sindicatos por antonomasia.

SINDICATO PATRONAL. El formado por la parte capitalista de la producción por los empresarios a cuyas órdenes y por cuya retribución prestan servicio los trabajadores.

SINDICATO ÚNICO. Sistema de organización que establece un solo sindicato por profesión en cada localidad o territorio, a fin de evitar la competencia y la rivalidad entre los trabajadores, siempre aprovechada, como toda división del adversario, por la clase patronal.

SINDICATO VERTICAL. Sistema sindical y corporativo instaurado en España por el totalitarismo falangista.

SISTEMAS SINDICALES. Los diferentes géneros de organización y funcionamiento sindical, que se caracterizan como sindicato libre u obligatorio.

SOCIEDAD. En sentido muy amplio, cualquiera agrupación o reunión de personas o fuerzas sociales.

SOCIEDAD GLOBALIZADA. "La sociedad globalizada exige de las empresas un compromiso con todos los grupos de interés, sean éstos trabajadores, clientes o miembros de las comunidades" (Carlos Muñoz Gallardo).

SOVIETS. Castellanzada palabra rusa, pero no comunista por sí, aun cuando en la actualidad simbolice el sistema del colectivismo ruso. Su significado es el de Concejo o Consejo.

TIRANÍA SINDICAL. Con esta expresión y con las más o menos sinónimas de dictadura u oligarquía sindical se designa al despotismo que, a la sombra de una libertad sindical absoluta y mal aplicada, ejercen ciertos sindicatos o dirigentes sindicales sobre el conjunto de la clase trabajadora o en manifiesto perjuicio de la patronal.

TRABAJADOR. Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil.

TRADE UNIÓN. Su significado literal equivale a unión gremial, unión de oficios, o, con más libertad, a gremio o sindicato.

UNIÓN PROFESIONAL. Denominación del sindicato, gremio o asociación laboral de los que ejercen igual o afín profesión y se proponen defender sus intereses y mejorar su situación técnica y económica.

USUFRUCTO A FAVOR DE CORPORACIONES. El carácter esencialmente temporal del usufructo y la índole permanente de las personas abstractas ha llevado a buscar una fórmula conciliadora al principio de que el usufructo es vitalicio, salvo contraria disposición, cuando de personas físicas se trata.

