



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Técnica Particular de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

MAESTRÍA EN DERECHO EMPRESARIAL

TEMA:

**DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES, FORMACIÓN, REQUISITOS Y
PROCEDIMIENTO.**

AUTOR:

PARRA DELGADO HOLGUER EFRAÍN

DIRECTOR:

Dr. BACA MANCHENO PATRICIO.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2009

DECLARATORIA DE AUTORÍA

“Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación, son de mi exclusiva responsabilidad.

Holguer Efraín Parra Delgado.

f.....

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Holguer Efraín Parra Delgado, 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 Técnica Particular de Loja 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”.

f.

Holguer Efraín Parra Delgado

Yo, Dr. Patricio Baca Mancheno

DIRECTOR DE LA TESIS

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación realizado por el estudiante Holguer Efraín Parra Delgado, ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que autorizo su presentación.

Loja, 29 de octubre de 2009.

Dr. Patricio Baca Mancheno

DIRECTOR DE LA TESIS

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas, por la oportunidad de continuar mis estudios superiores en esta Institución y de manera especial al Dr. Patricio Baca Mancheno, Director de la presente Tesis, quien me ha orientado para el desarrollo de la misma.

f.

Holguer Efraín Parra Delgado

DEDICATORIA

La presente Tesis la dedico con todo cariño a mi familia y de manera especial a mis hijas Angélica María y María Elisa, que me motivan y alientan día a día con mucha ternura.

f.

Holguer Efraín Parra Delgado

ESQUEMA DE CONTENIDOS
DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES, FORMACIÓN, REQUISITOS Y
PROCEDIMIENTO

CAPITULO I
RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

- 1.1 Concepto
- 1.2 Antecedentes
- 1.3 Breve Reseña Histórica
- 1.4 Importancia del Derecho de Asociación

CAPITULO II
EL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN NUESTRO PAÍS

- 2.1 Introducción
- 2.2 Evolución histórica
- 2.3 Conceptos Jurídicos que da nuestra Legislación
- 2.4 Naturaleza Jurídica de la Organización Sindical. Diferentes criterios
 - 2.4.1 Facultad de las Asociaciones Profesionales
 - Conclusión
 - Clasificación
- 2.5 Las asociaciones profesionales y otras formas de asociación
- 2.6 Fines de las Asociaciones en General. Diferentes corrientes de pensamiento en la historia
- 2.7 Normas que regulan el Derecho de Asociación en nuestro país
- 2.8 Normativa de la Organización Internacional del Trabajo OIT

CAPITULO III

- 3.1 Requisitos de forma y de fondo
- 3.2 Procedimiento
- 3.3 Notificación al Empleador y prohibición de desahucio y despido
- 3.4 Personería Jurídica de las Asociaciones de Trabajadores
- 3.5 Sindicato Único
- 3.6 Sindicato más representativo
- 3.7 Sindicalización Voluntaria
- 3.8 Libertad Sindical frente al empleador
- 3.9 Fuero Sindical
 - 3.9.1 Fuero Sindical del dirigente
- 3.10 Intervención de las Asociaciones de Trabajadores en la Contratación Colectiva

CAPITULO IV

LIMITACIONES AL DERECHO DE ORGANIZACIÓN

4.1 Introducción al tema

4.2 Mandatos Constituyentes 2, 4, y 8

4.3 Decreto Presidencial 1701

4.4 Situación actual de las Asociaciones de Trabajadores en nuestro país

¿Las Asociaciones de Trabajadores cumplen los objetivos para los cuales fueron creadas o se han ido debilitando a través del tiempo?

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

5.2 Recomendaciones

Bibliografía

Índice

RESUMEN DEL CONTENIDO DE LA TESIS

En la presente tesis al desarrollar los diferentes puntos mencionados en esquema de contenidos de las páginas anteriores, abarcará el tema de las Asociaciones de Trabajadores, en un sentido amplio, y en puntos específicos con la profundidad y detenimiento que el tema amerita.

CAPITULO I

RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

En este capítulo se analizarán los conceptos básicos del Derecho de Asociación, así como un recuento histórico, de la forma como se han ido desarrollando las Asociaciones de Trabajadores a lo largo de la historia, desde sus inicios, los ideales con los cuales surgieron, además de la importancia de este Derecho.

CAPITULO II

EL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN NUESTRO PAÍS

Una vez que contamos con un antecedente histórico pasaremos a analizar el desarrollo del Derecho de Asociación en nuestro país, la forma en la que ha sido reconocido por la legislación, con los diversos conceptos jurídicos tanto de la Constitución como del Código de Trabajo, y la normativa de la OIT, que son los cuerpos legales básicos con los que se fundamenta este estudio, haciendo referencia tanto a las Asociaciones de Trabajadores como a otras formas de asociación, como de los empleadores por ejemplo, también se verán algunas corrientes de pensamiento algunos de las cuales han influido en la legislación interna.

CAPITULO III

FORMACIÓN DE UNA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES, REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN NUESTRA LEGISLACIÓN

En este capítulo procederemos a desarrollar el tema principal de la tesina, como son requisitos, procedimiento para la formación de una asociación de trabajadores, a fin de que obtengan personalidad jurídica, partiendo de la base legal en la que se

encuentra establecida, esto es el Código de Trabajo, se destacan algunos aspectos como es la estabilidad que obtienen los trabajadores que han constituido una organización laboral, la libertad sindical, y una serie de garantías que impiden que se vea conculcado el Derecho de Asociación, y se hará una breve referencia a la intervención de las Asociaciones de Trabajadores en la Contratación Colectiva.

CAPITULO IV

LIMITACIONES AL DERECHO DE ASOCIACIÓN

En este capítulo se analizarán los Mandatos Constituyentes, relacionados con el tema laboral y que son instrumentos jurídicos nuevos en nuestra legislación pero que han provocado muchos cambios internos, se ha denominado limitaciones al Derecho de Asociación, debido a que en verdad ponen ciertos límites sobre todo a los logros obtenidos por las Asociaciones de Trabajadores, como en caso de los máximos en remuneraciones, uno de los mandatos más controvertido ha sido el No. 8, que según la motivación expuesta busca evitar los abusos de empleadores con la tercerización laboral, pero la realidad fue distinta y ocasionó más desempleo, en otros casos a la estabilidad, siendo importante el Decreto Presidencial 1701, que contiene las normas a las que deben regirse la contratación colectiva en el sector público que según muchos atenta a disposiciones legales y constitucionales. Se hará un breve comentario acerca de si las organizaciones laborales cumplen los fines para los cuales fueron creadas, así como también de la forma en la que han ido perdiendo fuerza a través del tiempo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se harán conclusiones generales del contenido de la tesis tomando en consideración las dos partes de la relación laboral, también se plantearán algunas recomendaciones a fin de que se busque un equilibrio entre trabajadores que buscan hacer respetar sus derechos, frente a empleadores ya sea públicos o privados que tienen que velar por sus intereses.

INTRODUCCIÓN

Dentro del estudio del Derecho Laboral Ecuatoriano, es de vital importancia lo relacionado con el Derecho de Asociación de los Trabajadores, los requisitos para su formación y todo el proceso que se debe realizar para la conformación de una Asociación con personería jurídica reconocida en el ámbito nacional e internacional, y más aún en el sentido que los empleadores generalmente tienen posiciones contrarias con los trabajadores, considerados la parte más débil de la relación laboral, que se ha visto en la necesidad de organizarse, lo cual ha derivado en una serie de enfrentamientos a lo largo de la historia entre ambos sectores, cada uno en defensa de sus intereses.

El objeto de la organización desde siempre ha sido unir esfuerzos para satisfacer necesidades comunes, que les permita mejorar sus condiciones de vida, y en el campo laboral la lucha no ha sido fácil, sino por el contrario llena de obstáculos, con el surgimiento de la propiedad privada, la división de clases y con la revolución industrial, se dieron grandes abusos con los trabajadores de fábricas, y es evidente que la lucha también evoluciona, encaminándose en contra de ciertos sectores que concentran el poder público, económico, político, dándose una explotación del hombre por el hombre, como es el caso de las fábricas de maquila, con el trabajo infantil y las bajas remuneraciones, además de vulneración de derechos laborales como la estabilidad.

En el presente trabajo se pretende hacer un análisis de la normativa relacionada con las Asociaciones de Trabajadores, haciendo un breve recorrido histórico desde sus inicios hasta la actualidad, que es una época en la que se dice, que si bien la clase obrera que es la generadora de riqueza, no ha perdido importancia si va perdiendo fuerza, lo que es evidente con la inactividad de las Asociaciones de trabajadores frente a los Mandatos emitidos por la Asamblea Constitucional, que afectan sus derechos universalmente reconocidos, debido a que Derecho de Organización está dentro de la Declaración de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948.

En nuestro sistema el Derecho de Organización está consagrado en la Constitución Política en dos artículos fundamentales: en el Artículo 66 numeral 13, y en el Artículo 326 numeral 7 y, además en el Art. 440 del Código del Trabajo.

Por ello es fundamental analizar los requisitos tanto de fondo como de forma para constituir una organización laboral, todo el procedimiento a desarrollarse, las autoridades ante quienes se debe acudir hasta la obtención de su personería jurídica, y lo que se puede destacar es la serie de garantías que el legislador brinda a los trabajadores durante este proceso de reconocimiento del derecho de organización con lo cual se evidencia la protección estatal.

CAPITULO I

RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

1.1 CONCEPTO

Como concepto del Derecho de Asociación se puede citar el siguiente: “El que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como la facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan lucro por divisa, en cuyo caso constituirán sociedades o compañías civiles o mercantiles”¹

El sustantivo asociación procede del verbo asociar, que proviene del latino associare, integrado por la preposición ad (a) y el nombre socius (compañero), para formar un término compuesto que expresa el recibir por compañero a otro con alguna finalidad, y con él nos referimos, por tanto, a la acción o efecto de asociar o asociarse

El Derecho de Asociación es una parte del Derecho Colectivo del Trabajo, de esta forma las asociaciones profesionales de trabajadores, también llamadas sindicatos o comités de empresas, son el grupo de individuos que según las disposiciones del Código de Trabajo 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.

Para definir las Asociaciones desde el punto de vista doctrinal “...se ha entendido que la asociación constituye un derecho de origen natural por cuanto es consecuencia de la sociabilidad humana, puesto que permite la consecución de ciertos fines que individualmente no se podrían lograr”².

¹CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Pág. 116, Tomo III, 28ª Edición Editorial Heliasta, Argentina, 2003.

² Enciclopedia Jurídica OMEBA Tomo I, Editorial Gráfica Argentina. Pág. 843

1.2 ANTECEDENTES

En el derecho al Trabajo encontramos los dos sectores de la relación laboral: empleadores y trabajadores con posiciones contrarias, y son precisamente estas diferencias las que hacen posible el surgimiento del Derecho de Asociación.

La experiencia histórica corrobora la estrecha relación que existe entre: ser-hombre y vivir-en-sociedad. La sociedad es, pues, el ambiente o medio natural de la existencia humana, y puede afirmarse que la vida del hombre es verdaderamente humana en la medida en que se realiza dentro de la sociedad.

Desde los inicios de la humanidad, la organización es una forma de vida, en las relaciones del hombre con sus semejantes, en torno a objetivos que tienen que ver con satisfacer necesidades comunes, en principio para luchar contra los azotes de la naturaleza, para buscar su alimentos, o defender sus territorios, como Rousseau, mencionaba en el Contrato Social, que la familia, el clan, la tribu, la iglesia, el Municipio, el Estado constituyen especies diversas de asociación.

Posteriormente al evolucionar la sociedad, con el surgimiento de la propiedad privada, la división de clases y la revolución industrial, la lucha estará encaminada en contra de pequeños grupos humanos que sobre la base de la fuerza concentran el poder público, económico, político, dándose una explotación del hombre por el hombre.

El trabajo es la condición necesaria para la vida humana, para que el hombre pueda producir y satisfacer sus necesidades, tiene inclusive un origen religioso debido a que en la Biblia en el Génesis Dios dice a Adán al expulsarlo del paraíso "Mediante el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas a la tierra de que fuiste formado" (Gén. 3.19) a pesar que al inicio parece un castigo, se convierte en una regla que debemos cumplir los seres humanos; y es así que en la misma Biblia en el Nuevo Testamento se menciona que Jesús el Hijo de Dios, vive su infancia en el taller de un carpintero, trabajando en el mismo.

Con el transcurso del tiempo el trabajo, va adquiriendo una mejor categoría y por ello es que el adagio popular menciona “El trabajo dignifica al hombre”, similar definición le dió el Papa Juan Pablo II, en un discurso en Nigeria “El trabajo sublimiza al hombre pues le permite a través de su esfuerzo, satisfacer sus necesidades” y es precisamente en esta actividad en donde se observan las diferencias entre quienes son los dueños del capital y quienes aportan con su fuerza de trabajo, para la generación de riqueza, pero al producirse los abusos de empleadores contra trabajadores durante muchos años, lo que se refleja en los modos de producción esclavista, feudal e incluso el capitalista, provoca la reacción de la parte más débil de la relación laboral los trabajadores, por su inferioridad económica, con el objeto de realizar una especie de contrapeso en la balanza de fuerzas sociales para equilibrarla.

La unión de los trabajadores es una respuesta a la explotación de la que han sido víctimas, con el objeto de hacer respetar sus derechos, y mejorar las condiciones de trabajo, lo que con el paso del tiempo se ha ido consolidando, después de múltiples luchas por parte de la clase obrera, hasta que el Derecho de Asociación sea incluido en la legislación interna de los países y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hasta el grado que el derecho de Asociación no puede ser obstaculizado ni por el estado ni por los empleadores particulares, por el contrario se lo garantiza en todas sus formas.

1.3 BREVE RESEÑA HISTÓRICA.

Entendiendo al sindicato como un tipo de organización profesional que se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador en las labores manuales, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

Con la invención y utilización de las máquinas, se producen grandes ganancias a los industriales, sin embargo, por otro lado las condiciones en las fábricas para el naciente proletariado fueron pésimas, las extensas jornadas de trabajo, incluso para mujeres y

niños, la insuficiencia en la alimentación, las malas condiciones higiénicas entre otros dieron lugar a una gran explotación a la clase obrera , y es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado. La legislación y el poder estatal estaban para apoyar al empresario, a partir de ello salen los primeros portavoces de los trabajadores.

Ante este movimiento se producen 4 etapas del poder político en la administración de los poderes públicos:

- 1.- Etapa: Asociaciones penalmente ilícitas. Delito de constitución o afiliación de un Sindicato. "El sindicato maquina para cambiar el precio de las cosas".
- 2.- Etapa: A la vista de que los gobiernos no pueden, admiten la legalidad en ciertos supuestos.
- 3.- Etapa.: Reconocer la legalidad sin restricciones
- 4.- Etapa.: Elevar a rango constitucional la libertad sindical. Es un principio Constitucional.

1.- ETAPA.: Prohibición Absoluta de los Sindicatos

De la primera revolución industrial (aproximadamente en 1785) en los ámbitos textil y artesanos zapateros, se produce el primer movimiento con una gran oposición del poder público siendo más dura después de la Revolución Francesa.

La propia Ley Chapelier (1791) en su primer artículo señalaba que se prohíbe todo tipo de Sindicato o movimiento de trabajadores, prohibiría cofradías, asociaciones, protestas, huelgas y cualquier tipo de acción colectiva obrera.

Sindicalismo y violencia van unidos en esta época. Existe temor que los trabajadores gobiernen y tengan el poder de las empresas, esto motiva que se endurezcan más las leyes.

Se autorizan las asociaciones patronales. No existe el contrapeso entre trabajadores y empresarios.

Es una situación parecida en toda Europa. En España se prohíbe la constitución de los obreros (1813) y en 1822 se legisla como delito.

2.- ETAPA.: El reconocimiento inicial de los Sindicatos

La prohibición del derecho de asociación no logró destruir al movimiento Sindical, ni debilitarlo a pesar del largo tiempo de opresión. El movimiento sindical se movía por millones de personas siendo imposible pararlo, existía temor ante este movimiento.

El 25 de marzo de 1864, la ley francesa modifica varios artículos penales. No toda la coalición sindical es delito. Se admiten las asociaciones específicas y se opone al sindicalismo violento y amenazador.

Los gobiernos piensan en centrarse y retomar las manifestaciones sindicales.

Supone la legitimidad del Sindicato y empiezan con el primer sindicato de París (1864) "los zapateros de París".

Inglaterra el 1862 empieza a diferenciar la pura reclamación con la violencia. 1869 Alemania. 1890 Italia.

En España en el año 1876 se realizan la constitución de asociaciones profesionales. Ley de Asociaciones de 1887.

Los gobiernos van admitiendo estos movimientos sindicales.

3.- ETAPA.: Generalización del reconocimiento Sindical

A finales del XIX en pleno desarrollo industrial se reconocen de pleno los Sindicatos.

En Francia la Ley Chapelier se deroga definitivamente. Desaparece toda prohibición de asociación sindical. Se derogó el último artículo penal restrictivo.

En Inglaterra se promulga (1871) una ley sindical específica que termina con los "Sindicatos criminales" y se regula la forma y los límites del Sindicato. Se consideran entidades civilmente lícitas.

EEUU hasta 1932 no se reconoce plenamente su reconocimiento en plena depresión económica.

En España (1931) en el año de la República se reconoce la Ley Sindical. El gobierno de las monarquías no toleraba el sindicalismo eran gobiernos muy conservadores.

Surgen UGT y CNT como sindicatos muy fuertes en España. Fue una ley muy corta ya que la guerra civil española en 1936 ganada por los "Nacionales" y dentro del estado Franquista se promulga el Fuero del Trabajo (09.03.1938) que radicalmente prohíbe el sindicalismo y la huelga (Delito a la Patria). El Estado asume la tarea de garantizar a los españoles la Patria, el Pan y la Justicia.

Se crea una organización sindical única proyectada desde el Gobierno (sindicato vertical). Hasta la Constitución de 1978 no existían los sindicatos aunque se toleraban sin embargo, no estaban reconocidos. La ley orgánica que regula los sindicatos no se promulga hasta 1985.

4.- ETAPA.: La integración del Sindicato en el sistema constitucional.

Los Sindicatos se integran en las instituciones políticas, sociales y económicas. En cualquier ocasión importante se los convoca. Tienen una teórica representación de millones de trabajadores. En España llegó tarde con la Ley de Convenios Colectivos de 1958: liberalizaba en parte la representación sindical y establecía mecanismos de negociación colectiva.

Disfrutan de bienes de titularidad pública que han pasado de ser de los Sindicatos. Reciben subvenciones millonarias a cargo de los presupuestos generales. Esto supone una real contradicción, los Sindicatos quieren ser oídos, quieren subvenciones pero repudian cualquier compromiso con el poder político. Los Sindicatos por si mismos no podrían subsistir.

En EE.UU es obligatorio que todos los trabajadores estén sindicados y paguen la correspondiente cuota al Sindicato. En Inglaterra pasa lo mismo.

En España es mínima la afiliación y por eso se hace necesaria la subvención del Estado. Aunque no se reconozca por las empresas se les compensa de alguna forma. En nuestro país se reconoce a los Sindicatos con la vigencia del Código de Trabajo en 1938, como se lo verá más adelante.

1.4 IMPORTANCIA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

La Asociación de trabajadores es la base del Derecho Colectivo del Trabajo que busca la forma eficaz de hacer justicia al sector débil de la relación laboral, de nivelar desigualdades existentes por ello es que la organización, toma características de mayor firmeza y realidad, cuando se presenta como producto del esfuerzo de los trabajadores consolidados por la unión.

Se afirma que "...la igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrono, sino únicamente entre los dos elementos de la producción, el trabajo, que es la unidad de todos los trabajadores y el capital."³

Las grandes conquistas laborales a lo largo de la historia han sido conseguidas gracias a la lucha continua de trabajadores organizados, dichas conquistas se han ido incorporando vía legislativa en la legislación interna de los países, y no hubiesen sido logradas individualmente, como dice una máxima popular "**La unión hace la fuerza**" de ahí radica la importancia de este derecho.

El trabajador asociado tiene detrás de él a toda una organización que va a velar porque se respeten sus derechos, no permanece en un plano de aislamiento, además con la contratación colectiva se logran importantes mejoras y beneficios salariales de orden social, lo que constituye un incentivo en el desarrollo de las actividades del trabajador.

La autonomía de la cual gozan las asociaciones de trabajadores implica, sobre todo, la libertad de establecer las condiciones de trabajo, que tiene mayor peso frente al empleador a diferencia de un contrato individual en el cual no se negocian las condiciones laborales sino que se las impone, además los trabajadores asociados pueden hacer valer sus derechos con la implementación de otras instituciones como la huelga para ejercer presión a los empleadores a quienes no les conviene paralizar sus actividades.

³ De la Cueva M. – Ob. Cit. 1980; Pg. 207.

De esta manera la importancia del Derecho de Organización va tomando mayor vigencia a medida como se desenvuelve la lucha de clases, entre capitalistas y obreros, siendo un factor importante en la Protección de Derechos consagrado y reconocido Constitucionalmente.

CAPITULO II

EL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN NUESTRO PAÍS.

2.1 INTRODUCCIÓN.

El derecho obedece a un proceso histórico de evolución, y por lo tanto el Derecho Laboral ecuatoriano no puede ser la excepción a este avance de la humanidad.

En el ámbito del Derecho del Trabajo que se lo ha calificado como Derecho Social, ya que busca equilibrar las relaciones entre patrono y trabajador mejorar las condiciones de vida de éste último, y por ello vemos como en nuestro país se han ido integrando ciertos principios, sobre todo a finales de los años treinta con la vigencia del Código del Trabajo en 1938, las conquistas laborales se producen por influencia de factores tanto endógenos como el desarrollo industrial en Ecuador, y la inestabilidad política de las primeras décadas del siglo XX, también factores exógenos como la Revolución Bolchevique en 1917, en la que se buscaba una sociedad sobre el modelo socialista.

En nuestro sistema jurídico, el Derecho de Organización está consagrado en la Constitución Política en dos artículos fundamentales, esto es en el Artículo 66 numeral 13, y en el Artículo 326 numeral 7 y, además en el Art. 440 del Código del Trabajo.

Este derecho, implica la libertad subjetiva de constituir toda clase de asociaciones, temporales y permanentes, siempre que su finalidad sea pacífica, un gran avance en la legislación es el hecho de que los trabajadores puedan asociarse sin autorización previa de sus empleadores, a quienes no se les conviene que se encuentren organizados, debido a que existe un gran antagonismo de clase, mientras los empresarios buscan producir y obtener lucro en el menor tiempo posible, los trabajadores por su parte luchan por mantener su empleo, manteniéndose alerta a que se respeten sus derechos.

El Derecho de Asociación que surge como necesidad de defensa de los derechos, intereses de obreros frente al estado y a los dueños del capital, es también

fundamental que los sindicatos deban constituirse libremente, por la sola decisión de sus integrantes; por ello existe el principio de autonomía sindical, libertad sindical, en la medida en que es inaceptable que el ente estatal o los empresarios, a título de evitar abusos en la administración, intervengan en la vida interna de esas organizaciones, y peor aún que las directivas de estas organizaciones obedezcan a voluntades de ciertos partidos políticos.

Como señala Mario de la Cueva:

“...sin la libertad de los sindicatos obreros frente a la empresa, la lucha contra el capital, habría sido o devendría un imposible.”⁴

2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

A finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, las ramas comercial y bancaria de la burguesía promueven la industrialización del país, con la ayuda de la técnica y del capital extranjero, había arribado el capital financiero imperialista, y se desarrolla un progreso urbanístico que transforma las ciudades, por lo que se producen migraciones del campo a la ciudad, los migrantes constituyeron los cinturones de miseria en torno a las principales urbes del país como Quito y Guayaquil, por ello este proceso económico desencadena crisis sucesivas que impactan en las clases laborales.

Se forman asociaciones gremiales de oficios, dirigidas en parte por líderes socialistas y anarquistas, y que agrupaban en su seno a maestros de taller y operarios fueron en muchos casos, los núcleos de donde salieron los futuros dirigentes sindicales. Tales son, por ejemplo: La Sociedad Artística e Industrial de Pichincha, Fundada en Quito en 1892; la Sociedad de Carpinteros, fundada en Guayaquil en 1904; la Confederación Obrera del Guayas fundada en Guayaquil en 1905, la Central Católica de Obreros, fundada en Quito en 1906.

⁴ De la Cueva Mario.-“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Editorial Porrúa S.A. México DF. 1979; Primera Edición , Tomo II.-Pág. 293

De estas asociaciones nacen los dirigentes activistas que impulsan la formación de asociaciones de asalariados, de las industrias existentes en el país.

Se crean los Sindicatos de Ferroviarios (que en un principio se llamaron Hermandades), de textiles, de tipógrafos y Choferes, entre otros. Para 1909 las organizaciones existentes trataron de celebrar un congreso nacional, con poco éxito, tal reunión fue promovida por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha.

La clase obrera hace su debut en la lucha contra la inopinada escalada inflacionaria que culmina con la masacre del 15 de noviembre de 1922, en la que los trabajadores organizados en la Confederación Obrera del Guayas, en busca de mejores condiciones de vida inician una serie de manifestaciones y huelgas para que el Estado intervenga para resolver la situación económico-social en general y preferentemente los conflictos de capitalistas y trabajadores, pero lamentablemente el poder público reaccionó con las armas ocasionando una masacre en Guayaquil.

Estas premisas de orden económico y social, determinan el insurgimiento de la juventud militar el 9 de julio de 1925, y luego del ensayo de la Junta de Gobierno Provisional, la juventud militar en abril de 1926, confiere plenas facultades al Dr. Isidro Ayora para salvar al país de la anarquía y realización del programa revolucionario de julio de 1925, quien en uso de dichas facultades procede a la estructuración del moderno derecho laboral.

El derecho laboral que surge en el Ecuador surge paralelamente al pronunciamiento del 9 de julio de 1925, y es el resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales, hasta llega a definirse como “conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones provenientes del trabajo”, que en Ecuador es una disciplina jurídica nueva, incluso se ha dividido su proceso en tres periodos que son los siguientes:

1. Las primeras Leyes Obreras.- La primera ley obrera sancionada por el Presidente Baquerizo Moreno el 11 de septiembre de 1916, establece que la jornada de trabajo será de ocho horas diarias, seis días por semana, al igual que la bonificación por horas excedentes y el servicio de turnos, como también el desahucio del contrato de trabajo.

La segunda ley obrera fue sancionada por el presidente Tamayo el 22 de septiembre de 1921, sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, esta ley es de suma importancia debido a que determina lo que debe entenderse por obrero o jornalero y por patrón incluyendo al estado y a las entidades de derecho público.

2. La legislación Social Juliana.- Por decreto del 13 de julio de 1925, la Junta de Gobierno Provisional crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, y se expiden los siguientes decretos:

- a. El Decreto N^o. 24 del 13 de julio de 1926 que crea la Inspección General del Trabajo.
- b. El Decreto N^o. 25 del 15 de julio de 1926, que Organiza la Junta Consultora del Trabajo.
- c. El Decreto N^o 31 del 29 de julio de 1926 que contiene el Reglamento sobre la Inspección de Trabajo.
- d. La Ley de Prevención de accidentes de trabajo de marzo de 1927.
- e. La Ley del Contrato Individual de Trabajo.
- f. La Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo u de Descanso Semanal del 6 de octubre de 1926.
- g. La Ley de Trabajo de mujeres, menores y de protección a la maternidad el 6 de octubre de 1928.
- h. La Ley de Desahucio del Trabajo del 6 de octubre de 1928.
- i. La Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo el 6 de octubre de 1928.
- j. La Ley de Procedimientos para las Acciones Provenientes del Trabajo el 8 de octubre de 1928.

3. Legislación Juliana hasta la expedición del Código de Trabajo.- Se dictan los siguientes decretos y leyes laborales:

Año 1934, se dicta un decreto que establece que los empleados y trabajadores particulares tendrán derecho a un descanso en las tareas de los sábados o a un tiempo igual en otro día de la semana.

Año 1935 se decretan reformas a la Ley sobre el Contrato individual de Trabajo como a la Ley Orgánica del Trabajo.

Año 1937 existen algunas reformas importantes mediante decretos entre las que se pueden destacar que para el caso de indemnizaciones de trabajo que adeuda el estado en calidad de patrono se las tramite en el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, así como los días de descanso obligatorio, se establecen normas para la aplicación del desahucio, se dictan las normas pertinentes para los derechos de empleados y obreros ecuatorianos en sus relaciones con empresas extranjeras, entre otras.

Año 1938 se establecen normas para la fijación de sueldos y salarios en el contrato individual y en el colectivo de trabajo, como la inembargabilidad de los mismos, salvo alimentos, se crea una comisión de trabajo encargada de calificar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y el logro más importante se da con la expedición del Código del Trabajo, por el Jefe Supremo de la República General Alberto Enríquez Gallo, el 15 de agosto que luego fue declarado vigente por la Asamblea Constituyente y promulgado en el Registro Oficial en el mes de noviembre de 1938.

Este código recoge lo sustancial de la legislación juliana y postjuliana y además es una nueva concepción legislativa que acoge las experiencias nacionales y las grandes corrientes del derecho laboral de otros países.

La importancia de este código radica en que impulsó la integración social y política, al alentar la organización de la clase trabajadora, a cuyo sacrificio económico debemos el progreso general alcanzado por la nación.

Una vez consagrado el Derecho de Asociación en el país se forman tres centrales, la CEDOC (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas) en 1938, la CTE (Confederación de Trabajadores del Ecuador) en 1944, y la CEOLS (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres) en 1962.

2.3. CONCEPTOS JURÍDICOS QUE DA NUESTRA LEGISLACIÓN

La Constitución Política de la República en el Art. 33 conceptualiza al trabajo de la siguiente manera *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. ...”*

Este mismo concepto se repite en el Art. 2 del Código de Trabajo, y además le dan el carácter de obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

El Código de Trabajo en el Art. 440 referente a la Libertad de Asociación señala lo siguiente:

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

Las Asociaciones Profesionales de Trabajadores, también llamados Sindicatos o Comités de Empresa, son el grupo de individuos que según las disposiciones del Código del Trabajo 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.

El Código de Trabajo, al señalar o referirse en determinados artículos a las asociaciones profesionales, sindicatos o comité de empresa, los utiliza como sinónimos

o mas bien los confunde; como se puede observar de la lectura de este cuerpo legal no se expresa claramente en cuanto a su creación y origen, las diferencias se encuentran en sus actividades y fines que son más específicos, de lo cual se desprende que la esencia del sindicato es la calidad profesional de sus miembros, por ello se los identifica como organizaciones profesionales clasistas, que es donde radica la concusión, por su parte la asociación profesional es la que busca la especialización entendida como innovación, entonces se puede hablar más apropiadamente de trabajo profesional.

El sindicato por su parte es la unión de trabajadores con intereses de clase relacionado desde sus inicios con la clase obrera, que busca mejorar las condiciones en las que labora, y el comité de empresa se encuentra un grado más alto en cuanto a su representación.

En relación con el número de trabajadores para conformar estas organizaciones el Sindicato se constituirá con mínimo con treinta integrantes, por su parte conformar el Comité de Empresa se requiere que a la Asamblea constitutiva concurra más del cincuenta por ciento de todos los trabajadores de la empresa, pero en ningún caso podrá constituirse con menos de treinta miembros.

Como definiciones básicas se pueden citar las siguientes:

El sindicato es un tipo de asociación profesional. Todo sindicato es una forma de asociación pero no la asociación profesional es un sindicato; la asociación constituye el género, el sindicato es la especie. La asociación profesional es el todo, el sindicato es la parte; el sindicato es a la asociación profesional lo que la parte al todo.

El objeto de los sindicatos es la defensa, el estudio y la protección de los intereses económicos culturales del gremio y de los asociados⁵

⁵ Baca Mancheno Patricio, Contratación y Negociación Laboral, Editorial de la UTPL, Primera Ed. Loja, 2006. Pag. 114

SINDICATO.- Es una Asociación estable y permanente de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de éstos, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar. Sus características son:

1. Asociación con vocación de permanencia y organización formal, estable e independiente.
2. Creado e integrado exclusiva y excluyentemente por trabajadores por cuenta ajena –incluidos los funcionarios públicos-. Si bien según nuestra legislación los trabajadores autónomos no empleadores, pensionistas y jubilados, pueden afiliarse a las organizaciones sindicales.
3. Tiene como finalidad la auto tutela colectiva de los intereses generales del trabajo asalariado –condiciones de vida y trabajo- frente a los empresarios, sus organizaciones y poderes públicos. Estos intereses son profesionales, sociales económicos e, incluso políticos.
4. Para desarrollar su actividad el sindicato cuenta con diversos medios como la negociación colectiva, la huelga, la representación en la empresa y la participación institucional ante organismos públicos. Asimismo realiza labores de asesoramiento a sus afiliados, creación de entidades de previsión social, organización de cursos de formación etc.⁶

ASOCIACIÓN PROFESIONAL.- Sirve 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.⁷

2.4. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES. DIFERENTES CRITERIOS

En el estudio de la naturaleza jurídica de las Asociaciones de Trabajadores, se han vertido diversos criterios, de todas estas discusiones la más importante es la que separa las personas jurídicas de Derecho Privado, de las personas Jurídicas de

⁶ Diccionario Jurídico Espasa.

⁷ Baca Mancheno Patricio ob. Citada.

Derecho Público, y el problema surge al momento de determinar el Derecho al que pertenecen las Asociaciones Profesionales.

CRITERIO PRIVATISTA

Autores alemanes, como Kaskel y Dersch, son adeptos a la tesis que las asociaciones profesionales pertenecen al derecho privado, explicado de mejor forma esta afirmación el autor argentino Ernesto Krotoschin, que manifiesta que las asociaciones, son entes privados por su origen, su finalidad, que no es pública, por la falta o al menos la restricción de la potestad de imperio y, en fin por la ausencia del control administrativo, al menos en principio.

CRITERIO PUBLICISTA

Mario de la Cueva sostiene que la doctrina italiana se inclina por la naturaleza pública de la asociación profesional, y así autores como Pietro Gasparri, al igual que Mario Guiliano afirmaron que ella proviene del hecho de que al pactar condiciones de trabajo para todos los trabajadores, sean o no miembros de la asociación pactante, ejercen funciones normativas incompatibles con las personas de derecho privado.

Autores franceses por su parte prefieren ubicar a las asociaciones profesionales entre los establecimientos de utilidad pública, o sea luego de reconocerles como personas de derecho privado admiten que su fin es de interés general y no simplemente privado.

CRITERIO DEL DERECHO SOCIAL

Autores mexicanos sostienen que las asociaciones sindicales no son de derecho privado, mientras el autor Mario de la Cueva se limita a sostener que estas asociaciones, como todo el derecho de trabajo del que forman parte, han roto la vieja distinción entre el derecho público y privado y forman un nuevo derecho denominado Derecho Social.

El autor, Trueba Urbina, en cambio sostiene que el derecho de asociación profesional tiene por objeto que el trabajador se integre en el sindicato, para que éste a su vez, se integre en el estado de derecho social.

2.4.1. FACULTAD DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

Las Asociaciones profesionales tienen la facultad de:

- a. Intervenir en la contratación colectiva, para negociar diferentes elementos, entre los cuales se puede señalar los siguientes:

1. UNA REMUNERACIÓN JUSTA.

Las organizaciones buscan que quienes laboran obtengan como retribución de su trabajo una remuneración adecuada y digna que les permita cubrir sus necesidades básicas.

El Art. 461 numeral primero del Código de Trabajo de manera explícita reconoce que le corresponde celebrar contratos colectivos al comité de empresa y en ellos estipular las cláusulas que convengan con los empleadores y que más beneficiosos resulten para los trabajadores de la empresa, sean o no afiliados al sindicato pactante, designar representantes a diferentes organismos públicos encargados de laborar y ejecutar la política social del Ecuador

2. MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones en las que laboran son un complemento indispensable de la remuneración. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, jornadas de trabajo que estén acorde a la labor que se realiza, que existan los adecuados implementos de

protección en actividades que impliquen riesgos, beneficios sociales, culturales, los descansos y vacaciones oportunas.

Las condiciones de trabajo expuestas implican verdaderas reivindicaciones que los trabajadores pueden alcanzar del empleador, pero también las asociaciones pueden ofrecer a sus afiliados ciertos servicios que les permitan mejorar su nivel de vida en los distintos órdenes.

3. ESTABILIDAD PARA LOS TRABAJADORES

No es suficiente tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.

4. MEJORAMIENTO DE LAS REIVINDICACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y velar para que éstas se cumplan. Por esta razón las asociaciones de trabajadores buscan intervenir en la actividad legislativa, por ejemplo en Ecuador en la Comisión de Asuntos Laborales de la Asamblea Nacional, o a su vez para negociar con el gobierno para el establecimiento del salario básico del trabajador de cada año, entre otras, para lograr que promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras se encuentren organizadas.

5. LA PERMANENTE DEMOCRATIZACIÓN:

El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica buscar la

democratización de sus países. Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos.

Las asociaciones profesionales de trabajadores, en el Ecuador para contar con afiliados, mantener su lealtad, y para merecer el reconocimiento de la clase trabajadora, de los empleadores, y hasta de las autoridades públicas tienen que orientar la mayor parte de sus esfuerzos a la labor reivindicatoria, a la conquista de beneficios inmediatos de carácter económico, social, cultural y no político ni religioso.

En nuestro país los contratos colectivos cuyas cláusulas son obligatorias no solo para sus afiliados, sino para todos los trabajadores de la empresa o empresas a las que el contrato colectivo comprenda, inclusive para los que no pertenezcan a dicha asociación y más aun las cláusulas del contrato colectivo deben observarse en los contratos individuales que se celebran con posterioridad con los trabajadores.

- b. Intervenir en los conflictos colectivos, para lo cual deben seguir todo el procedimiento establecido en el Art. 468 y siguientes del Código de Trabajo, mediante la presentación del pliego de peticiones y las respectivas negociaciones, dentro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje o ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo declarar la huelga, o para ponerle fin al conflicto se puede llegar a un arreglo directo o con la intervención de las autoridades competentes, para que, en consecuencia se reanuden las labores, lo que es obligatorio para todos los trabajadores de la empresa, estén o no afiliados al comité y estén o no de acuerdo con lo resuelto por éste.

CONCLUSIÓN.

La asignación de las funciones anteriormente citadas, a las asociaciones profesionales no las convierte en órganos e instituciones estatales, aunque tampoco son compatibles con los que tradicionalmente se les reconoce a las personas jurídicas de derecho privado.

Si el derecho del Trabajo, se lo ha clasificado por la mayoría de los autores como un derecho nuevo, que se diferencia del derecho común que busca la paridad jurídica entre contratantes, en el derecho laboral el principal objetivo es proteger a la parte trabajadora, para lograr en base a esta protección que se alcance una igualdad entre las partes, y uno de los medios de defensa de los trabajadores es la posibilidad de asociarse, por tanto las Asociaciones de Trabajadores, al igual que todo este derecho a mi criterio personal están dentro del Derecho Social, por ser parte del derecho colectivo del trabajo.

CLASIFICACIÓN:

A las asociaciones de trabajadores se las ha clasificado de acuerdo a los sujetos que las conforman y, a los grados de organización que implican.

De conformidad a lo dispuesto en el Art. 440 del Código del Trabajo y el Convenio 087 de la OIT los trabajadores pueden constituir Asociaciones profesionales o sindicatos, federaciones, confederaciones y, aun, afiliarse a organizaciones sindicales internacionales.

Así, las asociaciones profesionales, los sindicatos y comités de empresa, en el Ecuador, podrían denominarse organizaciones de Primer Grado, las Federaciones, organismos de Segundo grado, y, las confederaciones nacionales e Internacionales, de Tercer grado.

Por lo expuesto se puede hacer una clasificación, de las modalidades asociativas en relación a la dependencia de una misma empresa o empleador así por ejemplo una asociación profesional o un sindicato pueden constituirse:

1. Con trabajadores sujetos al contrato laboral que ejerzan la misma profesión, oficio o especialidad, actividades parecidas o semejantes hayan requerido o no largos años de dedicación, estudio y aprendizaje. (sindicato)
2. Con trabajadores dependientes del mismo empleador o empresa que tiene distinta profesión, oficio o especialidad pero están integrados en la misma actividad productiva o de servicio. (comité de empresa).
3. Con trabajadores sujetos al contrato laboral que ejerzan distinta profesión, oficio o especialidad, actividades parecidas o semejantes hayan requerido o no largos años de dedicación, estudio y aprendizaje (sindicato)
4. Con trabajadores dependientes del mismo empleador o empresa, que tienen la misma profesión, oficio o especialidad y pertenecientes a una misma rama de trabajo (asociación de una misma rama de trabajo)⁸

Esto en relación a los sujetos. En el caso de la complejidad orgánica, es notoria que en las organizaciones de segundo y tercer grado, no existen la misma relación entre la dirección y la base, ni los mismos órganos de dirección que en las de primer grado; mientras en los sindicatos el órgano máximo es la asamblea general, en las federaciones o confederaciones, es el congreso; la relación en los primeros es directa entre la dirección y la base, en los segundos opera mediante la representación de la persona jurídica afiliada.

En las asociaciones de Primer Grado, quienes se asocian son las personas naturales, mientras que en las segundas y terceras son Asociaciones de trabajadores, que gozan de personería jurídica.

2.5. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES Y OTRAS FORMAS DE ASOCIACIÓN.

En los tratados de derecho colectivo de trabajo se hace referencia a otras modalidades asociativas de los trabajadores que las señaladas anteriormente, y que en ocasiones, aluden a regímenes jurídico-políticos en los que se han desenvuelto las asociaciones

⁸ Baca Mancheno Patricio Obra citada

laborales. Dentro de este tipo de organización se encuentran las corporaciones y las coaliciones obreras.

CORPORACIONES.- Entendiendo que con el nombre de corporaciones inicialmente se conocieron a las organizaciones de los artesanos o maestros de taller en la época feudal; en última instancia, se trata de los mismos gremios. Sin embargo, el régimen corporativista laboral, dentro del estado capitalista, refiere a la pretensión de control sobre la organización obrera por parte de los estados totalitarios bajo las concepciones fascistas o nacionales socialistas.

Las características de la Corporación son las siguientes:

- 1.- Es una organización mixta compuesta por obreros y patronos.
- 2.- Admite la existencia de una sola organización.
- 3.- La adhesión es obligatoria. El obrero no puede elegir ni estar fuera.
- 4.- Monopoliza el ejercicio de la profesión. Nadie puede trabajar si no está afiliado.
- 5.- Son organizaciones oficiales, dependen del estado, existen solo por su consentimiento y bajo su directo control.

COALICIONES.- Son organizaciones obreras, sobre todo se constituían al margen de la ley en ausencia de protección al derecho de sindicalización. En nuestro país, la coalición no tiene admisión legal más que en el caso del comité al que se refiere el Art. 39 de la ley 133 (R.O.-S-817 del 21 -XI-91). Las características de la coalición son:

- 1.- Es una organización temporal, existente mientras dura el fin perseguido.
- 2.- No poseen régimen jurídico, carecen de estatuto.
- 3.- Son organizaciones de hecho, por lo general. En Ecuador solo el comité especial y el comité de negociación contractual tienen amparo legal pero no tienen personería jurídica.

2.6 FINES DE LAS ASOCIACIONES EN GENERAL. DIFERENTES CORRIENTES DE PENSAMIENTO EN LA HISTORIA.

Las asociaciones profesionales para gozar de la protección estatal deben buscar los siguientes fines que constan en el Art.441 del Código de Trabajo:

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.

A veces es la violación de la ley, o el desconocimiento del derecho de los trabajadores por parte de los empleadores es lo que motiva la reacción de las organizaciones laborales con el objeto de poner término a la violación, o con el objeto de lograr la reparación de los perjuicios irrogados con ese desconocimiento y entonces podríamos manifestar que el fin es “ defender” los derechos e intereses de la clase a la que representan, y que como legítimo está reconocido en el Art.461 numeral 4 Del Código de Trabajo y en el Art. 66 numeral 17 de la Constitución Política de la República.

La finalidad de las Asociaciones de Trabajadores por regla general es responder a las necesidades de quienes forman parte de ellas, el accionar de las organizaciones de trabajadores está dirigido a la lucha por dignificar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

DIFERENTES CORRIENTES DE PENSAMIENTO EN LA HISTORIA.

A lo largo de la historia, se han dado diferentes corrientes de pensamiento sobre el movimiento obrero, pero a continuación se sintetizan 3 de ellas:

EL ANARCOSINDICALISMO

El anarcosindicalismo es una de las ramas del anarquismo vinculada al movimiento obrero a través del sindicalismo. Es un método de organización y de lucha de los trabajadores a través de sindicatos autónomos del poder político. Es el resultado de la síntesis del anarquismo socialista y la acción sindical revolucionaria. Se diferencia de otros movimientos anarquistas en que su ámbito de actuación característico (aunque no exclusivo) es el mundo del trabajo, complementándose con otras organizaciones de similar ideología para la consecución de los fines perseguidos.

Su meta es la conquista por parte de los trabajadores de los medios de producción y cambio y la reorganización de la sociedad según los principios federalistas y de democracia directa, gestionando todas las estructuras políticas y económicas por parte de los mismos trabajadores, a este planteamiento se le conoce como autogestión.

Los anarcosindicalistas están persuadidos de que ni por decretos ni por estatutos otorgados por el Gobierno puede crearse un orden de economía socialista, sino en virtud de la colaboración del cerebro y de la mano de obra de todos los trabajadores, desde cada ramo de la producción; es decir, posesionándose de las fábricas para que sean administradas por los obreros, por sí mismos propugnan el uso indiscriminado de acciones de violencia aparentemente revolucionaria; la "acción directa" consistiría en actos de los sindicatos contra los empleadores y el estado; al que plantean destruirlo sin más, mediante el sabotaje, el boicot y, sobre todo, la huelga general que debe sostenerse hasta que desencadene la revolución; muy característico es el desprecio a la participación de los dirigentes políticos obreros.

Según la definición de Guillermo Cabanellas "En el orden práctico, sin desconocer algunas conquistas logradas por la coacción y el terror, el balance del anarcosindicalismo es absolutamente negativo para las fuerzas laborales, por cuanto

fomenta una reacción poderosa de las fuerzas conservadoras a través de leyes de represión durísimas y de restricciones para las asociaciones profesionales”⁹

EL REFORMISMO

Es un tipo de movimiento social o político que generalmente apunta a realizar cambios graduales a fin de mejorar un sistema, proyecto o sociedad. Esos cambios se refieren generalmente solo a ciertos aspectos, a veces fundamentales, más que a la totalidad, lo que se diferencia tanto de posiciones revolucionarias como reaccionarias. Es necesario también diferenciar el reformismo del centrismo. Para el centrismo, la búsqueda y promoción de políticas consensuales, equidistantes de los "extremos políticos" es un fin en sí mismo. Para el reformismo, tales acuerdos son una manera de avanzar paulatina pero seguramente hacia un objetivo final que -se postula- es de interés general.

La transformación por la que luchan los obreros debe operar lenta y paulatinamente dando, por tanto, posibilidad a la idea de que el estado con sus medidas sociales pueda llegar a construir una sociedad sin explotación y miseria ; de ello nace el criterio de que los obreros deben limitarse a luchas de orden económico y actuar en colaboración con el estado para contribuir sus fines de cambio, igualmente propugnan la conciliación entre el capital y el trabajo oponiéndose a la lucha de clases a la que consideran no como un fenómeno objetivo.

EL MARXISMO

Persigue la organización del proletariado en partido de clase con la finalidad de conquistar el poder y permanecer en él. Los sindicatos, en este proceso, deben estar ligados tanto a la ideología de su clase cuanto a la conducción de su partido de vanguardia. A través de ellos la lucha política debe ser abrazada por las más amplias masas obreras, en unión con todas las organizaciones de las clases y capas

⁹ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 28ª Edición, Tomo I, Pág. 283, Argentina, Editorial Heliasta, 2003

explotadas de la sociedad capitalista, de modo que, aislando a los enemigos fundamentales, logre la construcción de una sociedad y un estado lo más ampliamente democrático y revolucionario, derrocando a la burguesía y al imperialismo del poder.

2.6. NORMAS QUE REGULAN EL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN NUESTRO PAÍS

El numeral 15 del Art. 141 de la Constitución Política de 1945, establecía: La libertad de reunión y de asociación para fines no prohibidos por la ley. Este derecho de Asociarse, consagrado por el Tratado de Versalles en 1919, ha sido precepto de todas las legislaciones Ecuatorianas, a partir de la de 1906, pero en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores para organizar Sindicatos, la constitución de 1945, lo consagra cuando en su Artículo 148 literal K), señalaba lo siguiente:

“Se reconoce y garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores, para fines de su actividad económico-social y el derecho de organización de los empleados públicos”
Así, pues, el derecho y la libertad sindical nacieron en el Ecuador cobijados por el manto protector de los derechos civiles de Asociación y de reunión, que constituyen parte de las libertades fundamentales del Hombre y del Ciudadano de un país democrático. De otra parte, el legislador quiso que dichos principios sean beneficiados por igual entre empleadores y trabajadores, lo que se mantiene hasta el momento, debido a que también se reconoce y garantiza las asociaciones de empleadores.

Nuestra Actual Constitución Política del año 2008, consagra los siguientes artículos que protegen el Derecho de Asociación:

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: numeral 13 “El derecho a asociarse y manifestarse en forma libre y voluntaria”.

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

7. Se garantizará el Derecho y la libertad de Organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos,

gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Estos principios actualmente están consagrados en el Art. 440 y siguientes del Código del Trabajo:

Art. 440.- Libertad de Asociación.- los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de Autorización previa, tiene 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 judicial, ante el juez del trabajo.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato, 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:

La capacitación profesional;

La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;

El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,

Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

De esta manera se garantiza el Derecho de Organización en nuestro ordenamiento jurídico.

2.7 NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT expide convenios internacionales y recomendaciones. Ambos requieren una mayoría de dos tercios para ser aprobadas por la Conferencia Internacional. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones, no son obligatorias, y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales.

Generalmente a todo convenio sancionado, corresponde una recomendación que contiene una normativa más avanzada.

Existen ocho convenios internacionales considerados fundamentales:

- Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973.
- Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Por ende es lógico que nuestra Carta Magna se recojan los principios que están universalmente reconocidos, pues como vemos en el Art. 2 del Convenio 87 (VII-1948) publicado en el R.O.135 del 29 –V-67, dispone:

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

De igual forma el convenio 98 (VII.1949), también ratificada por el estado Ecuatoriano, en consonancia con el anterior y vigente desde 1959 (R.O. 923 del 19-IX de ese año) dispone en lo pertinente:

“Art.1.1. los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo

Los elementos esenciales de los principios de libertad de asociación recogidos en los Convenios nº 87 y nº 98 son:• “Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (artículo 2 del Convenio nº 87).• “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción” [artículo 3(1) del Convenio nº 87]. Además, “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal” [artículo 3(2)].•

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo” [artículo 1(1) del Convenio nº 98].• “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo” (artículo 4 del Convenio nº 98).

Todas las garantías contempladas en el Convenio nº 87 se someten a la condición establecida en el artículo 8(1): “Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados... a respetar la legalidad”. Esta obligación se somete a su vez a la estipulación siguiente: “La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”.

Asimismo, debe señalarse que, en virtud del artículo 9(1) del Convenio nº 87, es permisible, pero no necesario, restringir la aplicación de las garantías previstas en el mismo respecto a los miembros de la policía y las fuerzas armadas. El artículo 5(1) del Convenio nº 98 recoge la misma condición, mientras que en el artículo 6 de este instrumento se establece que el Convenio “no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.”

Los Convenios nº 87 y nº 98 se encuentran entre los más importantes y más ampliamente ratificados de los de la OIT. Recogen los que pueden considerarse propiamente como los cuatro elementos principales de la noción de libertad de asociación. Se les cataloga como el punto de referencia fundamental relativo a la protección internacional de la libertad de asociación a efectos sindicales, como reflejan, por ejemplo, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Dentro de la estructura de la OIT, constituyen la base de los principios de libertad de asociación desarrollados y aplicados por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, aunque, desde un punto de vista técnico, estos órganos reciben sus competencias de la Constitución de la Organización y no de los Convenios. Asimismo, constituyen una referencia esencial para las deliberaciones del Comité de Expertos para la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones y de la Comisión de la Conferencia para la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones.

A pesar del papel esencial desempeñado por los Convenios nº 87 y nº 98, debe tenerse en cuenta que éstos no son los únicos instrumentos formales para la determinación de normas que han sido adoptados bajo los auspicios de la OIT en el campo de la libertad de asociación. Por el contrario, desde 1970, la Conferencia ha aprobado otros cuatro convenios y cuatro recomendaciones que abordan con mayor

detalle diversos aspectos de los principios de libertad de asociación y su aplicación en ciertos contextos específicos:

- Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (nº 135) y Recomendación, 1971 (nº 143).
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, 1975 (nº 141) y Recomendación, 1975 (nº 149).
- Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, 1978 (nº 151) y Recomendación, 1978 (nº 158).
- Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (nº 154) y Recomendación, 1981 (nº 163).

CAPITULO III
FORMACIÓN DE UNA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES, REQUISITOS Y
PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN NUESTRA LEGISLACIÓN

3.1. REQUISITOS DE FORMA Y DE FONDO

Nuestro Actual Código del Trabajo en su Art. 443, establece los requisitos para la constitución de Asociaciones Profesionales, y entre estos se encuentra que los fundadores en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de Empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del Acta Constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes, los que no supieran firmar dejarán impresa la huella digital.
2. Dos copias del Acta determinada en el numeral anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional.
3. Tres ejemplares de los Estatutos del Sindicato o Asociación Profesional, autenticadas así mismo por el secretario de la Directiva Provisional, con determinación de las sesiones en que se las haya discutido y aprobado.
4. Nómina de la Directiva provisional, por duplicado, con indicación de la Nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato o asociación con posterioridad a la asamblea constitutiva, con especificación del lugar de su residencia, profesión, oficio o especialidad y lugar de trabajo de los integrantes.

Los documentos deben entregarse en la Dirección Regional del Trabajo y el Trámite se lo realiza a través del Departamento de Organizaciones Laborales.

3.2.-PROCEDIMIENTO.

Conocido también como requisito de forma, en fin es el trámite a seguir para constituir una Organización así:

Los trabajadores que desean formar una asociación, tienen que reunirse en Asamblea Constitutiva de la Organización, no es necesario que se reúnan en la empresa, pero tienen que firmar el Acta Constitutiva, que equivale al Acta de Nacimiento de la Organización.

Constituidos en Asamblea los trabajadores deben designar una Directiva Provisional, para que realice los trámites necesarios hasta la obtención de la personería jurídica de Asociación, por ejemplo puede ser: Secretario General, Secretario de Finanzas, Secretario Cultural, Secretario de Actas y Comunicaciones.

Acto seguido se toma posesión y juramento, de los miembros de la Directiva Provisional, el Acta Constitutiva debe contener lugar y fecha, número de los trabajadores, se reúnen con la finalidad de tratar asuntos propios que interesan a los trabajadores de la Empresa.

El Acta es mejor hacerla por triplicado, la directiva se encargará de elaborar los estatutos, que posteriormente deberán ser discutidos y aprobados en 3 sesiones de Asamblea General.

3.3 NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR Y PROHIBICIÓN DE DESAHUCIO Y DESPIDO

Dentro de la tramitación procesal la notificación “es el acto por el cual se pone en conocimiento de las partes o de otras personas o funcionarios en su caso, las

sentencias, autos y demás providencias judiciales o se hace saber a quien debe cumplir una orden o aceptar un nombramiento expedido por el juez” (Art. 73 Código de Procedimiento Civil), pero dentro del Código de Trabajo se establece en algunos pasajes se notificará al Inspector de Trabajo o se notificará al empleador, tal o cual circunstancia, esto equivale a que se haga conocer de su existencia (Diccionario Explicativo del Derecho del trabajo en el Ecuador, Dr. Aníbal Guzmán Lara).

En este caso los trabajadores que se han reunido en asamblea para constituir una organización deben notificar al Inspector de Trabajo haciéndole saber que se constituye una organización, adjuntando una copia del acta constitutiva con la comunicación al Inspector de Trabajo, para que esta autoridad a su vez notifique al empleador dentro de veinte y cuatro horas de haberla recibido y sólo con fines afirmativos, con este trámite se alcanza la estabilidad para los trabajadores de conformidad a lo prescrito en el Art. 452 del Código de Trabajo:

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 estos notifiquen al respectivo Inspector de 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.

Del artículo transcrito anteriormente se puede destacar el hecho que los trabajadores una vez que comuniquen al Inspector de Trabajo que se ha conformado la organización gozan de una garantía, que se refiere a la prohibición dispuesta por mandato legal que el empleador despida o desahucie a alguno de los trabajadores que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato, comité de empresa o cualquier otra asociación de trabajadores hasta que se integre la primera directiva” es importante destacar que la inmunidad ampara a todos los trabajadores hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva, todo esto evidencia la protección al derecho de organización, debido a que si se produjera cualquiera de estas dos circunstancias el empleador, cancelará al trabajador a quien desahucie o despedida una indemnización equivalente a una suma de un año de sueldo o salario, de conformidad a lo dispuesto en el art. 454 del Código de Trabajo.

Art. 454.-Plazo para la notificación.-Referida la notificación a la que se refiere el Art. 452, el Inspector de Trabajo le notificara a su vez al Empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y solo con fines informativos.

El Inspector de Trabajo emite una certificación sobre lo siguiente:

Que los suscriptores del Acta son trabajadores de la Empresa (con el rol de pagos, asistencia, etc.)

El número de trabajadores suscriptores cumplen con los requisitos de ley. Certificar las firmas de los trabajadores, los que no saben firmar las huellas digitales (la firma se la compara con la del Rol de pagos.).

La certificación se la entrega a los trabajadores.

Los trabajadores elaboran los estatutos, (conjunto de Normas que regulan la vida de una organización), los mismos que deben ser debatidos y aprobados en tres sesiones de acuerdo al Código el contenido de los estatutos debe ser el siguiente:

Art. 447.- Contenido de los estatutos.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

- 1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;*
- 2. Representación legal del mismo;*
- 3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;*
- 4. Obligaciones y derechos de los afiliados;*
- 5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;*
- 6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;*
- 7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.*
De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;
- 8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculcados.*
Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo Inspector de Trabajo;
- 9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;*
- 10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;*

11. *Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;*
12. *Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,*
13. *Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo resuelva la asamblea.*

Tendrán que enviar al Ministerio de Trabajo en Quito, los documentos, señalados anteriormente en el Art. 443 del Código del Trabajo.

El Ministerio de Trabajo tiene el plazo máximo de treinta días para aprobarlo, el acuerdo se publica en el Registro Oficial, como Acuerdo Ministerial y si no hay pronunciación se entiende aprobada, caso contrario debe negar la inscripción debidamente fundamentada, como lo disponen los artículos siguientes:

Art. 444.- Registro de asociaciones profesionales o sindicatos.- Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que el Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el inciso anterior, o en el artículo siguiente, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional.

Art. 445.- Negativa de registro.- Si los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución Política de la República o a las leyes, el Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá que no se registre la asociación profesional o sindicato, y dentro del plazo fijado en el artículo anterior, lo comunicará la asociación profesional o sindicato, indicando las razones de orden legal que fundamenten la negativa.

CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

Los requisitos para la constitución del Comité de Empresa se encuentran señalados a partir del art. 459 del Código de Trabajo:

Art. 459.- 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 artículo 452 de este Código;*
- 2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional 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,*
- 5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5to. del Art. 447 de este Código.*

Art. 460.- 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.*

Lo mandado por el Convenio 87 y por la jurisprudencia de la OIT, se recoge en la propuesta sindical..."Se garantiza el derecho al libre funcionamiento de las

organizaciones sindicales, que incluye la definición, de su estructura, la elección de sus representantes, la composición de sus órganos directivos, los estatutos y el plan de acción sindical. El Estado y los empresarios no intervendrán de modo alguno, ni generarán obstáculos jurídicos o prácticos al funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales en ejercicio de su autonomía podrán decidir democráticamente participar en actividades políticas, religiosas, y todas las demás que ellas consideren en el marco de la constitución”.

3.4 PERSONERÍA JURÍDICA DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

Art. 442.-Personería Jurídica de las Asociaciones Profesionales.-Las Asociaciones profesionales gozan de Personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el Registro que al efecto llevará la Dirección General del Trabajo. Se probará la existencia de la Asociación Profesional 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.

Requisitos para registrar a la directiva de la Organización laboral

- 1. Solicitud dirigida al Director Regional del Trabajo de Quito, firmada conjuntamente con un abogado.*
- 2. Copia del Acta de Asamblea General de elecciones.*
- 3. Copia de la convocatoria a elecciones.*
- 4. Copia de las cédulas y papeletas de votación del Secretario*

3.5 SINDICATO ÚNICO

El llamado sindicato único, la unidad o unicidad sindical, es un régimen que surge por oposición al de la pluralidad sindical, y consiste en que los trabajadores no pueden constituir más de una organización sindical para cada profesión, obrero, industria, o en cada empresa, según se trate de sindicatos profesionales, industriales o de empresa de una determinada circunscripción territorial, provincia, región, o nación toda.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas define tanto al sindicato único como a la unicidad sindical de la siguiente manera:

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

UNICIDAD SINDICAL.- La limitación legal a una sola entidad profesional por cada actividad y en cada territorio. Según exista libertad o tiranía sindical (v), el régimen se concilia con la libertad de afiliación o implanta la agremiación forzosa. A la unicidad sindical no la afecta la tolerancia de hecho, pero sin derechos ni prerrogativas sindicales, para agrupaciones afines, simples núcleos disconformistas en ocasiones u organizaciones condenadas a actuar al margen de la ley, sin ser por ello en todos los casos ilegales al punto de la punibilidad más estricta. La tesis de la unicidad sindical ha sido defendida por Penacho: “la multiplicidad de sindicatos no ha implicado jamás la igualdad de los mismos; al contrario los más fuertes numéricamente procuran asegurarse el monopolio de la representación sindical, por el hecho incontrovertible de que la unidad sindical es condición indispensable para la tutela eficaz de los intereses de clase”. El éxito duradero requiere que los interesados más activos se agrupen en

una masa compacta. De ahí que los sindicatos más fuertes, incluso por la violencia, traten de absorber o de destruir a los más débiles ¹⁰

El sindicato único pretende resolver los inconvenientes que se presentan en la pluralidad sindical, debido a que se crea división y se producen enfrentamiento entre unos sindicatos con otros, que en cierta forma compiten entre sí, olvidándose de su principal objetivo en busca de defender los intereses de su clase.

Por ello, la unidad lo que pretende es congregar y tratar de formar un movimiento único, vigoroso y, por lo mismo eficaz para asumir la realización de los objetivos propios de las asociaciones sindicales.

Es necesario manifestar que no todo es favorable con la unidad sindical, hay ciertas desventajas que se le atribuyen y que consisten en que no se respeta plenamente la libertad de los individuos, pues éstos no pueden escoger el sindicato al que desean afiliarse, porque sólo tienen una alternativa, y no pueden discrepar con el existente, sea por su negligencia, ineficacia, orientación ideológica, etc.

Pero la mejor forma de corregir esta desventaja es, que el régimen de sindicato único vaya acompañado de una legislación que garantice la discusión interna, la participación de todos los trabajadores en las decisiones fundamentales, la libertad electoral, y una adecuada alternabilidad de los dirigentes para evitar que se perennicen en la directiva, para dar paso a gente con ideas y propósitos nuevos.

La Unidad Sindical es aplicable a las entidades del Sector Público o a las privadas que tienen Función Social, en estas instituciones la relación entre el empleador y el trabajador es a través del Comité de Empresa y, a falta del Comité de Empresa se Constituye el Comité Central Único de Trabajadores integrado con la mitad más uno

¹⁰ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 28ª Edición, Tomos VII y VIII, Pag. Argentina, Editorial Heliasta, 2003

de los trabajadores y su directiva no podrá estar integrada por un número de más de quince dirigentes de esta organización (para evitar que se caotice).

El Art. 326, numeral 9 de la Constitución señala que para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del estado, el sector laboral, estará representado por una sola organización.

Los sindicatos dentro del sector público, generalmente son locales o se dan dentro de las unidades administrativas, aún cuando también existen los nacionales, en todo caso la negociación puede ser unitaria y con cobertura nacional, o también a nivel local, como en el caso de los Municipios, sin embargo, cuando lo que se busca es negociar a nivel nacional.

Nuestro sistema jurídico admite también la pluralidad sindical, para el sector privado, es decir que dentro de la misma empresa o industria exista más de una organización laboral.

3.6.-SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO.

Cuando existe más de un sindicato dentro de una misma empresa o industria, o entre los trabajadores de la misma profesión u oficio, surge el problema de fijar cuál de ellos debe representar a todos los trabajadores en los contratos como en los conflictos colectivos, y en los demás casos en los que los trabajadores deban estar representados para intervenir en las deliberaciones o decisiones que les afecten, y para integrar organismos en los que se traten asuntos que interesan a los trabajadores, y en los cuales las leyes han reconocido el Derecho de Participación.

Para resolver el problema se han propuesto varias soluciones: la del Sindicato más representativo, la de comisiones integrados por delegados de todos los sindicatos, la de uno o más delegados designados de común acuerdo para todos ellos.

En el Art. 221 del Código del Trabajo, acoge la concepción de la Asociación más representativa, esto es que cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la Empresa, lo que se complementa con el Art. 97 del mismo código que en su inciso cuarto indica que el reparto de las Utilidades (5%) se hará por intermedio de la Asociación Mayoritaria de Trabajadores de la Empresa y en proporción al número de las cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el Empleador, manifestándose además que de no existir ninguna asociación la entrega será directa. Cabe indicar también que si se presentaren problemas al considerar que a ninguna de las organizaciones se las pueda catalogar como la más representativa, o no cuenta con más del cincuenta por ciento de miembros, ante esta situación se darán soluciones como: comisiones integrados por delegados de todos los sindicatos, o la designación de delegados de común acuerdo para todos ellos.

En relación al Sindicato más representativo su determinación obligada surgió a consecuencia del Tratado de Versalles, que fijaba la designación de los delegados patronales y obreros para la OIT, “de acuerdo con las organizaciones más representativas”, como criterio para determinar esa calidad se recorre ante todo al número de afiliados, también a la importancia de las aportaciones, a la antigüedad de la agrupación, a las negociaciones practicadas anteriormente y a las condiciones en que ha sido dada la adhesión.

3.7.-LA SINDICALIZACIÓN VOLUNTARIA.

Este régimen es el que prevalece en el mundo, y es defendido por la mayoría de los autores por cuanto lo consideran como una de las manifestaciones de la libertad sindical, pues ello implica la libertad del trabajador para afiliarse o no y de separarse de cualquier modalidad de asociación, dicha sindicalización voluntaria ha sido recogida en los diversos cuerpos legales a nivel mundial y en los convenios de la OIT.

La sindicalización voluntaria está en oposición a la sindicalización obligatoria, de la cual algunos autores opinan lo siguiente:

Sorel: “el sindicato obligatorio es la destrucción de cuanto tiene de socialista la institución síndica, fundada en la libre asociación de individuos que persiguen fines prácticos, próximos y razonables. Un sindicato obligatorio es un contrasentido.

Despotín: “Doctrinariamente la sindicalización obligatoria significa la anulación del principio de libertad, por un lado, y por otro, que la potestad legislativa es reemplazada por la sindical, que impone su voluntad como expresión colectiva, no consultando o manifestando la realidad de la opinión de sus componentes”

Como lo anotamos anteriormente nuestra legislación consagra la Sindicalización Voluntaria en el art. 440 del Código de Trabajo, transcrito anteriormente y es complementado con Art. 448 que indica:

Art.448.- Voluntad expresa para Asociarse.

Para pertenecer a cualquier Asociación legalmente Constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal Asociación.

Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagran como Sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los Socios.

3.8.-LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL EMPLEADOR.

Al empleador no le conviene que existan organizaciones sindicales de trabajadores en el interior de su empresa, y dado el caso, que se hayan constituido, se busca que a éstas pertenezcan el menor número de trabajadores que sea posible, o también que los trabajadores se retiren de la asociación de la cual son miembros; por lo tanto, para lograr estos objetivos ha puesto en juego toda clase de medios, como el despido y el desahucio.

En consecuencia, una adecuada protección de la libertad sindical tiene que impedir el empleo de esos medios, y que si se los emplea no den los resultados apetecidos, y eso es precisamente lo que hace nuestra legislación, en primer lugar al establecer en la Constitución, en el numeral 7 del art. 326, que se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa y en otras normas del Código de Trabajo al prescribir la prohibición de despido o desahucio cuando se ha notificado al Inspector de Trabajo de la formación de una organización laboral y también en el Art. 187 del Código de Trabajo que establece una garantía para los dirigentes sindicales que será tratado más adelante.

La OIT, tiene jurisprudencia con la que se complementa este principio:

Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa:

272. El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder "fomentar y defender los intereses de sus miembros", el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa.

294. Si las condiciones para conceder el registro equivaliesen a exigir una autorización previa de las autoridades públicas para la constitución o para el funcionamiento de un sindicato, se estaría frente a una manifiesta infracción del Convenio núm. 87. No obstante, no parece ser éste el caso cuando el registro de los sindicatos consiste únicamente en una formalidad cuyas condiciones

no son de tal naturaleza que pongan en peligro las garantías previstas por el Convenio. ¹¹

Dentro de la Libertad Sindical el estado mediante el código penal protege este derecho debido a que en la parte final del Art. 211 de este cuerpo legal se establece la imposición de pena privativa de la libertad entre un mes y un año para el empresario o empleador que por sí o por cuenta de alguien ejerciere coacción para obligar a otro para abandonar o ingresar a una sociedad obrera determinada.

3.9.-EL FUERO SINDICAL O INMUNIDAD LABORAL

Se entiende por Fuero, conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española:

- 1.-Cada uno de los privilegios y exenciones que se conceden a una provincia, ciudad o persona;
- 2.- Privilegio, prerrogativa o Derecho moral que se reconocen a ciertas actividades, principios, virtudes, etc; por su propia naturaleza;
- 3.- Competencia a la que legalmente las partes están sometidas y por derecho les corresponde¹².

En el campo laboral se entenderá que ese “privilegio” al que refieren las acepciones antes citadas constituye una garantía que funciona en protección del acto asociativo de los trabajadores y de su misma organización frente a la posibilidad de acciones del empleador que pretendan impedirlos, lo que se conoce como **INMUNIDAD LABORAL**.

La historia de la Asociación Obrera está llena de ejemplos que dan cuenta de los obstáculos a los que se enfrenta el ejercicio de este derecho, y, no solo en el período

¹¹ Tomado del libro La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (Quinta edición).

¹² Diccionario de la Lengua española.- Real academia española, Madrid – España; Vigésima edición, tomo I, 1984. pág. 664.

de su constitución, sino en la vida jurídica. De nada serviría consagrarlo si no se implementan garantías que permitan su eficacia.

Las disposiciones de los Artículos 187 y 452 del Código del Trabajo constituyen ese régimen dirigido a cumplir tal finalidad. El primero hace mención a la tutela a los dirigentes Sindicales durante todo el periodo de ejercicio de su calidad, y hasta un año más, permitiendo que esa función se cumpla a pesar del despido intempestivo.

El segundo, inicialmente cubriendo tanto la posibilidad del desahucio como la del despido, a los trabajadores que hayan notificado al Inspector de Trabajo que se han reunido para formar una asociación, e incluso ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De este modo, habrá de entenderse como fuero Sindical esta especial tutela que protege tanto la estabilidad de los trabajadores de una empresa o rama donde se ha producido el acto asociativo, cuanto el ejercicio de las funciones directivas de los elegidos para los cargos directivos, a fin de dotarle de eficacia al ejercicio del derecho de Asociación Obrera.

3.9.1.-FUERO SINDICAL DEL DIRIGENTE.

Una de las garantías fundamentales que se derivan del derecho sindical, es la especial protección que la ley ha otorgado al dirigente sindical, concediéndole un fuero particular, casi un privilegio. Es que el líder sindical, por la índole de su función se halla en situación susceptible de ser el blanco de las retaliaciones patronales.

El dirigente debe afrontar en primera y última instancia, los rigores y a veces las consecuencias desagradables, de los conflictos laborales. De allí que aquel acatamiento que un patrono debe a un sindicato se traduce en respeto a sus legítimos dirigentes y todo atentado patronal contra ellos impide el libre desenvolvimiento de la

asociación, perjudicando al Derecho de Organización garantizado por la Constitución, instrumentos internacionales y Código del Trabajo.

Carlos Vela Monsalve sobre el tema nos da el siguiente comentario “Su intento, al imponer esta prohibición de despedir al trabajador perteneciente a la directiva sindical, no es otro que dar una garantía más para la estabilidad y existencia de las organizaciones de trabajadores; puesto que son los miembros de la Directiva quienes tienen en ocasiones que asumir actitudes que pueden estar en pugna con los intereses patronales, como cuando en el ejercicio de sus funciones presenten reclamos legales, busquen mejores condiciones de trabajo, etc. Y correrían por lo mismo el riesgo de que el patrono recurra al expediente de despedirlos para desorganizar el sindicato que fortalece la posición obrera frente a sus propios intereses”¹³

Ahora bien, esa protección especial al dirigente se traduce en lo siguiente:

En la prohibición de desahuciar o despedir injustificadamente, deberá indemnizar con un año de salario.

El dirigente seguirá perteneciendo a la asociación hasta la finalización del periodo para el cual fue elegido.

La garantía de no ser despedido o desahuciado se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más.

El monto de la indemnización se dividirá por iguales partes para la asociación a la que pertenezca el trabajador y para éste (creándose de esta forma un beneficio económico para la Asociación.)

¹³ **VELA MONSALVE**, Carlos. Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Segunda Edición. Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1983.

Se establece también que en caso de mora en el pago, por lo cual el trabajador deba exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria, el patrono pagará la indemnización con el recargo del cincuenta por ciento en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá de oficio y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

3.10 INTERVENCIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

El autor argentino Ernesto Krotoschin escribe en su obra Instituciones del Derecho de Trabajo que *“los convenios colectivos tienen su origen en el hecho sindical y son la manifestación más típica y más importante de la actividad sindical”*

De esta afirmación se destaca la importancia de las asociaciones de trabajadores en la contratación colectiva, en la que se van a fijar las condiciones para el desarrollo de las actividades entre las partes, cumpliéndose de esta manera lo afirmado por el autor Paúl Bureau quien a comienzos del siglo pasado sostenía que *“ con el triunfo de la doctrina sindicalista sobre el contrato de trabajo, cambiaría la concepción de la autoridad del empresario, llegando a tener que sustituir la autocracia del empleador por el acuerdo bilateral y de contrato”*

El Código de Trabajo nos da el siguiente concepto de contrato colectivo:

Art. 220.- Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo

empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

La contratación colectiva, surge en el Ecuador con la expedición del Código de Trabajo, en 1938. Antes de tal hecho no encontramos en los anales de la legislación laboral ecuatoriana algo que se le parezca o aproxime, aparte de una ligera referencia constante en la Ley de Huelgas de 1936, establecida para cuando existan contratos colectivos en el país. La contratación colectiva, es una institución transplantada de la legislación mexicana, ajena a nuestra realidad nacional, carente entonces de las condiciones o presupuestos requeridos para su aplicación (no existía un notable proceso de industrialización, la clase obrera estaba en formación y el sindicalismo en un nivel incipiente), la contratación colectiva permaneció relegada en el olvido hasta aproximadamente la mitad del presente siglo, en la que se comenzó a utilizar para los trabajadores de la industria petrolera, minera y de los servicios de ferrocarriles¹⁴

Actualmente, la contratación colectiva, tanto en el sector público como en el privado, se utiliza como un instrumento adecuado para mantener un sistema estable dentro de las relaciones obrero-patronales, y con la cual los trabajadores logran obtener beneficios que no se podrían pactar dentro de un contrato individual.

Sin el contrato colectivo las asociaciones de trabajadores no podrían lograr el cumplimiento de sus fines, lo que se debe hacer tomando en consideración los recursos y posibilidades que tiene la empresa en el caso del sector privado y de la institución en el sector público (al ser recursos públicos se requiere un informe del Ministerio de Finanzas, sobre la disponibilidad de fondos con los que se cuenta), para que de dicho contrato colectivo surjan condiciones humanas y justas para ambas partes, pero que una vez establecidas, sean de cumplimiento obligatorio.

¹⁴ EGAS PEÑA Jorge, Temas de Derecho Laboral, Pág. 27 Primera Edición, Bogotá, Editorial Nomos 1988.

Un contrato colectivo es beneficioso para las dos partes, pues por un lado los trabajadores logran estabilidad y alcanzan una serie de beneficios sociales, y por el otro los empleadores pueden programar sus inversiones, sin temor a que durante la vigencia del contrato se le exijan mejoras laborales.

Sobre este tema existe la siguiente jurisprudencia de la OIT:

Derecho de negociación colectiva.

880. *Debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.*

881. *El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.*¹⁵

El Código de Trabajo señala expresamente a la Asociación de Trabajadores con la cual debe celebrarse el contrato colectivo:

¹⁵ Tomado del libro La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (Quinta adición)

Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector Privado el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

En el caso de que exista un Comité de Empresa tiene señalada la facultad para la celebración de contratos colectivos:

Art. 461.- Funciones del comité de empresa.- Las funciones del comité de empresa son:

- 1. Celebrar contratos colectivos;*
- 2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;*
- 3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;*
- 4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;*
- 5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,*
- 6. 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.*

Art. 462.- Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

1. 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;

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

3. 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;

4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;

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

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

De manera sintetizada, indicaré el procedimiento para la contratación colectiva, constante en el Código de Trabajo:

1. La asociación de trabajadores facultada por la ley, presenta ante el Inspector de Trabajo el proyecto de contrato colectivo de trabajo.
2. El Inspector de Trabajo dispondrá que se notifique con el mismo al empleador o a su representante en el término cuarenta y ocho horas.
3. Transcurrido el plazo de quince días a partir de la notificación las partes iniciarán la negociación la misma que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al Inspector de Trabajo que requieren de un plazo adicional para concluir la negociación.
4. Si transcurridos los plazos previsto no se llegara a un acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje integrado por el Inspector de Trabajo que lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos

vocales designados por los trabajadores, con sus respectivos suplentes, el tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

5. Se presenta la reclamación ante el Tribunal, con los requisitos establecidos en el Art. 226 del Código de Trabajo.
6. Recibida la reclamación el Director de Trabajo respectivo, dentro de las siguientes 24 horas, dispondrá que se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.
7. Si la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas el Presidente del Tribunal convocará a las partes para la suscripción del contrato de trabajo.
8. Vencido el término si no se la hubiese hecho la contestación o si ésta fuere negativa o parcialmente favorable, el Presidente del Tribunal convocará a una Audiencia de Conciliación dentro de las 48 horas siguientes.
9. Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de 6 días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas.
10. El Tribunal resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días, para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.
11. La resolución causará ejecutoria pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

Como formalidades para el contrato colectivo de trabajo, se establecen que debe ser realizado por escrito, ante la Autoridad correspondiente, y en 3 ejemplares.

Es importante destacar que el contrato colectivo que haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatoria para todos los

empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, según lo dispuesto en el art. 252 del Código de Trabajo.

Sobre este tema también existe jurisprudencia:

Gaceta Judicial S. XII, N° 7, p. 1365, 25-X-94

“El contrato colectivo de trabajo protegía a un sector de trabajadores de la empresa que prestaban sus servicios personales (art. 2 del contrato colectivo) y amparaba a los trabajadores no solo por la determinante disposición contractual citada, sino por la clara disposición del Código de Trabajo. No es aceptable bajo ningún punto de vista que solamente un grupo de trabajadores fuera protegido por salarios y provisiones especiales de beneficio frente a otro grupo de la misma empresa, pues todos tienen derecho a igual remuneración por trabajo similar y todos ellos son iguales ante la ley por preceptos consignados en Constituciones Políticas de los Estados del mundo y aún en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre”.

CAPITULO IV LIMITACIONES AL DERECHO DE ORGANIZACIÓN

4.1 INTRODUCCIÓN AL TEMA

Mientras la clase obrera en su conjunto ha venido tratando de mantener una evidente posición reivindicacionista sobre los temas relacionados con la contratación colectiva, en busca de lograr conquistas laborales que se plasmen en la legislación, por su parte la clase empleadora e incluso el estado se ha orientado hacia la generación de cambio en la mentalidad de la población en el marco de las relaciones obrero patronales, de alternativas que no solo en el ámbito jurídico, sino en el ideológico, político y social han significado un cambio de la visión que el conjunto social tiene sobre el movimiento obrero, sobre su papel y sus acciones en la vida social y un cambio en la conciencia social, por lo que actualmente existe un movimiento sindical deslegitimado, sin apoyo mayoritario de la población, evidenciando claramente la disminución del respaldo con que contaba en épocas pasadas donde el levantamiento obrero tenía gran incidencia en el ámbito nacional.

En este sentido el discurso ideológico de la burguesía ha logrado avances importantes, en excluir de la disputa la visión de la lucha de clases, y todo esto se explica porque la sociedad y los trabajadores han sido presa fácil de toda esa campaña ideológica de la burguesía, y en ello vemos que se ha logrado una pérdida de la identidad obrera.¹⁶

Así, el Doctor Julio César Trujillo, en su obra titulada “Ley N° 133” en general al referirse a ella manifiesta, *“La parte de la ley que se refiere al Derecho Individual de trabajo constituye una reforma más bien favorable...”* y continúa *“...No ocurre lo mismo con las reformas del derecho colectivo... las que en su caso son derogadas, o*

¹⁶ Al respecto ver BALBIS Jorge.-“Cambios en la escena política uruguaya y el nuevo espacio del sindicalismo” Ponencia presentada al Encuentro Internacional: El movimiento Sindical en los Países Andinos y los desafíos contemporáneos.”.- FLACSO.-Quito, septiembre de 1990.

inhabilitadas como instrumentos de defensa de la clase trabajadora, se introducen restricciones o exigencias”

La posibilidad de agremiarse de los trabajadores, ejercitando su derecho de asociación, que ha adquirido estatuto constitucional, legal y garantía internacional responde a un proceso histórico permanente de lucha de la clase obrera, los diferentes estados, se han visto forzados a su reconocimiento, sin embargo, en el momento actual ante un reflujó del trabajo y el control ideológico del capital se ha disminuído notablemente.

En la legislación ecuatoriana se han incorporado diversas modalidades de contratación como: Eventual, Ocasional, Temporal, de Obra Cierta, a Destajo, que deben ser utilizadas para actividades complementarias que no son propias de la empresa o industria, sino por situaciones especiales, y que justifican este tipo de contratos, lo que no sería correcto son los abusos que podrían generarse por parte de empleadores con el uso que se dé a los mismos, en actividades permanentes de la empresa para evitar que los trabajadores adquieran beneficios como la estabilidad laboral o el pago de beneficios sociales, a pesar que ya fue eliminada la contratación por horas.

Las reformas introducidas en la legislación ecuatoriana, bajo la figura de los Mandatos Constituyentes, según el espíritu de los mismos tienden a eliminar la precarización del trabajo y explotación en base a la intermediación laboral, no han tenido los resultados que se esperaba, de acuerdo a la nueva normativa los trabajadores tercerizados debían ingresar a las instituciones con contratos de trabajo fijos, sin embargo, no fue así y se produjo una gran cantidad de despidos, ocasionando un crecimiento masivo del desempleo en el país, debido a que los trabajadores que fueron despedidos no reingresaron a laborar como se demuestra en el fragmento del reportaje “Tercerización e intermediación laboral: un tema crucial y poco claro” :

Alguna información sobre la importancia del mecanismo

No existe como ya se afirmó, una estadística completa y confiable acerca del impacto de la tercerización en el Ecuador, más allá de ciertas apreciaciones de orden numérico que ubican la pérdida de empleos en 50.000 puestos de trabajo, como consecuencia de la vigencia del Mandato No. 8.

Hay quienes sostienen que el número de personas que trabajaban en estas modalidades antes del Mandato No. 8, eran de alrededor de 700.000, otras ubican la cifra en 400.000 personas. Esta información se aprecia en el contexto de la PEA, Población Económica Activa que, de conformidad con las cifras que maneja el Instituto Nacional de estadísticas y Censos (INEC) asciende en mayo del 2008 a 2'360.348, o la población en edad de trabajar que es de 3'750.449. Cualquiera sea la relación que se quiera obtener, sea sobre la PEA o sobre la población en edad de trabajar, una cifra de alrededor de 500.000 en condiciones tercerizadas y de intermediación laboral, luce como enorme en el contexto del mercado del trabajo en el Ecuador. Se ubicaría en un rango entre 25% de la PEA.

No existe tampoco, quizá por lo reciente de la vigencia del Mandato No. 8, una apreciación de cuánto de la PEA ha disminuido como consecuencia de la eliminación de la tercerización y la intermediación laboral, más allá de la pretendida disminución de los 50.000 puestos de trabajo según la versión de algún medio de comunicación.

Tampoco hay disponibilidad de información en referencia a cuál era la población tercerizada antes de la vigencia del Decreto 2166 de octubre del 2004, o de las reformas al Código del Trabajo en junio del 2006.

Se estima que antes de la vigencia del Decreto, podrían haber existido alrededor de 4.600 empresas que se dedicaban a la tercerización e intermediación laboral, pero las

registradas, especialmente con la vigencia de las reformas al Código del Trabajo llegaron a alrededor de 1.000.¹⁷

Por lo expuesto a continuación se realizará un análisis de los 3 Mandatos expedidos por la Asamblea Nacional Constituyente en el año 2008, sobre el tema.

4.2 MANDATOS CONSTITUYENTES 2, 4, Y 8

La Asamblea Nacional Constituyente del año 2008, dentro de las formas de desplegar sus atribuciones y potestades, lo hacía mediante la expedición de los denominados Mandatos Constituyentes, y una de las áreas sobre las que más se preocupó en regular fue el trabajo, promulgándose tres Mandatos Constituyentes.

Los cambios sustanciales que en materia laboral permanentemente se han introducido, plantean con la promulgación de los Mandatos una reflexión obligatoria en la legislación del trabajo. En el presente capítulo se realiza un análisis de las incidencias de los mandatos en los Derechos Económicos de los trabajadores, como los salarios, utilidades, Jubilación, indemnizaciones, retiro voluntario y otros; especialmente de trabajadores y obreros del sector público.

Los Mandatos Constituyentes 2 y 4 que tendrían como fin el control de determinadas distorsiones remunerativas en el Sector Público, establecen límites a derechos pecuniarios de dignatarios, funcionarios, magistrados, servidores y trabajadores Públicos.

Los mandatos promulgados por la Asamblea Constituyente son los siguientes:

Mandato Constituyente # 2, expedido el 24 de enero de 2008; regula la homologación de las remuneraciones en el Sector Público, establece límites a los ingresos, dietas, liquidaciones e indemnizaciones de dignatarios, funcionarios, magistrados, servidores y trabajadores; proscribiéndose además la creación o el restablecimiento de

¹⁷ Artículo de Internet "Terceización e intermediación laboral: un tema crucial y poco claro" publicado por Ramiro Viteri G., profesor e investigador de la FLACSO, sede Ecuador.

complementos remunerativos, con el fin de controlar determinadas distorsiones remunerativas.

El Mandato Constituyente # 4, expedido el 12 de febrero de 2008, viene a ser un complemento del anterior mandato, y se refiere a un solo punto, limitar las indemnizaciones por despido intempestivo.

El Mandato Constituyente # 8, expedido el 30 de abril de 2008, cuyo objeto sería la “eliminación” de la tercerización, intermediación y contratación por horas; sin embargo termina introduciendo cambios profundos en materia salarial, lo que es complementado y profundizado más aun con EL REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL MANDATO CONSTITUYENTE NÚMERO 8, promulgado mediante decreto Presidencial, el 3 de Junio del mismo año; introduciendo reformas relacionadas con la revisión y limitación de los derechos pecuniarios constantes en los Contratos Colectivos, la eliminación del pago por hora de trabajo, y la disposición de la creación de una comisión sectorial para profesores privados que no laboren en jornadas completas.

LÍMITES DE LOS MANDATOS CONSTITUYENTES

LIMITACIONES A LAS REMUNERACIONES

El Mandato Constituyente # 2, al establecer como techo 25 salarios básicos unificados de los trabajadores en general es decir cinco mil dólares a los ingresos de dignatarios, funcionarios, magistrados, servidores y trabajadores, no afecta las remuneraciones de los obreros del sector público, en cuanto ningún trabajador llega a ganar esos montos.

Los asambleístas y el gobierno, debían tener presente, es que las distorsiones no se dan solo en las jerarquías, es decir de funcionarios con privilegios: dobles, triples sueldos y más; sino también por ABAJO, con los que menos ganan, en cuanto la

mayoría de los trabajadores públicos y privados, continúan ganando una remuneración básica de 218 dólares mensuales, lo que no corresponde ni al 40% de la actual canasta básica familiar.

Continúa siendo una contradicción, que todo el gabinete del gobierno, asambleístas, prefectos, alcaldes tengan sueldos que bordean los 5.000 dólares y el trabajador común se le mantenga con sueldo 25 veces menor a este. Lo que sería realmente equitativo es que si bien es necesaria la fijación de un límite en los sueldos de la denominada “Burocracia Dorada” también se eleven los sueldos de los que menos ganan.

El Mandato Constituyente # 4, como se manifestó antes, se refiere exclusivamente a las indemnizaciones por despido intempestivo, por lo que será analizado, más adelante.

El Mandato Constituyente # 8, y el reglamento promulgado mediante decreto Presidencial, cuyo objeto debía limitarse a la “eliminación” de la tercerización, intermediación y contratación por horas; introdujo cambios profundos en materia salarial y en especial en los componentes que constan en los contratos colectivos:

a) Eliminación del pago por horas de trabajo, con la prohibición del Contrato por Horas, se termina con este sistema de contratación, mismo que podía celebrarse para cualquier tipo de actividad, podía darse por terminado en cualquier momento, y con la cancelación del valor hora de trabajo se entendía cancelado todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluidos los que se pagan en periodos distintos a los mensuales; sistema completamente conveniente para los empleadores, en cuanto el trabajador se encuentra desprovisto de estabilidad, beneficios de ley, posibilidades de organización; constituyendo el contrato precario por naturaleza.

En su lugar, se resaltó al Contrato por Jornada Parcial, que ya se encontraba regulado en el Art. 82 del Código del Trabajo; mismo que goza igual que el resto de contratos de la protección de la ley laboral, de sus beneficios y garantías; estableciéndose que todo el trabajo que exceda, el tiempo convenido deberá ser considerado como jornadas suplementarias y extraordinarias. (Art.2 Mandato Constituyente #8).

b) Regulación salarial para profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, estableciéndose en la disposición general tercera del mandato, que estos profesionales que no laboren en jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial, garantizándoles la protección integral del Código del Trabajo, y las remuneraciones aún en los periodos vacacionales.

Las necesidades de la educación privada deberían ir en concordancia con la oferta de profesores pero en nuestro país no es así, debido a que existe baja demanda y una alta oferta de profesores, y por ello se contrata a docentes que en el mejor de los casos se les paga el sueldo básico, porque al existir muchos oferentes se les impone un sueldo, no hay posibilidades de negociación, ya que las personas se conforman con lo que les ofrece, a veces ni siquiera se firma un contrato, tampoco se pagan los beneficios de ley, por lo que los profesores se quedan desempleados durante el periodo de vacaciones estando a la expectativa que se les llame a trabajar al siguiente año lectivo.

Disponiéndose en el mandato, que el Ministerio de Trabajo y Empleo, actualmente Ministerio de Relaciones Laborales (fusión del Ministerio de Trabajo con la SENRES) establecerá la respectiva Comisión sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector, concediéndose en el reglamento el plazo de 90 días para tal efecto, a partir del 1 de mayo de 2008.

En el reglamento del mandato en alusión, se instituye como excepción de la disposición analizada, a profesores de “muy alto nivel de especialización” que fueren llamados a centros de educación superior a dictar talleres, seminarios y cursos, que no impliquen una actividad docente permanente, y no superen las 24 horas mensuales, puedan ser contratados como profesionales, mediante honorarios sin relación de dependencia, de acuerdo al Art. 58 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Lo que no es correcto, es la forma de regulación, porque un reglamento no puede reformar a la ley y menos aún un Mandato, atribuyéndose por lo tanto el Presidente facultades que no le corresponden; deviniendo el presente reglamento en ese y otros puntos en inconstitucionales.

LIMITACIONES A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

El Mandato # 8, en la Disposición General Cuarta, dispone que se garantiza la Contratación Colectiva en el sector Público, esto es:

- En las instituciones del Sector Público
- Empresas públicas estatales;
- En los organismos Seccionales; y,
- De las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos.

Disponiéndose, que los Contratos Colectivos deberán ajustarse a los términos establecidos en los Mandatos Constituyentes, a las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo, en un plazo de 180 días, y a los criterios que establecerá la función ejecutiva, en el plazo de un año, que regirán la Contratación Colectiva en el sector público; siendo nula cualquier disposición contractual que los contradiga.

Además, en el mandato se enumeran los que se consideran excesos y privilegios de la Contratación Colectiva:

- Transferencia y transmisión de cargos familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador;
- Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales;
- Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador;
- Gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario;
- Entrega Gratuita de productos y servicios de la empresa.

Enumeración que es ampliada por el reglamento, a las siguientes limitaciones:

- Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleadores.
- Estipulación de pago de vacaciones y de la décimo tercera remuneración y décimo cuarta remuneración en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.
- Contribuciones de la entidad o empresa para actividades sindicales.
- Días feriados adicionales a los establecidos en la ley.

Disposiciones inconstitucionales en el reglamento, porque a éste, le corresponde viabilizar el cumplimiento del Mandato y no crear o quitar derechos; potestad que le corresponde a la Función Legislativa, que fue asumida por la Asamblea Nacional Constituyente.

Sobre este mandato existen dos puntos de vista totalmente opuestos, por un lado las organizaciones y profesionales del derecho que protegen sobre todo a los obreros del sector público, en la Provincia del Azuay, en algunos volantes opinan de la siguiente manera:

“Con este mandato se demuestra que en realidad no se buscan corregir excesos, en cuando algunos ya fueron con anterioridad prohibidos en otras leyes; sino fundamentalmente se busca coartar y eliminar totalmente la Contratación Colectiva, la que en el futuro deberá ceñirse únicamente a los beneficios igualmente limitados por el Código del Trabajo, retrocediendo desde este punto de vista 100 años en relación a la evolución del derecho laboral.

Siendo las principales limitaciones que en el ámbito estricto del salario se producen las siguientes:

1. Contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extra legales o particulares; varios Contratos Colectivos han instituido como un derecho, que un porcentaje mínimo del salario mensual deba ser descontado del trabajador y otro porcentaje similar aportado para el patrono, por cesantía, derecho que se encuentra reconocido en nuestra legislación y otras legislaciones, por lo que no se puede considerar un exceso.
2. Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador; los dos reconocimientos más extendidos a los familiares de los trabajadores y que se pagan con una periodicidad mensual son: el bono por subsidio familiar, que corresponde a un valor fijo, por cada carga familiar hasta cierta edad; y el otro, el subsidio de educación que corresponde a un valor adicional que se entrega cuando uno de los hijos cursa estudios en la escuela, colegio, y en ciertos casos hasta en la Universidad; bonificación, que toma en cuenta al trabajador como jefe de una familia a la que debe mantener y darle lo necesario para su sobrevivencia.
3. Días feriados adicionales a los establecidos en la ley; una de las formas de aumentar el lucro, ha sido que aumente la jornada de trabajo, los ritmos y los horarios; a los trabajadores a diferencia de los empleados se les concede

anualmente 15 días menos de vacaciones; por lo que es completamente justo que vía contratación colectiva, conste como días de descanso obligatorio, fechas que siempre revistieron importancia como carnaval, navidad, el día del cumpleaños y el día del aniversario del sindicato; se encuentra probado que una de las necesidades fundamentales debido al desarrollo de la tecnología, es que se trabaje menos con el fin de que se genere más empleo; el hecho de hacer trabajar más no tiene que ver con el desarrollo del país, sino con la necesidad de acumulación de las empresas y destino de esos fondos que son sacados de nuestra nación”¹⁸

Por otro lado la opinión pública está de acuerdo con estas limitaciones, debido a que dentro del sector público, todos estos beneficios se pagan con dinero del pueblo, y se llegan a grandes abusos como se ha demostrado que existen por ejemplo en Petroecuador o en las Empresas Eléctricas.

LIMITACIONES RESPECTO A LAS UTILIDADES

El Mandato Constituyente # 2, Art. 6 última parte dispone sobre el tema de utilidades, que: *“En ninguna de las entidades sujetas a este mandato se pagará utilidades a las autoridades, funcionario o trabajadores”*.

Y estando dentro de estas entidades, las empresas privadas cuyo capital se integran con más del 50% de los recursos públicos del estado.

Eliminándose por lo tanto las utilidades a los trabajadores que laboran en las empresas señaladas; al respecto cabe manifestar, que fue el legislador y luego el constituyente de 1998, que facilitó el traspaso de las empresas publicas a privadas bajo la figura de Sociedad Anónima, cuestión que acarreó que en empresas en las cuales el Estado aporta el 100% del capital, por intermedio del Fondo de Solidaridad se deban cancelar

¹⁸ Volante de los Coordinadores de Trabajadores del Austro.

utilidades, fundamentalmente las eléctricas y de telecomunicaciones, cuyos montos son altos.

LIMITACIONES RESPECTO A LAS INDEMNIZACIONES

En el mandato Constituyente # 2, artículo 8, segundo inciso, se establece un techo de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, en las instituciones del estado, incluidas las privadas que tienen más del 50% de capital público, de siete salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio (lo que en el año 2009 equivaldría a lo siguiente $218 \times 7 = 1.526.00$ USD), hasta un monto máximo de doscientos diez salarios mínimos básicos unificados del trabajador en general (USD 45.780,00).

Incluyéndose de esta manera, en esta limitación a la Jubilación Patronal, en cuanto para acogerse a la misma, se debe dar por terminada la relación laboral. A pesar de que el segundo inciso que se refiere a los trabajadores expresamente no habla de la jubilación, cuestión que si es regulada en el primer inciso del artículo en mención pero que se refiere a funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público.

LIMITACIONES A LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO

El Código del Trabajo nos trae las siguientes indemnizaciones, por despido intempestivo:

- a) La general, regulada en el Art. 188, que establece indemnizaciones por años de trabajo, iniciando con tres remuneraciones para quienes han laborado hasta por tres años, y de más de tres años una remuneración por cada año, con un tope de 25 remuneraciones.
- b) Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido; tanto empleador como trabajador pueden dar por terminado de esta manera el contrato de trabajo, en el caso de ser imputable al empleador este pagará el cincuenta por ciento

de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

- c) Para Dirigentes Sindicales, que sean miembros de la directiva, a quienes no pueden, ni desahuciar ni despedir, durante el tiempo que ejerza sus funciones de dirigente y un año más, debiendo en caso de despido indemnizarlos con la remuneración de un año (Art. 187)
- d) En caso de encontrarse presentado el Proyecto de Contrato Colectivo, ante el Inspector de Trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables y permanentes mientras dure el trámite previsto en el capítulo acerca de la suscripción del Contrato Colectivo; en caso de proceder en contrario, se indemnizará al trabajador despedido con 12 meses de remuneraciones (Art. 233)
- e) En caso de huelga, terminada la misma, los trabajadores volverán a sus puestos de trabajo, quedando garantizada su estabilidad por un año, en el que no podrán ser separados salvo por las causas señaladas en el Art. 172. (Art. 503)
- f) Protección a la mujer embarazada, a quien en caso de despido o desahucio, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración (Art. 154)

En el Mandato # 4, en el artículo N° 1 limita las indemnizaciones por despido intempestivo, para los trabajadores de las instituciones del estado y empresas privadas con participación de capital público en más del 50%; es para aquellas que constan en los Contratos Colectivos, en cuanto las que se regula en el Código del Trabajo, no alcanzan al techo establecido esto es hasta 65.400,00 dólares, es decir 300 salarios básicos unificados del trabajador en general.

El objeto de esta disposición es frenar los abusos que existían antes de la vigencia del Mandato, en las empresas estatales como Petroecuador, Empresas Eléctricas y de Telecomunicaciones, en las cuales los directivos, administradores, y trabajadores en general hacían que su renuncia aparezca como despido o buscaban los medios para hacerse despedir a fin de conseguir que se les paguen altas indemnizaciones, que no tenían limitación alguna

LIMITACIONES A LAS INDEMNIZACIONES POR RETIRO VOLUNTARIO

Por último, el Mandato Constituyente # 2, limitó el derecho a una indemnización por retiro voluntario, a los mismos topes que se dieron tanto a la jubilación, venta de renuncias y otras formas de dar por terminado la relación de trabajo, esto es de siete salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio ($218 \times 7 = 1.526$ dólares), hasta un monto máximo de doscientos diez salarios mínimos básicos unificados del trabajador en general (45.780,00 dólares).

Cabe manifestar, que las bonificaciones o bono por retiro voluntario, se regulan básicamente en los Contratos Colectivos, en algunas ocasiones por propia voluntad de sus empleadores que buscan incentivar el retiro para bajar sus costos financieros, en el caso de los trabajadores, es un derecho que se ejerce muy accidentalmente, porque en las circunstancias y época de crisis prefieren mantener sus puestos de trabajo estable, salvo casos de fuerza mayor, como enfermedades, accidentes viajes u otros.

En el Mandato Constituyente # 8 y su Reglamento, dentro de los excesos que se limitan constan, las gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, debemos entender que estos beneficios serán excesos y privilegios cuando superen los topes que constan del Mandato Constituyente # 2, caso contrario existiría flagrante contradicción entre los mandatos.

- Transferencia y transmisión de cargos familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador; cuestión que se encuentra ya prohibida conforme

consta en el Art. 56 literal c, de la ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, promulgada en el R.O. 181 del 30 de Abril de 1999.

- Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales; se entiende que debe aplicarse el Código del Trabajo para el pago suplementario y extraordinario, siendo inaceptable que no se trabaje y se cobre, lo peor del caso con los recargos establecidos en la ley.
- Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador; los beneficios que suelen estipularse generalmente para familiares cercanos al trabajador, son atención médica, odontológica, servicios exequiales,
- Entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza; cuestión que se encuentra ya prohibido conforme consta en el Art. 56 literal c, de la ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, promulgada en el R.O. 181 del 30 de Abril de 1999.

4.3 DECRETO PRESIDENCIAL 1701

Este decreto fue expedido por el Presidente de la República, Ec. Rafael Correa Delgado el 30 de abril de 2009, en el cual se regulan los criterios que regirán la contratación colectiva en el sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, este decreto es para la aplicación del Mandato Constitucional N° 8.

Al igual que con el Mandato N° 8, sobre este Decreto existen opiniones contrarias, de las cuales he recogido una opinión publicada en Diario Hoy el 9 de agosto de 2009, que en síntesis dice lo siguiente:

Excesos en la contratación colectiva pública.

“Siguen los movimientos de protesta de los dirigentes de los sindicatos públicos, contra la regulación que establece el Decreto 1701, para coartar los excesos de la

contratación colectiva. La regulación no supone la desaparición de los contratos colectivos en el sector público, como falsamente se ha afirmado, sino que busca que al amparo de estos no se cometan abusos ni se creen desequilibradas prebendas en beneficio de un determinado grupo y en contra del interés general. Es justo, por ejemplo, que se suprima la transmisión de cargos a familiares por razón del fallecimiento o la jubilación del trabajador. El Decreto exige, como es obvio llenar la vacante por medio de concurso de merecimientos. *¿No es corrupción cobrar horas suplementarias no trabajadas por cualquier empleado público, y el que sea dirigente sindical no justifica tal irregularidad? ¿O el pago de vacaciones y otros beneficios para el grupo familiar del trabajador? ¿O el pago no justificado por subsidios o compensaciones sociales?* En casos como estos y de buena parte de los 21 excesos que se regulan resulta sin sentido invocar derechos adquiridos. ¿Cómo pueden serlo, por ejemplo, los cargos hereditarios, según se ha llegado a establecer en algunos casos en contratos colectivos públicos? Es bueno alentar el mayor beneficio de los trabajadores, pero sin que con ello se generen graves distorsiones y desigualdades con otros grupos del mismo sector público. En este sentido, hay que invocar los principios de equidad, ecuanimidad y justicia a los que se refiere el Decreto 1701, como guías para establecer las reglas generales de la contratación colectiva sin distorsionarla con la creación de prebendas y excesos a favor de unos y en contra del bien general”

Por otro lado Organizaciones laborales como la Unión General de Trabajadores del Ecuador según un artículo de prensa de Diario El Mercurio de fecha, 29 de julio de 2009, indican que su desacuerdo con este Decreto es porque se pretende dejar sin estabilidad a los trabajadores sindicalistas pasándolos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, con este Decreto prácticamente se anula la contratación colectiva, contraponiendo lo que dice la Constitución, donde se inscribe este derecho y que será negociado libremente entre las partes, los dirigentes señalaron que siempre estuvieron de acuerdo con que se eliminen los privilegios exagerados de algunos sectores de los trabajadores amparados en la contratación colectiva. Cortar los abusos

es importante, pero eso no autoriza eliminar los derechos. Esta situación se complementa con la Ley de Empresas Públicas que plantea igual situación que el Decreto: pasar a los trabajadores del contrato colectivo a la Ley de Servicio Civil.

Analizando este Decreto se puede ver que el mismo ampara únicamente a la contratación colectiva a los obreros y obreras del sector público y demás empresas estatales señaladas anteriormente y por lo tanto, amparados por el Código del Trabajo y no cabe por ejemplo en el Art. 1.2.17 que se prohíban incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por la SENRES, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) y el inciso final de Disposición General Tercera de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, (LOSSCA), lo mismo para el caso de pago de subsidios y bonificaciones que no son parte de la remuneración mensual unificada, se dispone la aplicación del art. 104 de la LOSSCA, es decir se incluye a los obreros a una ley que ampara a los empleados públicos, cuando la clase obrera por disposición de la Constitución en el Art. 229 inciso tercero prescribe que “Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo”.

Por otra parte, si bien es cierto que es necesaria la limitación de excesos como la transmisibilidad de los cargos, y el pago de horas suplementarias o extraordinarias, no laboradas, entre otras, esta no es la forma correcta de hacerlo, porque ningún decreto puede ir en contra de la ley, según la estructura jerárquica de preeminencia de normas y según este Decreto se desconocen ciertas conquistas laborales como días adicionales de descanso (por citar un ejemplo por aniversario del Sindicato), que las permite el Código de Trabajo, vía contratación colectiva, y por ello es que organizaciones sindicales buscan que la Corte Constitucional, declare la inconstitucionalidad de este decreto.

4.4 SITUACIÓN ACTUAL DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES EN NUESTRO PAÍS. ¿LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES CUMPLEN LOS OBJETIVOS PARA LOS CUALES FUERON CREADAS O SE HAN IDO DEBILITANDO A TRAVÉS DEL TIEMPO?

Partiendo del hecho de que la clase obrera no ha perdido importancia, sin embargo, su fuerza de protestas en la última década ha perdido espacios, es notoria la situación por la que atraviesan las Asociaciones de Trabajadores en nuestro país, que cada vez tienen menos injerencia tanto en el ámbito local como en el nacional.

No cuentan ni siquiera con el apoyo mayoritario de la población como en épocas pasadas, en las que en base a los grandes movimientos obreros como el del 15 de noviembre de 1922, aunque tuvo un resultado fatídico, sirvió como antecedente para la expedición del Código de Trabajo y sus posteriores Reformas, en las que se incluyeron una serie de beneficios sociales, como la Décima Tercera y Décima Cuarta Remuneración, entre otras.

Se notó la inactividad de estas asociaciones, sobre todo cuando fueron expedidos los mandatos constituyentes, que limitan en parte sus derechos, y las centrales de trabajadores guardaron silencio, inclusive cuando se convocaron marchas por parte de la CEOLS (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres), de la CTE (Confederación de Trabajadores del Ecuador), de la FUTE (Frente Unitario de Trabajadores del Ecuador), para exigir la declaratoria de inconstitucionalidad del Decreto Presidencial 1701, no tuvieron ninguna incidencia, y en la mayoría de las ciudades han pasado desapercibidas, esto porque en el interior de cada central de trabajadores existen intereses contrapuestos entre dirigentes, por pactos políticos, o por corrupción existente, sin embargo, mantienen fuertes ingresos de sus afiliados, sin que encuentren reciprocidad, para mejorar sus condiciones de vida.

Las centrales sindicales sólo aparecen a finales de año, cuando la prensa nacional les solicita su criterio sobre el incremento de la remuneración básica unificada del

trabajador por parte del gobierno, para las negociaciones con la clase empresarial, aparte de ello, no tienen mayor participación en el ámbito nacional.

No responden a los intereses de la clase obrera como fue el objetivo de su creación, y con ello no quiero decir que deban hacer huelgas o manifestaciones violentas, para hacer valer sus derechos, sino lo que se ve en la práctica debido a que no existen propuestas, alternativas, tampoco participaron activamente en la elaboración de la nueva Constitución de Montecristi, en el 2008, aplicadas a la realidad nacional, no se abren espacios de diálogos y participación, ni siquiera de capacitación, talleres, charlas, para los trabajadores para que se informen de sus derechos, que en muchas ocasiones son vulnerados por la falta de conocimiento, lo que más vemos son volantes de protesta, atacando a la burguesía y al gobierno del país, sin propuestas claras que permitan equilibrar esta lucha de clases.

En la Provincia del Azuay, tenemos algunos ejemplos sobre el tema:

1. Con el cierre de la fábrica Artepráctico, en 1991, existe un caso que evidencia que los abusos de las Directivas Sindicales, al exigir beneficios sociales excesivos en la contratación colectiva llevan a ocasionar la quiebra de fábricas prósperas, dejando sin trabajo a cientos de personas, con ello la pregunta planteada al inicio del tema se responde: las organizaciones de Trabajadores ya no cumplen los objetivos para el cual fueron creadas

2. Durante el mes de agosto de 2009, se realizó una huelga por parte del Comité de Empresa de los Trabajadores de ERCO, Empresa Ecuatoriana del Caucho, por incumplimiento del contrato colectivo, sin que haya tenido éxito esta paralización, por cuanto los trabajadores que no pertenecían al Comité de Empresa, realizaron marchas paralelas en contra de esta medida, lo que evidencia la falta de apoyo a esta organización, a los demás trabajadores lo único que les interesaba era que se levante la medida de hecho para regresar a sus puestos de trabajo, y no le brindaron ningún

apoyo a esta organización, por el contrario temían que ocurra lo mismo que con Artepráctico, al final el Comité de Empresa, suspendió la medida de hecho por 45 días transcurrido dicho plazo se retomó la huelga, y por su parte los directivos de la empresa explican sus propuestas a los empleados y obreros no sindicalizados, porque saben que estas personas no respaldan al Comité de Empresa.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 CONCLUSIONES

El éxito de la unidad de acción exige la participación común en los elementos fundamentales que constituyen la sociedad, es decir, exige una estrecha y constante cooperación. Esta cooperación constante es la que hace que en todos los grupos sociales estables se dé, al menos en su grado mínimo, la integración que le es imprescindible para mantenerse, esta convivencia social requiere que los individuos acepten y desarrollen conjuntamente unas formas de pensar, valorar y actuar frente a las necesidades y objetivos básicos de la colectividad y que sean coincidentes, dicha organización se adapta plenamente al campo del trabajo, que es el medio por el cual los seres humanos obtenemos los recursos necesarios para nuestra subsistencia y por ello el derecho del trabajo surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida de servicios lícitos y personales.

Al analizar el derecho de organización de los trabajadores, en forma general, y en particular en nuestro país, vemos como este derecho importantísimo en la vida del hombre, producto de constantes luchas, verdaderas masacres para cristalizar un sueño, para la defensa de sus derechos y obtener mejoras en sus condiciones laborales, a pesar que han tenido que atravesar por difíciles momentos desde sus inicios hasta la actualidad se han logrado grandes objetivos como el reconocimiento del derecho del trabajo y dentro del mismo, el derecho de organización en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en las constituciones de los diversos países del mundo, posteriormente en la legislación interna el Código de Trabajo en nuestro caso se establece la estructura de las asociaciones de trabajadores en la cual se repiten los derechos consagrados en la Carta Fundamental, y además constan los requisitos, formación y procedimiento para la constitución de las mismas, hasta la obtención de su personería jurídica, para la posterior celebración de actos jurídicos como la contratación colectiva.

A pesar de que en los últimos tiempos, estas organizaciones de trabajadores estén en una época de debilitamiento por factores internos y externos, no se puede desconocer la importancia que tienen, debido a que la clase trabajadora es quien genera el progreso del país, y desde sus bases debe estar bien estructurada, alerta a la actividad estatal, participativa en los temas que les corresponden, como en las reformas a la ley laboral, en las que se evidencia su verdadera lucha por el sector al que representan, es inaceptable la proliferación de organizaciones sindicales en el Ecuador que lejos de contribuir a la democracia y al pluralismo sindical han devenido en una dispersión y debilitamiento del movimiento obrero.

Finalizando este estudio debemos indicar que el derecho de organización se acredita al trabajador por el hecho de ser tal, y por ende como propuesta pienso que se debe reactivar el movimiento obrero tanto ideológica como políticamente, se puede lograr mediante una educación política al futuro dirigente Sindical, sobre la base de que él, es un miembro más de la clase trabajadora, que no debe ser defraudada.

5.2 RECOMENDACIONES

Puedo sugerir algunas recomendaciones para el buen funcionamiento de las diversas asociaciones de trabajadores en Ecuador.

- Los Asociaciones de trabajadores deben conservar su identidad relacionada con la defensa de las intereses de su clase, y evitar divisiones internas por motivos de índole político o religioso.
- Establecer y/o fortalecer estructuras internas con la debida capacitación y educación de sus miembros, con charlas, foros que les permitan informarse de sus derechos para que puedan ejercitarlos, además en esos espacios se pueden desarrollar auténticas capacidades de liderazgo.
- Conseguir igualdad entre hombres y mujeres en los puestos directivos de las asociaciones.

- Dar la oportunidad a que en el interior de la directiva sindical se encuentren personas que tengan alguna discapacidad física, debido a que si es obligatorio para el empleador la contratación de personas discapacitadas en su empresa sería equitativo que las mismas estén representadas en la directiva.
- Establecer como prioridad el rendimiento de cuentas en actividades realizadas, así como de la utilización de los fondos de las organizaciones y que cualquier miembro de la asociación tenga acceso a la misma.
- Establecer una campaña de concientización del diálogo en los temas de contratación colectiva por ejemplo, en los cuales en base a negociaciones directas con los empleadores, se obtienen mejores resultados que con la implementación de medidas de hecho como la huelga.
- Ofrecer o ampliar los servicios especiales existentes para los trabajadores, con miras a estimular su afiliación. Esta es una manera de atender inmediatamente sus necesidades económicas y sociales, como por ejemplo con la creación de cooperativas de ahorro y crédito que ofrezcan préstamos a los miembros de la asociación a intereses bajos, o convenios con entidades de salud, comisariatos, para la obtención de descuentos, entre otros.
- Promover la integración de las diversas organizaciones de trabajadores a nivel nacional, para que unidos luchen por objetivos comunes.
- En el ámbito de la contratación colectiva, presentar propuestas razonables, acordes a la realidad de la empresa, que puedan ser negociadas y se obtengan resultados que beneficien a las dos partes.

BIBLIOGRAFÍA

BACA MANCHENO Patricio, Contratación y Negociación Laboral, Editorial de la UTPL, Primera Edición. Loja, 2006.

BRAVO S., Jorge Luis, Práctica Procesal Laboral I Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja. 2004.

CABANELLAS, Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 28ª. Edición. Tomos I, III, VII y VIII, Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2003

CASTRO ORBE, Rubén Tendencias. Actuales en el Derecho Colectivo del Trabajo. Primera Edición. Quito: Pluma librerías Editores, 1995.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CÓDIGO DEL TRABAJO

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México DF. Primera Edición, 1979.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA Real Academia española, Madrid – España; Vigésima Edición Tomo I, 1984.

EGAS PEÑA Jorge, Temas de Derecho Laboral, Primera Edición, Bogotá: Editorial Nomos, 1988.

MANDATOS CONSTITUYENTES 2, 4 y 8.

MAYORGA RODRÍGUEZ, Jorge. Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Primera Edición, Cuenca: Gráficas Imprearte, 2008.

MORAN GONZALEZ, Miguel, Manual de Derecho de Trabajo, Primera Edición, Portoviejo, Imprenta y Gráficas Ramírez, 1999.

PRADO, Pedro F., El Convenio Colectivo de Trabajo, Primera Edición, Buenos Aires: Editorial Abeledo-Perrot S.A, 1973

PUERTAS ORTEGA, Juan José. Práctica Procesal Laboral II, Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja, 2005.

TRUJILLO Julio César; Derecho de trabajo. Primera Edición Quito: Edit. Universidad Católica de Quito. Tomo I-II. 1986.

VÁZQUEZ REINA, Marcelo, Práctica Forense Civil, Laboral, Inquilinato, Primera Edición, Graficolor, Cuenca 2006.

VELA MONSALVE, Carlos. Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Segunda Edición. Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1983.

ÍNDICE	
DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES, FORMACIÓN, REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO	
CAPITULO I	
RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN	
1.1 Concepto	3
1.2 Antecedentes	4
1.3 Breve Reseña Histórica	5
1.4 Importancia del Derecho de Asociación	9
CAPITULO II	
EL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN NUESTRO PAÍS	
2.1 Introducción	11
2.2 Evolución histórica	12
2.3 Conceptos Jurídicos que da nuestra Legislación	16
2.4 Naturaleza Jurídica de la Organización Sindical. Diferentes criterios	18
2.4.1 Facultad de las Asociaciones Profesionales	20
Conclusión	23
Clasificación	23
2.5 Las asociaciones profesionales y otras formas de asociación	24
2.6 Fines de las Asociaciones en General. Diferentes corrientes de pensamiento en la historia	26
2.7 Normas que regulan el Derecho de Asociación en nuestro país	29
2.8 Normativa de la Organización Internacional del Trabajo OIT	31
CAPITULO III	
3.1 Requisitos de forma y de fondo	36
3.2 Procedimiento	37
3.3 Notificación al Empleador y prohibición de desahucio y despido	37
3.4 Personería Jurídica de las Asociaciones de Trabajadores	43
3.5 Sindicato Único	44
3.6 Sindicato más representativo	46
3.7 Sindicalización Voluntaria	47
3.8 Libertad Sindical frente al empleador	48
3.9 Fuero Sindical	50
3.9.1 Fuero Sindical del dirigente	51
3.10 Intervención de las Asociaciones de Trabajadores en la	

Contratación Colectiva	53
CAPITULO IV	
LIMITACIONES AL DERECHO DE ORGANIZACIÓN	
4.1 Introducción al tema	60
4.2 Mandatos Constituyentes 2, 4, y 8	63
4.3 Decreto Presidencial 1701	74
4.4 Situación actual de las Asociaciones de Trabajadores en nuestro país ¿Las Asociaciones de Trabajadores cumplen los objetivos para los cuales fueron creadas o se han ido debilitando a través del tiempo?	77
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	80
5.2 Recomendaciones	81
Bibliografía	83
Índice	85

