



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

POSTGRADO MAESTRÍA EN DERECHO EMPRESARIAL

TEMA:

**“DE LA DISOLUCIÓN DE LAS
ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES Y
SU PROCEDIMIENTO”**

AUTOR:

Dionicio Valentín Pardo Rojas

DIRECTOR:

Dr. Patricio Baca Mancheno

LOJA, 2008

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

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

AUTOR

FIRMA

Dionicio Pardo Rojas

CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS

Yo, Dionicio Pardo Rojas, 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”.

AUTOR

FIRMA

Dionicio Pardo Rojas

AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR

Dr. Patricio Baca Mancheno
DOCENTE – DIRECTOR DE LA TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, realizado por el estudiante señor **Dionicio Valentín Pardo Rojas**, ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y de forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que autorizo su presentación.

Loja, diciembre de 2008

Dr. Patricio Baca Mancheno

AGRADECIMIENTO

Un sentido agradecimiento a la **Universidad Técnica Particular de Loja**, que en el Postgrado y en la presente Maestría me permitió incursionar en las ramas del Derecho Empresarial, tan necesario en los procesos de globalización, política, económica y social, sin duda, herramienta básica para ofrecer a mis Clientes servicios eficientes y de calidad.

Mi imperecedero y profundo agradecimiento al distinguido Abogado y prestigioso catedrático universitario **Dr. Patricio Baca Mancheno**, quien con sus profundos conocimientos y desinteresadas enseñanzas me guió para realizar la presente investigación y aportar de alguna manera al conocimiento jurídico.

Dionicio Pardo Rojas

DEDICATORIA

A mi esposa **Dra. Mercy Cueva**, inspiración creadora; a mis hijos **Dennis Alejandro** y **Doménica de los Ángeles**, proyección de rebeldía.

A mis padres: **José Félix y Anita**; ejemplo y verdad, guías permanentes.

Dionicio Valentín

ESQUEMA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO PRIMERO INTRODUCCIÓN GENERAL

- 1. INTRODUCCIÓN GENERAL**
- 1.1. DERECHO LABORAL**
 - 1.1.1. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DE LA LEGISLACIÓN LABORAL
 - 1.1.2. PRINCIPIOS Y FUENTES FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO
 - 1.1.2.1. DERECHO DEL TRABAJO
 - 1.1.2.2. POLÍTICA SOCIAL
 - 1.1.2.3. DERECHO SOCIAL
 - 1.1.2.4. LEGISLACIÓN INDUSTRIAL
 - 1.1.2.5. DERECHO OBRERO

CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

- 2. DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES
- 2.1. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES
- 2.1.1. CONCEPTO
- 2.1.2. FINES DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES
- 2.1.2.1. CLASIFICACIÓN DE LAS ASOCIACIONES

CAPÍTULO TERCERO

MARCO LEGAL

- 3. MARCO LEGAL
- 3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
- 3.2. CÓDIGO DE TRABAJO
- 3.3. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL
- 3.4. DERECHO COMPARADO.

CAPÍTULO CUARTO

DE LA DISOLUCIÓN Y SU PROCEDIMIENTO

- 4. DE LA DISOLUCIÓN Y SU PROCEDIMIENTO
- 4.1. DE LA DISOLUCIÓN
- 4.2. PROCEDIMIENTO

CAPÍTULO QUINTO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
- 5.1. CONCLUSIONES
- 5.2. RECOMENDACIONES

RESUMEN DEL CONTENIDO

Al desarrollo del presente trabajo de tesis se divide en cinco importantes capítulos.

El Capítulo Primero, trata sobre todo lo concerniente al Derecho Laboral, desde sus orígenes hasta los conceptos más utilizados; también contiene una breve reseña histórica del movimiento obrero en el Ecuador, asimismo abarca los principios y fuentes fundamentales del Derecho Laboral y lo relacionado con el Derecho Social, la Política Social, la Legislación Industrial y otros temas relevantes para el presente trabajo.

El Capítulo Segundo, versa sobre las asociaciones profesionales, partiendo en primer lugar de conceptos que son de utilidad para el tema planteado, como por ejemplo, asociaciones, sindicatos, etc. Incluye los fines que deben perseguir las asociaciones profesionales, según el Código del Trabajo y la clasificación de las mismas.

El Capítulo Tercero, contiene todo lo que corresponde al marco legal que regula a las asociaciones profesionales, primero lo que establece la Constitución Política del Estado, tanto la de 1998 como la del 2008, redactada por la Asamblea

Constituyente y aprobada mediante votación popular. El Código del Trabajo, ya que es el cuerpo legal encargado de normar lo relacionado con las asociaciones profesionales y sobre todo sobre su disolución; el Código de Procedimiento Civil, ya que se constituye en ley supletoria del Código del trabajo; y, por último un análisis de la legislación latinoamericana denominado como Derecho Comparado.

El Capítulo Cuarto se concreta específicamente en el tema, es decir, en la disolución de las asociaciones profesionales y el procedimiento establecido en la ley para su disolución.

El Capítulo Quinto, por último establece las conclusiones a las que se arribó con el desarrollo del marco teórico, así como las recomendaciones que se considera pertinentes para la solución de este problema jurídico y para la culminación del presente trabajo investigativo, el mismo que queda a consideración de toda persona interesada en el tema.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el Derecho ha evolucionado de tal manera que resulta necesario actualizarse constantemente. Un claro ejemplo es lo que ha sucedido con una de sus ramas, es decir con el Derecho Laboral, la misma que ha tenido varias transformaciones a lo largo de los años, por lo que se lo considera un derecho para la clase obrera o trabajadora.

El Derecho Laboral es concebido como uno de los triunfos más significativos de los trabajadores que por años han venido librando batallas contra sus empleadores, siempre en busca de una vida más digna, lo cual lógicamente quiere decir: horas de trabajo justas y remuneraciones adecuadas para poder subsistir junto con sus familias.

Un logro muy importante es el derecho de asociación, el mismo que se encuentra consagrado en la actual Constitución Política del Estado, la cual reconoce el derecho que tienen los ecuatorianos de "...asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria"¹.

Este trabajo investigativo, está orientado al análisis de dichas formas de asociación, conocidas como asociaciones profesionales, pero más específicamente a su disolución y procedimiento, por cuanto su falta de adecuada regulación en el Código de Trabajo ha ocasionado múltiples problemas para las asociaciones que por cualesquier motivo desean disolverse.

Por esta razón el trabajo investigativo está dirigido a todos aquellos que deseen profundizar más sobre el Derecho Laboral y específicamente la disolución y el respectivo procedimiento de las asociaciones profesionales, según la legislación ecuatoriana.

¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 13, 2008.

CAPÍTULO PRIMERO
INTRODUCCIÓN GENERAL

1 INTRODUCCIÓN GENERAL

1.1 DERECHO LABORAL

Para comenzar el estudio del presente trabajo de tesis, se ha creído conveniente iniciar con el concepto de Derecho Laboral, según el tratadista Guillermo Cabanellas, el mismo que señala que: “A modo de introducción, aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral.

1. Denominación. Los principios doctrinales, las normas positivas, el ordenamiento jurídico concerniente a los derechos y deberes de empresarios y trabajadores, los conflictos surgidos del proceso de la producción o de la lucha de clases han recibido las denominaciones más variadas, no sorprendentes en la desorientación inicial de una rama nueva del Derecho. Aparecen en la terminología dos grandes grupos: a) el que prefiere el nombre de legislación emplea calificaciones tan distintas como industrial, obrera, industrial y obrera, industrial y del trabajo, obrera y previsión social, y simplemente Leyes obreras; b) en la tendencia que prefiere la denominación substantiva de Derecho surgen estos complementos: de Trabajo o del Trabajo, Obrero, Social, Industrial y Obrero, Económico, Nuevo Derecho; y más anómalamente, Organización jurídica del trabajo.

Predominan las de Derecho de Trabajo o del Trabajo y ésta de Derecho Laboral, preferida por más características, y que va abriéndose paso en la doctrina. La apoyan autoridades jurídicas ajenas a esta disciplina, como el civilista Castán Tobeñas y el procesalista Alcalá-Zamora y Castillo; otras lingüísticas, como el académico Casares, y la adoptan los laboristas Cabanellas, Pérez Botija y Madrid, entre otros.

La sinonimia entre trabajo y labor permite utilizar esta voz para adjetivar el Derecho relacionado con aquel otro vocablo, siguiendo así la tendencia general de las ramas jurídicas, que posponen al término obligado de Derecho el calificativo de la especialidad: Civil, Penal, Mercantil, Procesal, Canónico.

2. Definiciones. Con una u otra de las denominaciones citadas, en la definición del Derecho Laboral se destacan aspectos muy diversos por la doctrina: a) En relación con el sujeto, se ve en él la protección a las clases económicamente débiles (Walter Linares); el conjunto de medios que reconoce jurídicamente la persona del trabajador (Perroux); la serie de normas jurídicas referentes a la clase trabajadora (Balella); la regulación de las relaciones de trabajo entre patronos y obreros (Gallart Folch), b) En cuanto al objeto, los principios que regulan la industria humana (Estasen y Espejo de Hinojosa); las normas rectoras de las relaciones entre el capital y el trabajo, de patronos y obreros, en las diferentes fases de la producción, repartición y consumo de las riquezas (Cardarelli Bringas); los principios naturales y racionales reguladores de la actividad encaminada a la producción de valores económico-sociales (Madrid); las normas jurídicas aplicadas al hecho social trabajo, en las relaciones entre las partes y con la colectividad y las tendientes al mejoramiento de los trabajadores (Caldera Rodríguez); el que regula la conducta humana conforme el fenómeno trabajo (Krotoschin); el conjunto de reglas aplicables al trabajo dependiente (Duran y Jaussaud), c) Por la naturaleza del vínculo, el que regula el trabajo prestado en virtud de un contrato y bajo la dependencia de una empresa privada (Asquini); conjunto de leyes que consideran al empleado y al empleador unidos en una relación contractual (Cesarino Junior); el que rige las relaciones de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano (Pergolesi); el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación de trabajo (Hernáinz), d) De índole dual, como la de Pérez Botija, basada en los sujetos y en la finalidad: El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y

trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”².

En un trabajo enviado por Cecilia Silva a monografias.com, al respecto, se señala:

“Definición. Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

Terminología: La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

Naturaleza jurídica: La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

Publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.

Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.

Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

² CABANELLAS, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL, Editorial Heliasta, Edición 26, Tomo III, Buenos Aires, 1998, pp. 137-138.

Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo ha integrado de modo inescindible instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

Caracteres: En la época contemporánea de nuestro siglo, el Derecho Laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica. Los enunciaremos del modo siguiente:

Constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.

Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

Está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica.

Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débese a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

Autonomía: Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la Ciencia jurídica, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del Derecho Positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

Autonomía científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del Derecho Laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

Autonomía jurídica: El Derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:

Principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empleador, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

Autonomía docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del Derecho laboral”³.

En pocas palabras podemos definir al Derecho Laboral como aquel que regula las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, tomando en cuenta que para ser trabajador y gozar de los beneficios del Código del Trabajo, deben concurrir cuatro elementos: acuerdo de voluntades (entre el empleador y el trabajador); prestación del trabajo; dependencia o subordinación y pago de remuneración. También es importante establecer que a pesar de lo que señalan algunos tratadistas, el Derecho Laboral posee autonomía y jurisdicción especial. Contiene principios que lo legitiman como una auténtica rama independiente del Derecho.

³ www.monografias.com

1.1.1 BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

La historia del Movimiento Obrero solo ha sido posible por medio de la existencia de la clase obrera, que, como tal, apareció en el mundo y en nuestro país con el desarrollo del capitalismo.

“En el Ecuador la Clase Obrera está ligada con el apareamiento de la industria a fines del siglo XIX y comienzos del XX. A nivel mundial la época es de la transformación del capitalismo de libre competencia en capitalismo monopolista e imperialista. Algunos monopolios internacionales ingresan a nuestro país para la producción cacaotera, como las compañías Cacao Plantagen y la Caamaño Ltda., para coexistir con la pequeña producción campesina y la semifeudal terrateniente. En la minería y petróleo ingresan la South América Development Compone que extrae el oro de Portovelo y The Ancón Oil Company of Ecuador que explota el petróleo de Santa Elena. Así mismo, ingresan la empresa Ferroviaria The Guayaquil and Quito Railway Company y compañías extranjeras de Luz y Fuerza Eléctrica, el Banco Anglo Ecuatoriano, etc.

La clase obrera se desarrolla en tales industrias; de allí las primeras organizaciones de trabajadores nacen junto a los antiguos gremios de artesanos. Se diferenciaban de los actuales sindicatos en el énfasis que ponían en la ayuda mutua y las cajas de ahorro. Sin embargo, existe diferenciación entre las organizaciones de la sierra que surgen a partir de 1892, que tienen relación con los gremios artesanales que existían antiguamente; y las organizaciones de la costa que nacen directamente para organizar a los trabajadores dentro de la ideología mutualista, liberal y socialista difundida por pensadores como Virgilio Drouet y activistas como Miguel Alburquerque y Juan Elías Naula. Sin embargo, estas nuevas organizaciones obreras buscaron salir de la reglamentación impuesta a los gremios que dependían de los Comisarios de Policía Cantonales”.

Las primeras organizaciones obreras, por la tradición mutualista heredada de los gremios artesanales, descargaban todo el peso e sus problemas en la misma

organización, esto es, no solicitaban permiso al patrono. Sin embargo, paralelamente con este comportamiento lucharon por el mejoramiento de sus condiciones de vida, principalmente para conseguir la jornada de ocho horas, aumentos de salarios y seguridad industrial.

Los obreros trabajaban hasta 15 horas diarias y cobraban un salario tan pobre que no les alcanzaba para mantenerse, desenvolviéndose en condiciones de trabajo que eran desastrosas, los accidentes de trabajo y enfermedades eran pan de cada día. Consecuentemente, los obreros buscaban morar esta realidad; por eso, entre los años 1889 y 1920 podemos contar las siguientes luchas obreras; en 1889, el movimiento de Gremio de Panaderos de Guayaquil, por alza de salarios; en 1896, huelga del Gremio de Carpinteros de Guayaquil por la disminución de horas de trabajo; en 1898, huelga de los Panaderos de Guayaquil por mejores salarios; en 1906, levantamiento de los ferroviarios de Bucal contra los empleados norteamericanos de la Empresa del Ferrocarril del Sur; 1907, huelga de los ferroviarios de Durán por el pago de salarios atrasados; 1908, huelga de los cacahueros de Guayaquil por el alza de salarios; 1912, huelga de los trabajadores de Ferrocarril de Playas pro el alza de salarios; 1914, huelga de los trabajadores del Ferrocarril Bahía de Caráquez – Chone, por pago de salarios; 1917, huelga de los operarios de sastrería de Quito por elevación de salarios y disminución de la jornada de trabajo; 1918, huelga de los peluqueros de Guayaquil por el alza de salarios y disminución de la jornada de trabajo; huelga de los mineros de Zaruma por alza de salarios; 1919, huelga de los obreros de Portovelo por aumento de salarios, cumplimiento de la jornada de ocho horas e indemnización por accidentes de trabajo; huelga de los trabajadores gráficos de Quito por el aumento de salarios y el cumplimiento de las ocho horas de trabajo; huelga de los operarios de sastrería de la ciudad de Riobamba por mejores salarios, 1920, huelga de los empleados de boticas de Guayaquil por mejores salarios”⁴.

⁴ ALBORNOZ, Oswaldo. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Quito, 1985, pp. 5.

“Por esta época también se comienza a celebrar en el Ecuador el Día del Primero de Mayo, en conmemoración a la gesta de los obreros de Chicago que fueron pioneros en la lucha por las ocho horas de trabajo. En 1911, se celebró por primera vez en la ciudad de Guayaquil, por iniciativa del señor Rafael Ramos, Presidente de la Sociedad Abastecedores del Mercado”, fue una velada de carácter íntimo. En 1913 la celebración fue pública, y se formó un Comité Organizador de la fiesta del trabajador. Por la labor del Comité y en medio de las luchas obreras que presionaban para conseguir la Ley de la Jornada de Ocho Horas, en 1915 el Presidente Leónidas Plaza Gutiérrez dicta el Decreto declarando “día feriado para los obreros del Ecuador” al Primero de Mayo. Esta fecha, entonces, lleva el significado de la lucha por la jornada de ocho horas de trabajo que finalmente fue conseguido en 1916, y esta también fue su movilización para sus precursores, los obreros de Chicago.

Los años 70 al 80 marcaron una etapa crucial en la historia del movimiento obrero de Estados Unidos. Los obreros comenzaron a levantar su voz contra la prolongada Jornada de trabajo y la falta absoluta de leyes de protección laboral. En ese periodo se produjo una serie de grandes acontecimientos: pararon los ferroviarios y los mineros. Las huelgas adquirieron cada vez más un carácter enconado y muchas veces culminaron en choques armados. La década del 80 se caracterizó por el desarrollo del movimiento de masas en torno al reclamo de la jornada de 8 horas diarias de trabajo. La lucha por esa reivindicación desembocó en la huelga general del 1ro de Mayo de 1886, en la que participaron centenares de miles de obreros. Sus esfuerzos no fueron estériles. Aproximadamente 50 mil trabajadores de los que participaron en el movimiento conquistaron las 8 horas. El combate de los trabajadores condujo a choques con la policía en una serie de ciudades. En Chicago, ellos derivaron en un episodio trágico. El 3 de Mayo de 1889 la policía cargó contra los obreros en huelga, muriendo seis de ellos. A día siguiente los obreros de Chicago organizaron un grandioso motín en protesta por la masacre. Durante su desarrollo elementos sospechosos arrojaron una bomba contra el piquete policial que cuidaba la manifestación. De inmediato vino la réplica: la policía abrió fuego contra la multitud dejando numerosas víctimas. Los sucesos

de Mayo en Chicago tuvieron enorme trascendencia histórica. En el Congreso de París de la Segunda Internacional, realizado en 1889, se resolvió declarar el Primero de Mayo día de lucha del proletariado internacional. De esta manera se inició el ascenso en las luchas de las masas norteamericanas. Posteriormente la organización sindical iría tomando forma hasta desembocar en la primera agrupación obrera de que se tenga memoria en los Estados Unidos.

Este auge del movimiento obrero y su lucha, unido al crecimiento del número de organizaciones, que en el Segundo Congreso Obrero de 1920 alcanzó a cincuenta y cinco, permitió la consecución de las dos primeras leyes obreras. 1) la primera fue sancionada por el Presidente Baquerizo Moreno el 11 de Septiembre de 1916, y establece que todo trabajador, sea de la naturaleza que fuere, “no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiesta legales”, expresando que ninguna convención contra cual podrá ser alegada por el patrón, para violar tal limitación: regula también la bonificación, por horas excedentes de trabajo, diurno y nocturno y el servicio por turnos; finalmente preceptúa que el desahucio del contrato de trabajo deberá ser notificado con treinta días de anticipación, con prevención de pagar daños y perjuicios. Los años siguientes serán de lucha por el cumplimiento de esta ley, porque, según el Dr. Pablo Arturo Suárez, en 1934 el 90 por ciento de las fábricas de Quito trabajaban once horas diarias; y hoy mismo, en el año 1985, en la ciudad de Ambato, en las fábricas del político conservador y miembro del Frente de Reconstrucción Nacional de León Febres Cordero, señor César Augusto Salazar, los obreros no ganan el salario mínimo vital, trabajan descalzos y cumplen una jornada de entre diez y doce horas diarias; 2) la segunda ley obrera, sancionada por José Luís Tamayo el 22 de Septiembre de 1921, contiene las normas “sobre indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo; su reglamento se expidió el 25 de Abril de 1922; esta ley determina que debe entenderse por obrero o jornalero, y por patrón, incluyendo al Estado a las entidades de derecho público y establece la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional; regula las indemnizaciones en los casos de incapacidad total o parcial, o de muerte del trabajador, como excepciones a favor del patrono.

En fin, a comienzos del siglo, la inmensa mayoría de obreros no estaban organizados o si pertenecían a alguna organización sindical no tenían una idea clara e lo que es un sindicato. La mayoría de organizaciones eran de tipo artesanal o sindical con marcada tradición gremial, constituyendo esta realidad un limitante debido a que el artesano es, por su práctica, individualista, por lo que sus organizaciones son del tipo mutualista, de ayuda mutua. Los primeros sindicatos de fábrica estaban impregnados de esta tradición, mutualista, manteniendo la desviación hasta cuando la propia realidad de la lucha y los ejemplos del proletariado mundial permitieron corregir de manera relativa estos defectos, que, por otra parte eran alentados por los ideólogos liberales que dirigían el movimiento obrero de principios del siglo XX.

Por otro lado, no había una organización obrera a nivel mundial, ni la unidad obrero campesina, además, estaba muy lejos la formación de un partido político de la clase obrera, por lo que las luchas eran completamente espontáneas, buscaban únicamente la solución momentánea de los problemas obreros, sin la noción de la solución definitiva por la toma del poder político. Sin embargo, todas estas deficiencias y errores se debían a la que la clase obre recién nacía.

A nivel internacional los trabajadores del mundo vivieron el triunfo de la Revolución Socialista de Octubre en Rusia, en donde los trabajadores vencieron a la burguesía, formando el primer Estado gobernado por soviets de obreros campesinos. Esto sirvió de gran incentivo para la lucha de los trabajadores ecuatorianos”⁵.

“El Ecuador dependía del sistema imperialista principalmente por medio de las exportaciones de cacao que entregaba la mayoría de divisas. El año de 1922 se produce la caída del cacao debido a la sobreproducción de la primera post guerra y la consiguiente disminución de precios; así en marzo de 1920 la libra costó 26 3/4

⁵ SÁNCHEZ, Manuel. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DE LA LEGISLACIÓN LABORAL, Editorial Universitaria, Loja, 2006, pp. 9 – 12.

centavos de dólar, en Diciembre de 1920, 12 centavos y en 1921 5 2/4 de centavo”⁶.

“Solamente en los años siguientes cuando ya fueron asesinados obreros el 15 de Noviembre rebajó la producción pero no como consecuencia directa de las plagas sino por la propia falta de mercadería debido a la crisis mundial. Al interior del país, la burguesía exportadora tratará de recuperar las pérdidas devaluando la moneda de dos sucres por dólar a cuatro sucres ochenta centavos por dólar”⁷. Todo lo cual lo hicieron en base a la especulación y la emisión de papel moneda sin respaldo, mediante los bancos de su propiedad. Los trabajadores no estaban dispuestos a pagar las consecuencias de la crisis mundial del capitalismo y respondieron en la medida de sus posibilidades.

“La devaluación e inflación provocadas por la burguesía disminuyó el poder adquisitivo de los salarios. El alza de los tipos de cambio aceleró el aumento del precio de las subsistencias porque se importaban artículos como la harina, manteca, etc. El número de desocupados en el campo también creció desmesuradamente desde 1922 a 1925. La desocupación campesina desencadenó el éxodo a las ciudades, especialmente a Guayaquil, lo que creó un cinturón de miseria que con el nombre de suburbio comenzó a formarse por esa época.

Después del 15 de Noviembre de 1922, el movimiento obrero sufre un transitorio estancamiento por la desmoralización que domina el ambiente mientras la reacción campea en el país.

Para el año 1925 se produce el movimiento del 9 de Julio que permite cierta democratización, facilitando la creación de los partidos socialista y comunista. El nacimiento de estos partidos, tras la derrota del 15 de Noviembre, era una necesidad histórica. Para su apareamiento cuentan la influencia de la Gran

⁶ MUÑOZ VICUÑA, Elías. El 15 de Noviembre de 1922, Su Importancia Histórica y Sus Proyecciones. Segundo encuentro de historia y realidad económica y social del Ecuador, Tomo I, 1989, Pág. 410.

⁷ Ibídem, Pág. 411.

Revolución rusa y el conocimiento sobre teoría marxista – leninista en el país, gracias al ingreso de libros clásicos de Marx – Engels – Lenin.

Para comienzos de los años treinta, el país vive una nueva crisis económica también consecuencia de la crisis mundial de 1929 – 33 que tuvo como centro a los Estados Unidos de Norteamérica. En efecto, no obstante la recuperación económica de la Primera Post Guerra y la recuperación de la primera crisis de los años veinte, el 24 de Abril de 1929 cundió en la Bolsa de Nueva York un pánico que representó el punto de partida de la catástrofe. En el año y medio siguientes, los valores norteamericanos se despreciaron en 160.000 millones de dólares. La crisis se prolongó por cuatro años, en los cuales la producción de la industria transformativa de ese país se redujo en el 46,2 por 100; en algunas ramas, la caída fue mayor. La crisis industrial se entrelazó con la agraria, y ésta a su vez, limitaba el poder adquisitivo de los granjeros. El notario que los ingresos agricultores decrecieron en el 50 por 100 en aquel periodo. La desocupación cundió en los Estados Unidos, en 1933 el número de desocupados fluctuaba ya entre los 12 y 17 millones.

En el interior de nuestro país, la crisis del capitalismo mundial tuvo graves consecuencias. Luis Alberto Carbo en 1930 manifiesta que “La enorme baja experimentada en el precio del café, que se ha derrumbado desde los S/. 70,00 que alcanzó en 1929, hasta los S/. 25,00 en que se cotiza actualmente, por quintal; la reducción, aunque en menor escala, experimentada igualmente en el precio del arroz; y, por este orden, en los otros productos de nuestro suelo afectados por la crisis que aflige a la mayoría de los países del globo, han determinado un nuevo decaimiento en las actividades generales de la nación y son, otra vez, causa de inquietud y descontento para el provechoso desenvolvimiento de los negocios. En los años siguientes la situación fue más grave aún, nuestras exportaciones, que en 1928 habían producido 15 millones de dólares, bajaron a menos de 7 millones en 1931; y, ni siquiera alcanzaron los 5 millones en 1932.

La crisis económica no pedía menos que influenciar terriblemente en la vida del pueblo ecuatoriano, lo que se manifestó la inestabilidad política y el descontento social. El régimen nacido del movimiento del 9 de Junio perdió su funcionalidad porque como fue basado en la redistribución de los excedentes que dejaban las exportaciones, al borrar estas no quedaban posibilidades para tal proceder reformista. Por el año de 1931 el gobierno del Dr. Isidro Ayora fue derrocado por los mismos militares y sustituido por el del Cnel. Luis Larrea Alba. De esta situación se aprovecharon los conservadores para tomarse directamente el poder ante el desgaste tanto del movimiento del 9 de Julio como de los liberales que gozaban de un desprestigio absoluto; para este fin, crearon una organización de cobertura que se presentara como democrática y de masas, pero que defendiera los intereses de los terratenientes conservadores serranos, le pusieron el nombre de Compactación Obrera Nacional, su base estaba formada por artesanos y campesinos de las haciendas de la sierra y postularon al terrateniente Neotal Eonifaz para Presidente de la República y lograron ganar las elecciones, pero en el Congreso reunido en Agosto de 1932 fue descalificado alegando que era peruano, pese a la oposición de los legisladores derechistas entre los que se encontraba Velasco Ibarra. Ante la descalificación la Compactación movilizó a sus bases que tenía inclusive en el ejército y desencadenó la guerra civil llamada de los “cuatro días”, en donde en verdad intervinieron masas de campesinos, artesanos y soldados de base, rasos que por su clase social tenían raíces entre los primeros, todos los cuales no comprendían que estaban luchando por ideales e intereses que no eran los suyos, sino la aristocracia terrateniente, conservadora de la Sierra. La guerra terminó con la derrota de los Compactados y se encontró la solución de formar un gobierno provisional presidido por Alberto Guerrero Martínez que convocó a elecciones presidenciales para Octubre de 1932, hizo fraude, y puso en el poder el burócrata de Guayaquil Juan de Dios Martínez Mera. Pero Juan de Dios pasó todo su periodo tachado de ilegítimo por el fraude que le dio origen y por el incesante ataque de grupos de “Compactados”, encabezados ya por José María Velasco Ibarra; ante la situación insostenible don Juan de Dios se trasladó a Guayaquil el 14 de Octubre de 1933; cinco días más tarde, el Congreso que, siempre le fue adverso declaró vacante la Presidencia de la República que interinamente fue ocupada por Abelardo

Montalvo que convocó a elecciones para Diciembre del mismo año. Velasco Ibarra ganó las elecciones iniciando la era de cuarenta años de Velasquismo.

Mientras en la cúpula política la crisis provocó gran inestabilidad, en la población el aumento de los precios y el desempleo provocó una reanimación de la organización y luchas obreras que se extendieron por la década del treinta. El 14 de Marzo de 1934 se declaró la huelga de la fábrica "La Internacional", pidiendo aumento de salarios y la jornada de ocho horas de trabajo. También se realizó la huelga de los trabajadores de aseo de calles, inició una movilización que se amplió a varias empresas. El 28 de Septiembre de 1934 se declaró la huelga de la "Industrial Algodonera" de Ambato, pidiendo el reconocimiento de la organización sindical y mejora de los salarios. El 8 de Octubre se produjo la huelga de los trabajadores de la fábrica de tejidos "La Inca", en Uyumbicho, pidiendo aumento de salarios. En Octubre de 1935, los obreros de las minas de Portovelo pidieron aumento de salarios, mejoras sanitarias y atención médica que al ser rechazados declararon la huelga.

Finalmente los obreros vencieron a la compañía extranjera South American Development Company. La unidad obrera también mejoró mucho, en 1937 se formó el "Comité Sindical pro mejoramiento de la Clase Trabajadora", este comité promueve el Congreso Obrero Nacional que se reunió el 22 de Julio de 1938 en Ambato donde constituyó la Confederación Obrera del Ecuador que más tarde fue sustituida por la CTE (Comité de Trabajadores del Ecuador) en 1944. Es también importante la creación de la CEDOC, con el nombre de Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos, en Congreso celebrado el 27 de Septiembre al 2 de Octubre de 1938.

Fruto de sus luchas anteriores y de su mejor organización es la consecución del Código del Trabajo para la clase obrera, que dictó el General Alberto Enríquez en 1938, tanto, que el código a pesar de tener una nueva concepción del Derecho Laboral, es en gran medida una codificación de las leyes que desde 1916 se fueron dando por partes luego de cada lucha y masacre respectiva. El Tercer Congreso

Obrero realizado en Ambato envió una comunicación al Congreso de la República para que sea aprobado el Código del Trabajo; igual apoyo envió el Congreso Obrero Nacional Católico. Sin embargo los periódicos de la burguesía terratenientes se oponen a su expedición, así, el Comercio de 13 de Noviembre de 1938 dice "...se aspira a establecer la lucha de clases, a fin de buscar la destrucción del capital... su aplicación (del Código) sería la ruina para la industria". A pesar de la oposición patronal el Código entró en vigencia.

El Código fue expedido por el Jefe Supremo el 5 de Agosto y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente, fue publicado en el Registro Oficial números 78 al 81, correspondientes del 14 de Noviembre de 1938. "Grande, tenaz resistencia se opuso al Código", afirma el malogrado jurista Rafael Vallejo Larrea. Acusaciones injustas le fueron lanzadas. Comenzando por aquella de que era una simple copia de la Ley del Trabajo Mexicano, acusación que tiene un origen humorístico. Y es el caso que alguien leyó al el Código en la parte que incluye el cuadro valorativo de la disminución de capacidad para el trabajo y se encontró con que estaba también el mismo cuadro en la Ley del Trabajo Mexicano; de allí dedujo, y lo esparció a los cuatro vientos, que el Código era una simple copia, ignorando, desde luego, que dicho cuadro es de aceptación internacional y que nuestro Código lo adoptó. La misma que es justificada, por otra parte, con la sencilla consideración de que el organismo de los trabajadores ecuatorianos está constituido en igual forma que el del trabajador de cualquier otra parte del mundo; y, que igualmente dañoso le es perder un brazo, por ejemplo, a un trabajador de Ecuador que a uno de Europa o Asia. Estos ataques llevan la intención de desprestigiar al Código, presentándolo como "consigna foránea", pero en verdad, contempla la legislación anteriormente dictada en el país.

Con posterioridad, se ha realizado una primera codificación, el 4 de Septiembre de 1961, obra de la Comisión Legislativa, se basa en veintisiete decretos reformativos y dos resoluciones interpretativas. La segunda codificación, de 7 de Junio de 1971, hecho por la Comisión Jurídica, se fundamenta en ocho decretos reformativos. La última codificación, de 1978, le sirvieron de base cincuenta decretos reformativos y

tres resoluciones de la Corte Suprema. El Código ha sido motivo de conflictos por su cumplimiento, porque los patronos han buscado mil artimañas para eludir sus disposiciones”⁸.

Han sido muchos años de ardua lucha y de rebeldía, así como también largos años, en los cuales la clase social menos favorecida ha tenido que soportar la desigualdad social, para por fin lograr que sus derechos queden consagrados, tanto en la Constitución de la República, como también en su propio Código del Trabajo. Gracias a lo sucedido en Chicago, con los trabajadores Norteamericanos, su repercusión se sintió en el mundo y Ecuador no fue la excepción, haciéndose sentir mediante huelgas y manifestaciones que en algunas ocasiones terminaron violentamente, tal es el caso de lo sucedido el 15 de Noviembre de 1922, año en el que cientos de obreros fueron cruelmente asesinados. Por ello el 1ro de Mayo tiene una connotación muy importante, porque representa uno de los primeros triunfos de aquellos que por años habían sido explotados por los dueños de tierras, industrias, empresas y que hasta el día de hoy siguen aprovechándose de aquellos que no tienen poder político y por ende son más propensos a ser engañados. Sin duda alguna, aún falta mucho para conseguir que efectivamente se aplique el Código del Trabajo a plenitud para que los trabajadores puedan tener una vida digna, según lo establecido en los nuevos preceptos constitucionales.

1.1.2 PRINCIPIOS Y FUENTES FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

“Los principios fundamentales que garantizan las Asociaciones de Trabajadores, son: la Libertad de Asociación, la protección del Estado y el Reconocimiento Jurídico, manifestado en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.

⁸ SÁNCHEZ, Manuel. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DE LA LEGISLACIÓN LABORAL, Editorial Universitaria, Loja, 2006, Pág. 13 – 34.

- La Constitución Política de la República, en el Art. 35, numeral 9., garantiza la asociación sindical de los trabajadores y su libre desenvolvimiento de conformidad a la Ley.

- El Código de Trabajo en el Art. 447, obliga que las Autoridades del Trabajo a que auspicien y fomenten la conformación de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, que cumplan con las formalidades y finalidades legalmente establecidas. Se limita el derecho a las empresas o negocios que no tengan por lo menos treinta trabajadores.

Estos principios generales, se consagran al reconocer el derecho de los Trabajadores y Empleados, sin distinción, de constituirse en Asociaciones Profesionales o Sindicatos.

Constituidas de conformidad con la Ley y, cumplido el trámite legal correspondiente, las asociaciones adquieren Personería Jurídica, con capacidad para adquirir derechos y obligaciones, por intermedio de sus representantes.

En la práctica, culminan con el Reconocimiento Jurídico del contrato constitutivo, siendo la Autoridad Competente el Ministerio del Trabajo; el registro, para los fines legales consiguientes, es de responsabilidad de la Dirección General del Trabajo, del mismo Ministerio”⁹.

Si bien es cierto que la libertad de asociación está garantizada en la Constitución Política del Estado, es necesario señalar que las disposiciones citadas en la anterior referencia constituyen parte de la Constitución de 1998, ya que actualmente este derecho se encuentra garantizado en el Art. 326 numeral 7, el mismo que textualmente dice: “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

⁹ www.dla.lahora.com

organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de empleadores”¹⁰. Es de suma importancia que este derecho se encuentre establecido en la Constitución, porque de esa forma tiene mayor obligatoriedad para su aplicación.

Indiscutiblemente los principios más importantes del Derecho Laboral son los siguientes:

“PRINCIPIO PROTECTOR: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD: La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedida por el derecho laboral en beneficio propio. En el carácter protector del Derecho del Trabajo se funda el principio de su irrenunciabilidad, consistente en que las normas de este Derecho una limitación de la libertad contractual y siendo, en general, de naturaleza obligatoria, no permiten al trabajador privarse de la protección que la Ley otorga.

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD: Se refiere a la estabilidad aplicada a los trabajadores que, en términos generales, no es otra cosa que la firmeza de las relaciones jurídicas y garantía del presente y del futuro, en virtud de que los hombres, de acuerdo con la idea de la seguridad social necesitan poseer confianza plena y real en el presente y estar ciertos de que la satisfacción de las necesidades familiares no dependerán de la arbitrariedad y del capricho de los hombres.

PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD: El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

¹⁰ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 326 numeral 7, 2008.

PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD: El principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

PRINCIPIO DE BUENA FE: Se lo considera como un principio general, informante de la totalidad de la regulación con características de postulado moral y jurídico”¹¹.

Son, por otra parte, fuentes del Derecho Laboral Ecuatoriano:

“LAS FUENTES DE NORMAS GENERALES: En primer termino están las fuentes formales del Derecho Ecuatoriano del Trabajo y en segundo lugar las fuentes de normas generales, todas ellas contienen reglas objetivas, generalmente obligatorias, aplicables por consiguiente, a todas las relaciones laborales a que tales normas se refieren.

LOS CONVENIOS INTERNACIONALES: Cuando han sido suscritos por el respectivo representante, es decir, aprobados por el Congreso, ratificados por el Presidente de la República y publicados en el Registro Oficial.

LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE: En la sesión plenaria del 10 de diciembre de 1948 la Organización de Naciones Unidas reunida en París aprobó La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en cuyos artículos del 22 al 25 contienen los derechos referentes al trabajo.

LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE: La Novena Conferencia Interamericana reunida en Bogotá del 30 de marzo al 2 de mayo de 1948 aprobó la resolución que constituye la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, cuyos artículos 14 al 16 y 21 consagran derechos

¹¹ ORTEGA HERRERA, Luís. Ubicación Científica, Principios y Fuentes Fundamentales del Derecho del Trabajo, Editorial Universitaria, Loja, 2006, Pág. 20 – 33.

y garantías similares a los consagrados en la Declaración de París, anunciado previamente.

LA CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES: En la misma Novena Conferencia, se acordó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que según el Art. 1, tienen por objetivo declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase, y contiene el mínimo de los derechos de que deben gozar los trabajadores de los Estados Americanos.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS NACIONES UNIDAS: Que en los Arts. 6 – 9, consagra derechos y garantías concernientes a las relaciones obrero – patronales.

ACUERDO DE CARTAGENA: Contiene solo un artículo, el 22 que se ocupa de los problemas sociales y laborales del Área Andina.

LOS CONVENIOS DE LA O.I.T: La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), de la cual se es miembro con solo dirigir una nota al Director General de la Oficina Internacional o Secretaria Permanente, comunicándole la aceptación formal de las obligaciones establecidas para los Estados miembros en la Constitución.

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA: La Constitución de 1929 abandona las corrientes liberales clásicas e incluye por primera vez, entre las garantías constitucionales, algunos derechos sociales.

Forman parte de los derechos de la Constitución de 1929 el derecho de asociación profesional y los de huelga y paro, en el ordinal 24 del Art. 151.

Luego de la Constitución de 1929 tuvimos la de 1938, que no entró en vigencia y que a los derechos reconocidos en aquella agregó, en materia laboral, el derecho a

las vacaciones anuales y la prohibición absoluta del trabajo, por cuenta ajena, para los menores de catorce años.

Los derechos y garantías consagradas en la Constitución de 1945 con algunas variantes fueron recogidos en la Constitución de 1946, a los cuales la Constitución de 1967 ha agregado algunos que, como principios fundamentales, ya constaban en leyes secundarias o ha introducido ligeras modificaciones para precisar, en algunos casos, el significado o, en otros, para ampliar su alcance.

El 15 de enero de 1978 se aprobó mediante plebiscito la Constitución Política que se encuentra vigente desde el 10 de agosto de 1979 y cuyo Art. 31 contiene las normas fundamentales o los principios básicos que informan a nuestro Derecho Laboral.

EL CÓDIGO DE TRABAJO: La Constitución Política declara derechos, establece garantías; pero, la aplicación práctica de esos derechos y la vigencia efectiva de esas garantías dependen de la existencia de leyes ordinarias que los reglamenten, y eso aún respecto de aquellos cuya efectividad no está condicionada a la existencia de tales leyes, como con mayor razón sucede cuando se trata de derechos y garantías cuyo ejercicio está subordinado a la existencia de leyes que los regulan, cosa que, desde luego, ocurre muy excepcionalmente.

Las leyes laborales ordenadas sistemáticamente en un solo cuerpo orgánico constituyen el Código del Trabajo que, por lo mismo, es la principal, aunque no la única, fuente del Derecho del Trabajo, en los países en donde se ha llevado a cabo la labor codificadora; en el Ecuador tenemos un Código de Trabajo desde el año 1938.

Nuestras leyes laborales aparecen, por primera vez, como tales, el 5 de marzo de 1903 con la Ley sobre Reglamentación de horas y días de trabajo en los establecimientos de Comercio e Industrias; posteriormente se dictaron en forma sucesiva leyes sobre varias cuestiones relativas al trabajo, hasta que, el 3 de junio

de 1936, se procedió a recopilarlas, reproduciendo, entonces 22 de leyes y decretos con fuerza de ley.

Esta recopilación y las leyes posteriores sirvieron de base a la expedición del Código del Trabajo pro el régimen dictatorial del General Alberto Enríquez, el 5 de agosto de 1938.

El Código, sin embargo, no entró en vigencia porque antes de que se publicara en el Registro oficial, el 10 de agosto de 1938 se reunió la Asamblea Constituyente y declaró vigentes todas las leyes dictadas por el gobierno de facto que, a esta fecha, se hubieran publicado en el registro Oficial, y respecto de las que, como el Código del Trabajo, no se hubieran publicado aún resolvió la misma Constituyente que sería examinadas por la Asamblea y que luego de estudiadas resolvería sobre su expedición o no expedición.

Tras largas deliberaciones, la Constituyente dictó el Código del Trabajo el 18 de noviembre de 1938; en las deliberaciones se dividieron los representantes en dos bandos acerca de la procedencia de la aprobación de la codificación preparada por el gobierno de facto.

El 29 de diciembre de 1960 se promulgó la segunda codificación de las nuevas leyes laborales y en ellas se incorporaron al Código del trabajo todas las reformas vigentes a esa fecha y que habían sido promulgadas con posterioridad a la primera codificación; el 28 de octubre de 1961 se hizo una nueva publicación oficial del Código del Trabajo a la que no se quiso denominar la Tercera Codificación sino simplemente como una nueva edición corregida de la codificación de 1960 en la que se habían deslizado errores de importancia y omisiones que era necesario enmendar.

El 7 de junio de 1971 se promulgó el Suplemento del No. 239 del Registro Oficial que contiene la tercera codificación de la legislación del trabajo; en esta codificación se recogen las principales reformas promulgadas posteriormente a la segunda

codificación, sin embargo, omite importantes reformas provenientes de Decretos Supremos de la dictadura del Dr. José María Velasco Ibarra y de resoluciones de la Corte Suprema adoptadas en virtud de la facultad que le confiere el Art. 14 de la Ley Orgánica de la Función Jurisdiccional.

Promulgada la tercera edición del Código del Trabajo el 7 de julio de 1971, el 21 del mismo mes apareció una nueva ley y detrás de ella se dictaron muchas más y así pronto fue necesario realizar otra codificación y por lo tanto en el Registro Oficial No. 650 de 16 de agosto de 1978 se promulgó el cuarto código, actualmente en vigencia aunque reformado ya por muchas leyes que en su momento tendrán que ser incorporadas en una nueva codificación.

LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: Comprenden tanto las resoluciones como los fallos emitidos únicamente por la Corte Suprema de Justicia.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores y una o más asociaciones profesionales de trabajadores, legalmente constituidas en virtud del cual se fijan las bases o condiciones conforme a las cuales deberán celebrarse los contratos individuales de trabajo entre los empleadores y los trabajadores a quienes comprenda el pacto colectivo.

LAS RESOLUCIONES DE LAS COMISIONES SECTORIALES: Comprende resoluciones en todo lo que respecta al salario mínimo vital y el mínimo sectorial.

LOS REGLAMENTOS: La Ley establece las normas generales y abstractas, pero no prevé las formas, oportunidad y medios adecuados para su ejecución; antes bien, la misma Constitución Política ha dejado que estos detalles de aplicación sean determinados en los reglamentos por la función que tiene a su cargo la ejecución o aplicación en la ley, esto es el jefe del Ejecutivo.

LA COSTUMBRE: Hemos de entender por costumbre, como fuente de derecho, la repetición constante, general y uniforme de actos de la misma especie, acompañada de la convicción de que ella responda a una necesidad jurídica y a la necesidad de que impere el orden y la justicia en el ámbito de las relaciones sociales a que ella se refiere.

LOS CÓDIGOS CIVIL Y DE PROCEDIMIENTO CIVIL: El Derecho del Trabajo es de contextura público – privada y puesto que el Derecho Civil y el de Procedimiento Civil regulan la mayor parte de las relaciones privadas y el procedimiento hacen valer los derechos de ellas derivados, con frecuencia se remite a ellos para llenar sus vacíos y completar sus disposiciones. En consecuencia, los Códigos Civil y de Procedimiento Civil constituyen las más importantes fuentes supletorias del Derecho Ecuatoriano del Trabajo.

LAS FUENTES DE NORMAS PARTICULARES: Se entiende por fuentes creadoras de normas particulares a las que dan origen a derechos y obligaciones que sólo pueden ser ejercitadas o exigidos por o a determinados individuos en concreto, tal sucede con el contrato individual de trabajo y con los fallos judiciales.

En materia de fallos se debe aclarar que lo dicho en el Art. 3 del Código Civil es aplicable, únicamente, para las sentencias o fallos que se dictaren en los conflictos o juicios individuales de trabajo, toda vez que tratándose de conflictos colectivos rige lo dicho en el No. 17.

OTRAS FUENTES: Por último es necesario referirse a la doctrina de los tratadistas, a la equidad y a la justicia social como fuentes del Derecho Ecuatoriano del Trabajo porque si bien no crean directamente derechos y obligaciones laborales, sirven, en cambio, para aclarar el alcance de las normas contenidas en todas las fuentes

formales que se han analizado, llenan los vacíos de éstas y contribuyen a la evolución del Derecho del Trabajo y al desenvolvimiento de sus instituciones”¹².

Estas son las principales fuentes del derecho laboral, que nutren y le dan autonomía al mismo. Los derechos y obligaciones adquiridos mediante cualquiera de las fuentes se ven principalmente consagradas en la actual Constitución Política del Estado, creada por la Asamblea Constituyente, ya que como se verá más adelante, adopta nuevas disposiciones a favor de los trabajadores ecuatorianos.

1.1.2.1 DERECHO DEL TRABAJO

“Esta nueva rama del Derecho ha dado lugar a una infinidad de controversias que se inician entorno a su denominación y se extienden a sus diversas instituciones.

El principio del derecho al trabajo sintetiza, en palabras de Pío XI, la facultad de los hombres para exigir que “se ofrezca oportunidad para trabajar a los que quieren y pueden hacerlo” y el fundamento de este derecho es obvio, dice Aspiazú, pues es el derecho a la vida, el sujeto pasivo del mismo no puede ser otro que el Estado, toda vez que corresponde al Estado promover la realización del bien común, y, por tanto, la posibilidad de conservación y perfeccionamiento para sus miembros.

Denominación: El término “Derecho del Trabajo” que tanto se utiliza, no es por todo admitido, pese a que es el más generalizado.

Los autores franceses vulgarizaron la expresión “Legislación Industrial”, pero no ha prosperado porque restringe su ámbito de aplicación a las relaciones de la industria propiamente dicha y excluye las de la empresa agrícola, mercantil, etc., que necesariamente se encuentra dentro de la industrial, y todo esto es considerado inexacto.

¹² TRUJILLO, Julio César. Las Fuentes del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Editorial Universitaria, Loja, 2006, Pág. 1 – 29.

Aparte de la denominación antedicha, ha recibido también la denominación de “Legislación Obrera”, “Legislación Industrial y Obrera”, “Legislación Industrial y del Trabajo”, “Legislación del Trabajo y Previsión Social”, “Leyes Obreras”, “Derecho de Trabajo o del Trabajo”, “Derecho Económico”, “Nuevo Derecho”, “Organización Jurídica del Trabajo”, etc.

Va ganando terreno la denominación “Derecho del Trabajo”, junto con la de “Derecho Laboral”, esta última es preferida por Cabanellas, y aunque se discute en algunos círculos acerca del acierto o desacierto de tomarlas como sinónimos.

Concepto: Si no hay unidad sobre la denominación más acertada para esta rama del Derecho, es obvio que no ha de haberla tratándose de su concepto o definición.

Así pues, son numerosas las definiciones que sobre el Derecho del Trabajo se puede encontrar en los tratadistas; pero, más que una lista, que siempre será incompleta, de las definiciones, se consideró más conveniente el análisis de lo que implícitamente adopta nuestro Código de Trabajo, en el Art. 1 que dice: “los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican las diferentes modalidades y condiciones del trabajo”.

Esta definiciones toma como referencia específica del Código Ecuatoriano del Trabajo un elemento objetivo de la materia que regula, esto es la “relación laboral” y, por lo mismo, constituye una definición objetiva, frente a las definiciones subjetivas que se remiten a uno u otro de los sujetos de esa relación, esto es al empleador o al trabajador.

El artículo antes citado trata de delimitar el ámbito de su competencia al decir que sus normas regulan las relaciones jurídicas provenientes del trabajo subordinado o realizado por cuenta ajena y bajo la dependencia del empleador; de ahí que no estaría sujeto a este Código el trabajo llamado autónomo, las relaciones emergentes de las labores realizadas en beneficio de otro, por quienes las realizan

conservando el control y dirección de esas labores, tal es el caso de los que ejercen profesiones liberales.

Sin embargo, debemos anotar que no es totalmente exacto el texto del Art. 1 en referencia porque si bien, en general, el trabajo autónomo no se encuentra regulado por el Código del Trabajo, sí lo está el trabajo de los artesanos, las relaciones de trabajo de éstos con sus contratistas y con sus operarios y aprendices.

También considera que están sometidos al Código del Trabajo todas las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores sin excepción alguna y esto es absolutamente cierto y, por lo tanto, no puede invocarse la clase o forma de trabajo ni la modalidad o condición particular de alguno de ellos para eximirse del cumplimiento de las normas de ese Código y a ellas hemos de recurrir aún para aquellas labores o casos que no se encuentran expresamente previstos en él, tal sucede, por ejemplo, con los trabajadores de la aviación civil, de la marina mercante, etc., sin perjuicio de las normas que respecto de ellas puedan existir en leyes especiales.

Por consiguiente la definición completa del Derecho Ecuatoriano del Trabajo siguiendo el esquema fundamental del Art. 1 de nuestro Código podría formularse en los siguientes términos: conjunto de principios y normas jurídicos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera sea sus modalidades y condiciones, las de los artesanos con sus contratistas y con sus operarios y aprendices, salvo las de los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesanado o de los que pertenezcan a sus organizaciones clasistas o interprofesionales con sus operarios y aprendices que están sujetos a estos principios y normas solamente en materia de salario mínimo, jornada máxima, vacaciones e indemnizaciones por despido intempestivo.

Así mismo, forman parte del Derecho Ecuatoriano del Trabajo los principios y normas que regulan las relaciones de empleadores trabajadores y artesanos y

contratistas, operarios y aprendices con el Estado y los órganos creados por éste para proveer de protección y tutela al trabajo”¹³.

Como queda explicado en líneas anteriores, el Derecho de Trabajo es un término no admitido por todos los estudiosos de la materia, de allí las múltiples denominaciones que con respecto a esta relativamente nueva rama del derecho han surgido para establecer el nombre de la misma y con ella el alcance que tiene. Sin embargo, parece ser que, en todo caso, el término más apropiado es el de Derecho Laboral y por ello, es el que se utilizará en el desarrollo del presente trabajo investigativo.

1.1.2.2 POLÍTICA SOCIAL

“Representa una forma particular de la política; es como uno de sus capítulos substantivos y se integra por las instituciones encaminadas a lograr ciertas transformaciones en las relaciones sociales y especialmente la desaparición o amortiguamiento de determinadas fricciones; buscarse el equilibrio entre las clases sociales a la par que la armonía entre los factores de la producción, mediante la instauración y realización de nuevas fórmulas de justicia o la implantación de nuevos tipos de servicio público o el reajuste en la distribución de rentas. En suma, la Política social es el conjunto de medidas encaminadas a resolver la cuestión social y a lograr la paz civil, esto es, el sosiego y la normalidad interna en la vida de los pueblos. Asimilada a una rama del Derecho, será el conjunto de medidas jurídicas enderezadas a aquellos propósitos. La Política es esencialmente enunciación de fines, planteamiento de problemas, instrumentación de medidas tácticas; el Derecho es una forma o método de conseguir aquellos fines.

Afirma Kaskel que la Política social y el Derecho del trabajo son ciencias hermanas. Fraternidad cierta, pero quizás insuficiente para aplicar la relación entre ambas. Surge primero aquella para el estudio de una serie de problemas de urgente resolución. Una manera o método de resolver algunos de tales problemas son las

¹³ TRUJILLO, Julio César. Derecho Laboral, Editorial Universitaria, Loja, 2006, Pág. 7 – 11.

instituciones jurídicas que se interfieren en la ordenación del trabajo y las cuales exigen una especialización por parte de los juristas.

El derecho del Trabajo es como segmento o palier de la Política social, es uno de sus medios o instrumentos. Pero, a su vez, el Derecho del Trabajo tiene hoy en día un sistema una concreción en coordinadas instituciones, que muchas veces no aparece en las distintas concepciones de la Política Social. Se ha definido, a veces, éste en sentido muy vago. En unos casos se la ha conceptualizado como una sociología aplicada, como una especie de sociología normativa, como una ética o moralización de la política económica, o como una etapa histórica en la teoría de la sociedad”¹⁴.

La política social constituye un medio por el cual el Derecho Laboral, realiza las transformaciones sociales y laborales, entre los empleadores y los trabajadores; debido a que proporciona los mecanismos necesarios para terminar con las dificultades laborales que por muchos años se han suscitado entre estos dos grupos. La política social es considerada como una ciencia hermana del Derecho Laboral y por ello ayuda a que ésta cumpla con algunos de sus propósitos, tales como los derechos conseguidos durante las múltiples manifestaciones, paros y huelgas que en la actualidad se encuentran consagrados en el Código de Trabajo; y por enumerar algunos tenemos la remuneración justa, los bonos y la jornada de ocho horas.

1.1.2.3 DERECHO SOCIAL

“Constituye este rótulo uno de los más debatidos por la doctrina. Hay quienes ven en él una redundancia, pues todo el Derecho es por esencia social; hay otros que lo utilizan para destacar una tendencia o un método de producción de normas. Mas son otras muchas las acepciones. CASTAN clasifica las significaciones dadas en los siguientes grupos: a) como derecho de la sociedad civil (Prisco); b) como

¹⁴ ORTEGA HERRERA, Luís. Ubicación Científica, Principios y Fuentes Fundamentales del Derecho del Trabajo, Editorial Universitaria, Loja, 2006, Pág. 4.

Derecho autónomo de los grupos (Krause); c) como Derecho Institucional (Hauriou); d) como Derecho de integración social (Gurvicht); e) como Derecho de justicia social (Luño Peña).

Concepción de gran interés es la que pudiéramos llamar “asistencial” y más todavía, “política – social”, la cual se advierte con todo vigor en la definición que de Bernardo de Quiros en la voz Derecho social de la “Enciclopedia jurídica Española”, al decir que el “Derecho Social ...es la serie de disposiciones legales... encaminadas a precaver y resolver los antagonismos sociales, por una parte, y por otra, a mejorar las condiciones de existencia presentes y futuras de las clases necesitadas y de los débiles en general, elevándolas a una condición superior más en armonía con la civilización presente. El derecho social así concebido sería el Derecho de los reprimidos social, reforma que no puede limitarse a contemplar los ángulos de las relaciones entre capital y trabajo, aunque éstas constituyen sus capítulos más importantes.

Para algunos el Derecho Social puede ser no una rama, sino un conjunto de ramas del Derecho que, además del Derecho del Trabajo comprendería otras con él conexas, como el Derecho sindical, el Derecho de previsión social, aún otras no tan afines, cual el denominado Derecho agrario, el asistencial, el de arrendamientos urbanos. Esta posición enciclopédica de un pretendido IUS SOCIETATIS por yuxtaposición o englobamiento, poco beneficiaria y se puede perturbar a la sistemática del estricto Derecho Laboral, el cual, en sus relaciones con otras ramas del Derecho, debe mantenerse a cierta distancia, pero sin perderse en la lejanías de las ramas tradicionales”¹⁵.

Si bien es cierto, el Derecho por excelencia es social, el Derecho Social, permite que el Derecho Laboral tenga una característica que lo hace autónomo y por ende legitima su creación como rama del derecho, ya que su función, al igual que la política social, es la de resolver los antagonismos o dificultades que surgen entre

¹⁵ ORTEGA HERRERA, Luís. Ubicación Científica, Principios y Fuentes Fundamentales del Derecho del Trabajo, Editorial Universitaria, Loja, 2006, Pág. 5.

los empleadores y trabajadores, dándoles especial protección a los últimos, por tratarse de un grupo económicamente débil y sin poder político alguno. El Derecho Social, pretende alcanzar armonía en la sociedad para su correcto desenvolvimiento y con ello lograr equidad en la misma.

1.1.2.4 LEGISLACIÓN INDUSTRIAL

“Tecnicismo hoy un poco en desuso aunque todavía se conserve como anacrónica denominación de cátedras y manuales franceses de la legislación del trabajo. En el epígrafe LABOR LAW de la décimo tercera edición de la “Enciclopedia británica” indicase como se ha venido usando aquel como sinónimo del “industrial law” la misma terminología internacional oficial (Art. 427 del Tratado de Versalles y 396 de los Estatutos de la Organización Internacional del Trabajo) los había empleado indistintamente. Desde este punto de vista de la evolución semántica de los vocablos, algunos autores señalan como hace un siglo la palabra “industria” era sinónimo de “trabajo” y en múltiples casos se hace referencia a la cuestión industrial como si se tratase de la cuestión social, o mejor dicho de los problemas o diferencias existentes entre el capital y el trabajo; hay además algunas monografías sobre relaciones industriales que tratan de las que existen entre las empresas y los trabajadores. El uso del término “industria” se justifica porque en muchos casos se hace omisión de la agricultura. Se ha venido entendiendo por el Derecho Industrial el que hace relación a la industria en si misma considerada, es decir cuando se la convierte en objeto de la vigilancia administrativa, tanto desde el punto de vista de la moralidad, de la seguridad o de la higiene, como desde el ángulo de la Política económica. Aún sí y todo, aquel título ha parecido insuficiente y en los tiempos últimos trata de perfilarse dentro de un llamado Derecho económico.

Mercantilismo de un lado y administrativista de otro, no renuncian, sin embargo, a ocuparse de ciertas instituciones esenciales del ordenamiento de la economía. Las instituciones de semejante ordenamiento, por si solas, todavía carecen de unidad de concepto y sistema, pero aún conjuntadas, no podrían subsumir en ellos los

principios y normas del orden laboral. En síntesis, puede concluirse que, salvo algún caso aislado, nunca llegó a la confusión del Derecho Industrial con el Derecho Laboral”¹⁶.

La legislación industrial es un término ya en desuso debido a su alcance, ya que no encierra todo lo que se refiere a las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, tomando en cuenta derechos y obligaciones adquiridos por ambas partes. Además se considera inexacto el término porque la clase trabajadora no solo tiene relación con la industria, sino también, o mejor dicho tiene relación especialmente con la agricultura, ya que industria no es sinónimo de trabajo.

1.1.2.5 DERECHO OBRERO

“Desde tres dimensiones puede intuirse este modo de designar a las normas laborales; dimensión teleológica, dimensión funcional y dimensión sociológica. Hay una dirección teleológica que fundamentaría aquel título tanto en la motivación como en los fines que se trata de alcanzar. Al nuevo Derecho se le llamaría obrero porque había sido la difícil situación del trabajador asalariado la que había impulsado la aparición de las nuevas normas; el hecho ocasional pudieron ser las guerras o la política internacional o la misma política interna, pero la relación causal hay que buscarla en los estratos sociales, en la estructura de la comunidad que no acertaba a resolver espontáneamente sus grietas o fisuras. Las nuevas normas se daban para remediar el estado de los obreros, el cual lo vemos denunciando desde las encuestas gubernativas de carácter oficial o particular hasta la autorizada voz de LEON XIII.

Bajo el *prima funcional*, las nuevas normas regulaban situaciones jurídicas en las que forzosamente había de tomar parte como sujeto un operario o modesto asalariado. Se construye como un derecho estamental o estatutario; es la posesión de un *status* lo que cualifica para ser titular de los derechos derivados de aquellas

¹⁶ ORTEGA HERRERA, Luís. *Ubicación Científica, Principios y Fuentes Fundamentales del Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria, Loja, 2006, Pág. 6.

normas. Los tribunales han de dirimir constantemente cuestiones de competencia personal por querer beneficiarse de tales derechos individuos que no tienen la condición de obreros. Para demostrar la posesión del status no basta alegar una situación de penuria o un modesto nacimiento o difíciles circunstancias económicas, sino que es menester la posesión de un oficio o actividad profesional, aún de las trivialidades o menos cualificadas. Ya no es un derecho civil común a todos, sino un derecho excepción que no se aplica al ciudadano por el simple hecho de serlo, pues habrá de pertenecer a un grupo social y a un estrato funcional determinado de la sociedad.

Por otra parte, el término “obrero” desde el punto de vista subjetivo y como tipología sociológica, parece indudablemente un vocablo estrecho, corto de significado, hay muchas personas, cuya prestación de trabajo y situación social queda dentro el marco de las nuevas normas, que no pueden calificárselas de obreros a pesar de que se produjese una amplia distensión del vocablo. Por otro lado, parece que diversifica al operario industrial o agrícola del empleado de oficina o del dependiente de comercio; por ello es que se ha sustituido en la terminología jurídica el concepto de obrero por el más amplio de trabajador, en el que resultan incluidos hasta profesionales e orden intelectual.

En los tratados de algunos filósofos del Derecho y en la definición que del Derecho Laboral dan ciertos especialistas, se advierte la íntima interdependencia entre aquel y la sociedad contemporánea, desde el momento que se le conceptúa en función de sus fines como un Derecho que ha de resolver la cuestión social de nuestros días.

El Derecho del Trabajo como disciplina metódicamente ordenada y como conjunto de principios políticos jurídicos, sistemáticamente conectados, no fue conocido en otras épocas. En cuanto a floración fecunda y desarrollo frondoso de una serie de normas, es, en efecto, obra de nuestro tiempo. Más no quiere decir que no existiesen ejemplos curiosos. El ordenamiento laboral cuenta con precedentes, como los tuvo la Economía política y el Derecho Administrativo. En épocas pretéritas existió una reglamentación laboral, en ocasiones tan meticulosa como

serlo pueda la contemporánea. Incluso un conjunto de preceptos coordinados a un fin político – social lo hallamos en algunos fueros del medioevo y especialmente en nuestro gran código de colonización de América. Pero lo que corresponde el mundo moderno es el espíritu de síntesis y de sistema, la inducción de sus principios generales; en una palabra, la conversión de la legislación industrial en Derecho de Trabajo.

Este derecho se llama por algunos obreros teniendo en cuenta sus modos de emanación. Máxime Lercy sienta la teoría de un “Derecho Proletario”; un Derecho creado por los propios obreros por si o con el asenso pasivo de los empresarios. La iniciativa política, la elaboración técnica y la sanción substancial de muchas normas son debidas a la acción de los obreros organizados a través de sus sindicatos. Por ello también se le denomina Derecho Sindical, teniendo en cuenta el órgano de creación de las normas, reservándose la e Derecho Corporativo para cuando reemplazan las corporaciones a los sindicatos o bien los absorben en la tarea de estatuir aquellos preceptos. Se desplaza así al Estado de su papel de legislador o director jurídico de la vida se la sociedad. Es esta a través de órganos que ella misma crea, a veces para enfrentarlos con la estructura oficial de aquel, la que se erige en rectora o de determinadas facetas económicas de la comunidad. Pero tales doctrinas y movimientos de intervencionismo social, extra o antiestatal, se producen en tiempos que el Estado alcanza plenitud en el grado de condensación del poder político y que aspira, así mismo, a utilizarlo en la esfera económica. El sindicato y la corporación buscan la protección económica del individuo, pero el Estado aduce análogos propósitos al mismo tiempo que argumenta con la tutela de los intereses generales. Pro ello el Estado interviene también en el mundo del trabajo y además en vez de la acción asilada, concreta e intermitente, realiza ahora una actuación sistemática, general y constante, que va a programarse a veces en cartas o textos políticos, en declaraciones de Gobierno en códigos o leyes y aún en preceptos o decisiones de autoridades mas o menos secundarias.

De buscarse cierta separación, por una parte, en la distinta manera de ser y en los diversos efectos de las relaciones jurídicas, lo que nos da la clasificación de relaciones jurídicas y de relaciones de igualdad o de coordinación, propias del derecho privado, y en relación de subordinación o de superordenación, que forman parte o forman el campo del derecho público; y por otra, en las distintas cualidades con las que intervienen en los sujetos de las relaciones jurídicas, bien como titulares del poder público, ya como particulares; esto nos puede conducir a insertar dos definiciones: “el Derecho Público reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter. El Derecho Privado rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones en que intervienen, bien entre sí, bien con titulares de poder público que actúen con carácter de particulares, en tanto, el Derecho Político es un tronco y otras ramas; considera los principios generales que presiden la estructura de vida del Estado y las relaciones de éste con los particulares, pero contiene además materia propia y privativa, particularmente cuando estudia las formas del Estado y sus poderes supremos. En este orden, el Derecho Administrativo no se ofrece como el primero, en relaciones filiales, sino de hermandad”.

La naturaleza del Derecho del Trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de servicios. Un cuerpo legal de y para el trabajador.

La definición del nuevo estatuto ya no podrá ser individualista y liberal, como “la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos”. Ni será tampoco una puramente formal, como “la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero – patronales” sino que será una definición que tome en consideración el fin perseguido por la Declaración de Derechos Sociales y por la Ley, que es la idea de la justicia social, espíritu vivo del contenido de las normas, una definición que pasará sobre cenizas de formalismo y

del individualismo para enunciar que el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”¹⁷.

Por último el Derecho Obrero tampoco puede ser considerado como aquel que comprende todo lo que concierne a la relación trabajador - empleador, debido a que el término trabajador es mucho más amplio, porque también incluye aquellos individuos que poseen un oficio o una actividad profesional, mientras que el término obrero se queda corto al diversificar al operario industrial o agrícola del empleado de oficina o del dependiente de comercio y por ende no los toma en cuenta dentro de su rama. El Derecho Obrero se refiere más bien a un grupo social y a un estrato funcional dentro de la sociedad y no a un derecho que puede ser aplicado a cualquier persona, según el trabajo que realiza.

¹⁷ ORTEGA HERRERA, Luís. Ubicación Científica, Principios y Fuentes Fundamentales del Derecho del Trabajo, Editorial Universitaria, Loja, 2006, Pág. 7- 11.

CAPÍTULO SEGUNDO
DE LAS ASOCIACIONES
PROFESIONALES

2 DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

2.1 LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

“Las asociaciones son personas colectivas, estructuradas orgánicamente para la consecuencia de los fines de defensa de sus intereses y, que al obtener el reconocimiento jurídico adquieren la Personería Jurídica con atributos para su determinación y capacidad civil relativa para ejercer derechos y obligaciones, por medio de Representantes Legales” ¹⁸.

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

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

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

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

¹⁸ www.dlh.lahora.com.ec

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales¹⁹; por lo que podemos afirmar que este derecho de asociación, es efectivamente un derecho legítimo tanto de los trabajadores como de los empleadores ya que está garantizado en el mencionado cuerpo legal, pero sobre esto se tratará en el capítulo siguiente.

2.1.1 CONCEPTO

Para entender mejor el tema propuesto, se ha creído conveniente anotar los conceptos más relevantes:

“Asociación: La reunión o junta con carácter permanente y organizada, compuesta de varias personas para un objeto determinado.

En tesis general, la libertad de asociación es un derecho natural. El hombre aislado se halla a cada paso sin fuerzas y sin recursos ni elementos para realizar infinitos objetos: constituido en asociación, sus fuerzas y sus recursos se acrecientan considerablemente, y cualquiera que sea el objeto que se proponga o la carrera que recorra, ya sea que explore las artes, la industria o las ciencias, consigue por medio de la agregación de luces y de fuerzas, vencer todo género de obstáculos y realizar su pensamiento. La asociación es la gran palanca en que se apoya la sociedad para tomar un vuelo más elevado. Las asociaciones son una de las condiciones de la prosperidad y aún de la vida del hombre; son el punto de partida y el porvenir de la sociedad. Pero el ejercicio del derecho más legítimo abandonado por el hombre, sin regla ni cortapisa alguna, puede originar abusos de trascendencia. Las pasiones humanas pueden apoderarse del instrumento poderoso de la asociación y dirigirlo contra la sociedad misma, redoblando con el auxilio de sus fuerzas

¹⁹ CÓDIGO DE TRABAJO, Art. 440.

enérgicas el peligro de su obra destructora. El legislador cumple, pues, una misión igualmente sagrada proclamando el derecho y reprimiendo sus extravíos. Así, pues, está en su poder el prohibir las asociaciones inmorales y peligrosas y castigar a los que infringen sus prohibiciones: este poder se deriva del principio mismo del derecho penal”²⁰.

“Asociación Profesional: Es la formada por los individuos que ejercen la misma profesión, para la defensa y protección de sus intereses comunes.

Merecen especial mención los antiguos gremios: asociaciones constituidas por los artesanos de un mismo oficio, con autoridad y ordenanzas propias y con plena jurisdicción en todo lo relativo al régimen profesional. Ellos dieron a los trabajadores la fuerza necesaria para sacudir el yugo feudal, y representan la última etapa en el camino de la emancipación, recorrido por las clases obreras, de la esclavitud a la servidumbre, y de la servidumbre a la libertad. Ellos aseguraron a sus miembros el respeto de todos sus derechos, y mediante el patrimonio corporativo, formado con las cuotas de los agremiados y las mandas recibidas de otras personas, podían ir en socorro de las desgracias particulares y comunes. El público por su parte, encontraba en los gremios garantía de buena calidad de los productos; y merced a ellos, las Artes e Industrias pudieron alcanzar el grado de esplendor a que habían llegado en los comienzos de la edad moderna. La crisis, terrible flagelo de la economía de nuestro tiempo, eran casi imposibles, porque el Gremio regulaba la producción según las necesidades del consumo; y luego, unido con estrechos lazos de respeto y amor a los patronos y obreros, los Gremios conservaron la paz social durante varios siglos.

Pero en el siglo XVII y sobre todo en el XVIII, vino su decadencia. Es que distaban mucho de ser lo que fueron en sus mejores tiempos. Habían olvidado el espíritu de cristiana fraternidad que inspiró su fundación, y dominaban en ellos mezquinos egoísmos. Ya no se busca en los Gremios el bien individual por medio del bien

²⁰ ESCRICHE, Joaquín. SICCIÓNARIO RAZONADO DE LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA. Tomo I, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Quito, 1985, pp. 825.

común, sino que con frecuencia se sacrificaba éste al interés personal de los que gobernaban el Gremio. El título de maestro, que e principio era debido sólo al mérito profesional, llegó a ser un monopolio hereditario, por las facilidades que se daban a los hijos de los maestros, y los obstáculos que se ponían a los oficiales aumentando cada vez más las dificultades del examen, y exigiéndoles gastos exorbitantes para obtener el título. El derecho de visitar los talleres, útil cuando era rectamente ejercido por los veedores, se convirtió muchas veces en instrumento de venganzas, o en recurso de protección a pariente o amigos. La misma legislación gremial referente a los procedimientos técnicos, ya de antiguo excesivamente minuciosa, se había tornado anacrónica y constituía una pesada rémora par el progreso y desarrollo de la industria.

La asociación profesional moderna, llámese como se llame, no podía ser ya una reproducción servil de las antiguas instituciones gremiales, con todos los defectos que oscurecieron su historia en los últimos siglos; era inevitable que atendiese a las peculiaridades de la sociedad moderna, a las nuevas necesidades provenientes de la organización actual del trabajo, aunque se inspirase en los grandes principios que hicieron tan fecunda la existencia de los antiguos gremios”²¹.

“Sindicato: Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Sindicato de empresa: Es la asociación de trabajadores que presta sus servicios en una misma empresa"

Sindicato de oficios varios: Es la asociación de trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

²¹ VELA MONSALVE, Carlos. DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Tomo 28, Quito, 1983, pp. 113 – 116.

Sindicato gremial: Es la asociación de trabaja-dores de una misma profesión, oficio o especialidad"²².

“Sindicato: Asociación permanente de trabajadores, de carácter institucional, sin fin de lucro y con funcionamiento autónomo, que puede agrupar a trabajadores por cuenta ajena, funcionarios, trabajadores por cuenta propia sin asalariados a su cargo, parados y jubilados con objeto de potenciar el progreso económico y social de sus miembros, creada para la defensa de los intereses que le son propios y la mejora de las condiciones de trabajo. Tienen funciones de carácter reivindicativo, asistencial e incluso de participación política.

Es una entidad con personalidad jurídica, con derechos y obligaciones independientes de las de sus miembros y posee carácter institucional"²³.

Con los conceptos antes anotados, es conveniente señalar las diferencias que existen entre sindicato, sociedad y asociación, ya que en ninguno de los casos se los puede considerar como sinónimos, por cuanto los términos se pueden confundir si no se determina el alcance de cada uno de ellos. Por lo que: “Conviene aclarar que decir sindicato no equivale a referirnos a organización profesional de trabajadores. El sindicato no es sino el denominador que recibe la asociación profesional; puede, Indistintamente, estar integrada por obreros o por patronos, o por obreros y patronos conjuntamente. Por otra parte, con Páez, podemos decir que la "sinonimia asignada a las palabras asociación y sociedad es aparente, al menos en el Derecho aplicado.

Los juristas oponen la asociación a la sociedad; y, así, la primera se ha empleado para designar los grupos formados sin fin lucrativo, reservándose la segunda para aquellos que tienen por objeto la realización de beneficios pecuniarios. Así, ha venido a oponerse la asociación a la sociedad, y a formarse dos figuras de

²² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA GEOGRAFICA E INFORMATICA www.google.com.ec

²³ www.juntadeandalucia.es

contextura diferente que, si bien presenta rasgos comunes, son especialmente disímiles".

La teoría clásica consagra la distinta estableciendo que las sociedades son personas jurídicas que persiguen un propósito de lucro, y, por tanto, egoístas; mientras que las asociaciones carecen de finalidad y se caracterizan por el altruismo. Pero, como señala Taboada, "sutileza de tal diferenciación, la doctrina jurídica contemporánea la ha desestimado, atenta a que es difícil, si no imposible, descubrir el momento diferencial y la clara y exacta marcación de las finalidades perseguir por ambas entidades, en las infinitas complejas manifestaciones económicas de la vida moderna". Y más adelante: "En el Derecho moderno se busca y experimenta su diferenciación, apreciando los elementos esenciales que, generalmente, se comprometen para distinguirlas, los que, en último análisis, pueden reducirse o concretarse en el Derecho romano espíritu de colaboración activa en el concepto de Thaller; es decir, que cuando me colectivo de que se trata se caracteriza por la variabilidad de los miembros individuales que lo constituyen, por desvinculación de unos y la incorporación de otros, estaremos en presencia de la asociación o corporación; si, por el contrario, el ente colectivo se hallare formado por personas unidas en función de la confianza recíproca y de la mutua afirmación de las cualidades individuales de sus miembros, tendríamos una sociedad".

Rauriou declara que la asociación es grupo de hombres obrando en, común un, modo permanente. La asociación, tanto, al contrario de la sociedad, bien se ha dicho, se particulariza por elemento de estabilidad: la permanencia del grupo. Los asociados, indica Páez, pueden poner en común, su actividad. En la sociedad, no es así. Los grupos no pueden considerarse como asociados en el verdadero sentido jurídico de la palabra.

La ley la, título X, Partida y, de la sociedad como un contrato consentido celebrado entre dos o más personas, ponen en común sus bienes e industria o alguna de esas cosas, con objeto de lograr algún lucro. El codificador también señaló que la sociedad persigue como fin principal, alguna utilidad en dinero que los socios

dividido entre si. El Código de Comercio de la República Argentina, en su artículo 282, define la compañía o sociedad mercantil como "un contrato por el cual dos o más personas se unen poniendo en común sus bienes o industrias, o alguna de estas cosas, para practicar actos de comercio, con ánimo de partir el lucro que pueda resultar".

Hasta ahora hemos tratado de caracterizar la sociedad, tanto civil como mercantil, por el fin de lucro perseguido por las partes; excluyendo dicho fin pecuniario es como el legislador francés llega a concretar la asociación. Así, el artículo 19 de la ley francesa del 19 de julio de 1901, define la asociación como: "la convención por la cual dos o más personas ponen en común de un modo permanente sus conocimientos o su actividad con fin distinto al de repartir los beneficios". Páez, por su parte, da la siguiente definición: "Es todo grupo organizado en vista de servir los intereses o los fines comunes de aquellos que se han adherido a la idea en cuya virtud el grupo fue formado".

Las anteriores definiciones nos sirven para tener una idea de las diferencias sensibles que hay entre sociedad y asociación. Los sindicatos, o asociaciones profesionales, son, dentro de ese cuadro, un tipo de asociación formado por un conjunto de voluntades coincidentes en obtener un mejoramiento de clase y de las condiciones laborales. Conviene, así, reservar la denominación asociación profesional 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.

Entre las asociaciones voluntarias dotadas de personalidad se encuentran las asociaciones sindicales y los sindicatos profesionales, distinción que aparece en Francia. Las primeras se encuentran formadas por propietarios y terratenientes, para llevar a cabo ciertos trabajos de interés común, y gozan de personalidad siempre que se trate de asociaciones sindicales libres. Las segundas, también en Francia, suelen constituirse mediante la presentación, en la alcaldía, de los estatutos y de los nombres de los administradores.

La ley belga del 24 de mayo de 1921 define la asociación sin fin lucrativo "como aquella que no se dedica a operaciones industriales o comerciales, o que no busca procurar a sus miembros ganancia material".

Las diferencias más acentuadas entre las asociaciones y los sindicatos son, a) basta un objetivo común para la asociación, que puede comprender a personas de toda condición y profesión: el sindicato debe ser homogéneo; b) el depósito de los estatutos en la alcaldía, exigido para los sindicatos no se requiere, sino en casos muy excepcionales, para las asociaciones; c) es la ley la que determina la esfera de actividad de los sindicatos; son los estatutos los que indican la actividad de la asociación; d) el sindicato puede recibir donaciones y legados: la asociación no puede aceptarlos, salvo estar reconocida como establecimiento de utilidad pública; e) la acción sindical puede ejercerse para asegurar la defensa de los intereses colectivos de la profesión; no cabe ejercitar la acción colectiva de la asociación sino cuando los intereses comunes de la agrupación han sido perjudicados.

La asociación constituye el género; el sindicato, la especie. Todo sindicato es una asociación cuya finalidad particular consiste en la defensa de los intereses profesionales, no sólo en su aspecto económico, sino también moral.

Cabe así decir que el objeto de los sindicatos es "la defensa, el estudio y la protección de los intereses económicos y culturales del gremio y de los asociados". Lo expuesto hasta aquí permite deducir la existencia de un derecho de asociación y de un derecho de sindicación, situación bien definida por el legislador francés: "por la ley de 1901 se reconoce el derecho de asociación; por la de 1884 se aceptan los derechos de los sindicatos profesionales. La primera crea un derecho común para todas las personas jurídicas; mientras la segunda, anterior en el tiempo, origina un derecho de excepción: el sindical, solamente ejercible por quienes pertenezcan a una categoría profesional, y con tal carácter".

Ese derecho de sindicación, debe ser reglamentado estatalmente en forma distinta del relacionado con el de las sociedades en general. Una ley sobre asociaciones profesionales tiene una extensión mayor de lo que a primera vista se supone. Así, aparte lo relativo propiamente a su formación (fines, gobierno, existencia, capacidad y disolución de la entidad), debe regular las relaciones jurídicas que nacen de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que ellas pueden suscribir y de la reglamentación de las condiciones de trabajo que les compete, también está comprendido el derecho de huelga y el de lock out, así como los sistemas de conciliación y arbitraje, el 'control' obrero y las medidas represivas de los delitos que atacan la libertad de asociación"²⁴.

Cabe anotar que es importante la diferenciación entre estos términos, puesto que permiten precisar porque a pesar de sus similitudes, no deben ser considerados como sinónimos. También es fundamental porque según su concepto es como se encuentra regulado en la ley.

2.1.2 FINES DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

"Fines de las Asociaciones de Trabajadores, en general:

- a). Capacitación Profesional;
- b). El desarrollo y el fomento de la cultura y la educación en general y en particular aplicada a la correspondiente rama de trabajo;
- c). El apoyo mutuo, mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
- d). Las demás que entrañan en el mejoramiento económico y social de los trabajadores y la defensa de los intereses de clase"²⁵

²⁴ www.monografias.com

²⁵ www.dlh.lahora.com

2.1.2.1 CLASIFICACIÓN DE LAS ASOCIACIONES

“Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

1) Por la calidad de sus integrantes:

1.1) Gremial, formado por trabajadores de una misma profesión o especialidad;

1.2) De empresa, formado por trabajadores que presten servicios en una misma empresa;

1.3) De varias empresas, formado por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma actividad económica;

1.4) De oficios varios, formado por trabajadores de diversas profesiones, si en determinado lugar el número de trabajadores de la misma profesión o actividad es menor a veinte.

2) Por su ámbito territorial:

2.1) Particulares, cuyos integrantes son de una sola empresa o centro de trabajo;

2.2) Municipales, cuyos integrantes son de varios centros de trabajo situados en el mismo municipio;

2.3) Departamentales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo de un sólo departamento de la República;

2.4) Regionales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo localizados en una misma región;

2.5) Nacionales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo de al menos nueve departamentos de la República”.

En otra clasificación encontrada en internet las asociaciones pueden ser:

“Atendiendo a sus miembros: sindicatos industriales y sindicatos profesionales.

Atendiendo a su ámbito territorial: internacionales, nacionales, de Comunidad Autónoma o regionales, interprovinciales y provinciales, locales.

Atendiendo a su acción política: reformistas libres y revolucionarios.

Atendiendo a su representatividad: sindicatos más representativos, cuasi más representativos y sindicatos ordinarios”²⁶.

En todo caso ambas clasificaciones pueden ser tomadas en cuenta para organizar a las asociaciones profesionales, lo cierto es que las asociaciones son importantes dentro del ámbito laboral porque, sea cualesquiera que sea su clase, ellas permiten que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos establecidos en la Constitución Política del Ecuador, de manera colectiva y no individual, con lo cual más personas se benefician y se cumple con el bien común que tanto se desea alcanzar dentro de la sociedad.

²⁶ www.juntadeandalucia.es

CAPÍTULO TERCERO
MARCO LEGAL

3 MARCO LEGAL

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución Política de la República del Ecuador, como Ley Suprema de nuestro país ha sufrido una gran transformación en los últimos meses, por lo cual es necesario analizar en primera instancia lo que al respecto del Derecho del Trabajo señala: “Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social; y, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”²⁷.

En segundo lugar es imperativo examinar lo que establece con respecto a la libertad de asociación, ya que todo debe partir siempre de la Constitución, por lo que este principio se encuentra garantizado en el Art. 66 numeral 13, el mismo que dice: “El derecho de asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria; y, el Art. 326 numeral 7, el mismo que textualmente dice: “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 empleadores”²⁸.

Ambas disposiciones son similares a la Constitución de 1998, con ligeros cambios, que más que cambios, puntualizan el alcance del derecho de asociarse, ya que este derecho se extiende a sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas que puedan surgir en lo posterior y que sean una forma de reunirse para lograr ideales comunes para sus miembros.

²⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 33, 2008.

²⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 66 numeral 13 y 326 numeral 7, 2008.

3.2 CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo en el Título V Capítulo I, al respecto establece lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;

Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;

Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;

Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,

Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

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.

Art. 446.- Modificación de los estatutos.- Toda modificación de los estatutos será aprobada por la asamblea general de la asociación profesional o sindicato, el mismo que remitirá tres copias de dicha reforma al Ministerio de Trabajo y Empleo, con la certificación de las sesiones en las que se las haya discutido y aprobado.

Con esta documentación, el Ministro de Trabajo y Empleo procederá conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores.

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

Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;

Representación legal del mismo;

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;

Obligaciones y derechos de los afiliados;

Condiciones para la admisión de nuevos socios;

Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;

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;

Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados.

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;

Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;

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;

Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,

Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.

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 consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.

Art. 449.- Integración de las directivas.- Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.

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

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

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

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

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

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

Art. 453.- Discusión y aprobación de estatutos.- El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en que se aprueben los estatutos.

Art. 454.- Plazo para la notificación.- Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 452 de este Código, el inspector del trabajo la notificará a su vez al empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos.

Art. 455.- Indemnización por desahucio y despido ilegales.- El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

Art. 456.- Registro en la Dirección Regional del Trabajo.- Aprobados los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la respectiva Dirección Regional del Trabajo.

Art. 457.- Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.- Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.

De otro lado, en la parte pertinente sobre el contrato colectivo, dice lo siguiente:

“Art. 243.- Disolución de la asociación de trabajadores.- En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato”.

En cuanto a la disolución del comité de Empresa, el Código del Trabajo manifiesta lo siguiente:

“Art. 464.- No es causa de disolución del comité de empresa.- No es causa de disolución del comité de empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros llegue a ser inferior al fijado en el primer inciso del artículo 459 de este Código.

Art. 465.- Declaratoria de disolución.- Tampoco será causa de disolución del comité de empresa el que sus miembros queden reducidos a menos del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa, sea cual fuere la causa de la reducción, salvo que su número llegue a ser inferior al veinticinco por ciento del total.

Esto en cuanto a las disposiciones que se relacionan con el tema planteado, ya que es deber del Código del Trabajo regular todo lo que respecta a las asociaciones profesionales. En lo que concierne a su disolución, como ya lo he manifestado anteriormente, lo que establece el mencionado cuerpo legal es insuficiente, debido a que no proporciona los elementos necesarios para determinar el mecanismo a seguir para su disolución. Sobre este punto profundizaré en la parte pertinente, precisado en el siguiente capítulo.

3.3 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL

A pesar de que la creación de una asociación de profesionales se lo realiza ante el Ministerio de Trabajo y Empleo, su disolución presente una verdadera problemática por cuanto no se encuentra precisado en ningún código o ley. Sin embargo de la

investigación realizada se desprende que una resolución de la Corte Suprema de Justicia dispone que estos deben disolverse según lo establecido en el Código de Procedimiento Civil en lo que respecta a los Juicios Ordinarios. Por lo que seguidamente expondré los artículos pertinentes al Juicio Ordinario:

Art. 404.- El juicio ordinario se sujetará a las disposiciones de esta sección y se tramitará ante uno de los jueces de lo civil.

Art. 405.- Propuesta la demanda, el juez, de oficio, examinará si es clara y si se reúne los requisitos determinados en el Art. 73. De no ser clara o de no reunir aquellos requisitos, mandará que se la aclare o se la complete en la forma determinada en los artículos antes citados.

Una vez que el juez estime que la demanda es clara y completa, dará traslado con apercibimiento en rebeldía, simultáneamente a todos los demandados.

Art. 406.- El demandado tendrá el término de quince días para proponer conjuntamente las excepciones dilatorias y perentorias, las cuales se resolverán en sentencia. Entre las excepciones no podrá proponerse la de oscuridad del libelo.

Art. 408.- Si la litis se hubiere trabado sobre cuestiones de puro derecho, el juez pedirá autos y dictará sentencia.

Art. 409.- Si las excepciones o la cuestión planteada en la reconvención versan sobre hechos que deban justificarse, el juez señalará día y hora en los que las partes deben concurrir, con el propósito de procurar una conciliación, que dé término al litigio.

En el día y hora señalados, si solo una de las partes hubiere concurrido, se dejará constancia, en acta, de la exposición que presente y se dará por concluida la diligencia.

La falta de concurrencia de una de las partes constituirá indicio de mala fe, que se tendrá en cuenta para la condena en costas al tiempo de dictarse la sentencia.

Art. 410.- Si concurrieren ambas partes, el juez dispondrá que cada una, por su orden, deje constancia, en el acta que debe levantarse, de las exposiciones que tuviere por conveniente hacer y, principalmente, de las concesiones que ofrezca, para llegar a la conciliación. Se entenderá que tales concesiones están subordinadas siempre a la condición de ser aceptadas en la conciliación, de tal modo que no implicarán, en caso alguno, reforma de las cuestiones de hecho y de derecho planteadas en la demanda y en la contestación.

El juez, por su parte, procurará, con el mayor interés, que los litigantes lleguen a avenirse.

Art. 411.- Si las partes se pusieren de acuerdo, lo harán constar en acta, y el juez, de encontrar que el acuerdo es lícito y comprende todas las reclamaciones planteadas, lo aprobará por sentencia y declarará terminado el juicio. La sentencia deberá inscribirse, cuando fuere necesario, a fin de que sirva de título, para los efectos legales correspondientes.

Si el acuerdo comprende solo alguna o algunas de las cuestiones planteadas y fuere lícito, el juez lo aprobará por auto y dispondrá que el juicio continúe respecto de las cuestiones no comprendidas en el acuerdo de conciliación, a menos que, dada la naturaleza de dichas cuestiones, no puedan ser, en concepto del juez, consideradas y resueltas sino conjuntamente.

Art. 412.- Si las partes no llegaren a conciliar, se dejará constancia, en el acta, de las exposiciones de cada una y se dará por concluida la diligencia.

Estas exposiciones se tendrán en cuenta, al tiempo de dictar sentencia, para apreciar la temeridad o mala fe del litigante al que pueda imputarse la falta de conciliación.

Art. 413.- La diligencia de conciliación solo podrá diferirse por una vez, a solicitud de cada una de las partes, y por un término que no exceda de cinco días.

Art. 414.- De no obtenerse la conciliación, sea por el caso del Art. 412, sea por el Art. 409, inciso 2o., el juez recibirá la causa a prueba por el término de diez días, para que se practiquen las que pidan las partes.

Art. 415.- Concluido el término probatorio, el juez pedirá autos y pronunciará sentencia. Las partes podrán presentar sus manifiestos en derecho hasta antes de expedirse el fallo.

Art. 416.- Las demandas, si se trata de juicios cuya cuantía no pase de dos mil sucres, se presentarán ante el juez de lo civil respectivo, quien mandará citar al demandado para que conteste dentro del segundo día. Si el demandado propusiere excepciones que deban probarse, o la demanda se fundare en hechos justificables, se concederá el término probatorio de tres días. Vencido este término, se pronunciará sentencia. Estos juicios se tramitarán en papel común, y solo de la sentencia se concederá recurso de apelación para ante el superior, quien fallará por el mérito de los autos. Su decisión causará ejecutoria.

En los juicios de que trata este artículo, exceptuando el juicio de tercería, no se admitirá ni tramitará incidente alguno que tienda a impedir, detener o alterar el curso del juicio, y el quebrantamiento de esta prohibición será castigado en la forma que prescribe el Art. 297²⁹.

²⁹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Arts. 404 – 416, 1987.

Estos son los artículos que regulan el procedimiento del juicio ordinario, el mismo que consta en el Código de Procedimiento Civil, mas, el análisis respectivo se efectuará en el siguiente capítulo, en la parte denominada PROCEDIMIENTO.

3.4 DERECHO COMPARADO.

En lo que respecta al Derecho Comparado, a continuación se anota lo que señalan las Constituciones de los países de Latinoamérica, sobre el derecho de asociación:

“ARGENTINA:

Artículo 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a saber:...de asociarse con fines útiles;...

BOLIVIA:

Artículo 7.- Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio:

A reunirse y asociarse para fines lícitos y pacíficos.

Artículo 222.- Los ciudadanos tienen el derecho de organizarse en partidos políticos con arreglo a la presente Constitución y la Ley Electoral.

CHILE:

Artículo 1.- El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos...

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

13. El derecho a reunirse pacíficamente sin permiso previo y sin armas.

Las reuniones en las plazas, calles y demás lugares de uso público se regirán por las disposiciones generales de policía;

15. El derecho de asociarse sin permiso previo.

Para gozar de personalidad jurídica, las asociaciones deberán constituirse en conformidad a la ley.

Nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación.

Prohíbense las asociaciones contrarias a la moral, al orden público y a la seguridad del Estado.

Los partidos políticos no podrán intervenir en actividades ajenas a las que les son propias ni tener privilegio alguno o monopolio de la participación ciudadana; la nómina de sus militantes se registrará en el Servicio Electoral del Estado, el que guardará reserva de la misma, la cual será accesible a los militantes del respectivo partido; su contabilidad deberá ser pública; las fuentes de su financiamiento no podrán provenir de dineros, bienes, donaciones, aportes ni créditos de origen extranjero; sus estatutos deberán contemplar las normas que aseguren una efectiva democracia interna. Una ley orgánica constitucional regulará las demás materias que les conciernan y las sanciones que se aplicarán por el incumplimiento de sus preceptos, dentro de las cuales podrá considerar su disolución. Las asociaciones, movimientos, organizaciones o grupos de personas que persigan o realicen actividades propias de los partidos políticos sin ajustarse a las normas anteriores son ilícitos y serán sancionados de acuerdo a la referida ley orgánica constitucional;

COLOMBIA:

Artículo 37.- Toda parte del pueblo puede reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. Sólo la ley podrá establecer de manera expresa los casos en los cuales se podrá limitar el ejercicio de este derecho.

Artículo 38.- Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 107.- Se garantiza a todos los nacionales el derecho a fundar, organizar y desarrollar partidos y movimientos políticos, y la libertad de afiliarse a ellos o de retirarse....

También se garantiza a las organizaciones sociales el derecho a manifestarse y a participar en eventos políticos.

COSTA RICA:

Artículo 25.- Los habitantes de la República tienen derecho de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna.

Artículo 26.- Todos tienen derecho de reunirse pacíficamente y sin armas, ya sea para negocios privados, o para discutir asuntos políticos y examinar la conducta pública de los funcionarios.

Reuniones en recintos privados no necesitan autorización previa. Las que se celebren en sitios públicos serán reglamentadas por la ley.

CUBA:

Artículo 7.- El Estado socialista cubano reconoce y estimula a las organizaciones de masas y sociales, surgidas en el proceso histórico de las luchas de nuestro pueblo,

que agrupan en su seno a distintos sectores de la población, representan sus intereses específicos y los incorporan a las tareas de la edificación, consolidación y defensa de la sociedad socialista.

Artículo 54.- Los derechos de reunión, manifestación y asociación son ejercidos por los trabajadores, manuales e intelectuales, los campesinos, las mujeres, los estudiantes y demás sectores del pueblo trabajador, para lo cual disponen de los medios necesarios a tales fines. Las organizaciones de masas y sociales disponen de todas las facilidades para el desenvolvimiento de dichas actividades en las que sus miembros gozan de la mas amplia libertad de palabra y opinión, basadas en el derecho irrestricto a la iniciativa y a la critica.

ECUADOR:

Artículo 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

La libertad de asociación y de reunión, con fines pacíficos...”³⁰

*Este artículo ha sido reformado por la Asamblea Constituyente del 2008, y actualmente se encuentra contemplado en el Art. 66 numeral 13, el mismo que dice: “El derecho de asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria;”³¹

“EL SALVADOR:

Artículo 7.- Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. No podrá limitarse ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a

³⁰ BASE DE DATOS POLÍTICOS DE LAS AMERICAS. www.georgetown.com

³¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 66 numeral 13, 2008.

una asociación. Se prohíbe la existencia de grupos armados de carácter político, religioso o gremial.

Artículo 72.- Los derechos políticos del ciudadano son:

2º- Asociarse para constituir partidos políticos de acuerdo con la ley e ingresar a los ya constituidos;

GUATEMALA:

ARTICULO 33.- Derecho de reunión y manifestación. Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas.

Los derechos de reunión y de manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados; y la ley los regulará con el único objeto de garantizar el orden público.

Las manifestaciones religiosas en el exterior de los templos son permitidas y se rigen por la ley.

Para el ejercicio de estos derechos bastará la previa notificación de los organizadores ante la autoridad competente.

Artículo 34.- Derecho de asociación.

Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de auto-defensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.

Artículo 223.- (Reformado) Libertad de formación y funcionamiento de las organizaciones políticas. El Estado garantiza la libre formación y funcionamiento de

las organizaciones políticas y sólo tendrán las limitaciones que esta Constitución y la ley determinen.

Todo lo relativo al ejercicio del sufragio, los derechos políticos, organizaciones políticas, autoridades y órganos electorales y proceso electoral, será regulado por la ley constitucional de la materia.

Una vez hecha la convocatoria a elecciones, queda prohibido al Presidente de la República, a los funcionarios de Organismo Ejecutivo, a los alcaldes y a los funcionarios municipales hacer propaganda respecto de las obras y actividades realizadas.

HONDURAS:

Artículo 47.-Los partidos políticos legalmente inscritos son instituciones de derecho público, cuya existencia y libre funcionamiento garantiza esta Constitución y la ley, para lograr la efectiva participación política de los ciudadanos.

Artículo 78.- Se garantizan las libertades de asociación y de reunión siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres.

Artículo 79.-Toda persona tiene derecho de reunirse con otras, pacíficamente y sin armas, en manifestación pública o en asamblea transitoria, en relación con sus intereses comunes de cualquier índole, sin necesidad de aviso o permiso especial.

Las reuniones al aire libre y las de carácter político podrán ser sujetas a un régimen de permiso especial con el único fin de garantizar el orden público.

MÉXICO:

Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán

hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra esta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

NICARAGUA:

Artículo 53.- Se reconoce el derecho de reunión pacífica; el ejercicio de este derecho no requiere permiso previo.

Artículo 54.- Se reconoce el derecho de concentración, manifestación y movilización pública de conformidad con la ley.

PANAMÁ:

Artículo 38.- Los habitantes de la República tienen derecho de reunirse pacíficamente y sin armas para fines lícitos. Las manifestaciones o reuniones al aire libre no están sujetas a permiso y sólo se requiere para efectuarlas aviso previo a la autoridad administrativa local, con anticipación de veinticuatro horas.

La autoridad puede tomar medidas de policía para prevenir o reprimir abusos en el ejercicio de este hecho, cuando la forma que se ejerza cause o pueda causar perturbación del tránsito, alteración del orden público o violación de los derechos de derechos de terceros.

Artículo 39.- Es permitido formas compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal, las cuales pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas. No se otorgará reconocimiento a las asociaciones inspiradas en ideas o teorías basadas en la pretendida superioridad

de una raza o de un grupo étnico, o que justifiquen o promuevan la discriminación racial. La capacidad, el reconocimiento y el régimen de las sociedades y demás personas jurídicas se determinarán por la Ley panameña.

PARAGUAY:

Artículo 32.- DE LA LIBERTAD DE REUNIÓN Y DE MANIFESTACIÓN
Las personas tienen derecho a reunirse y a manifestarse pacíficamente, sin armas y con fines lícitos, sin necesidad de permiso, así como el derecho a no ser obligadas a participar de tales actos. La ley sólo podrá reglamentar su ejercicio en lugares de tránsito público, en horarios determinados, preservando derechos de terceros y el orden público establecido en la ley.

Artículo 42.- DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Toda persona es libre de asociarse o agremiarse con fines lícitos, así como nadie está obligado a pertenecer a determinada asociación. La forma de colegiación profesional será reglamentada por ley. Están prohibidas las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar.

PERÚ:

Artículo 2.- Toda persona tiene su derecho:

A reunirse pacíficamente sin armas. Las reuniones en locales privados o abiertos al público no requieren aviso previo. Las que se convocan en plazas y vías públicas exigen anuncio anticipado a la autoridad, la que puede prohibirlas solamente por motivos probados de seguridad o de sanidad públicas.

A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa. ...

REPÚBLICA DOMINICANA:

Artículo. 8.- Se reconoce como finalidad principal del Estado la protección efectiva de los derechos de la persona humana y el mantenimiento de los medios que le permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad individual y de justicia social, compatible con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos. Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas:

La libertad de asociación y de reunión sin armas, con fines políticos, económicos, sociales, culturales o de cualquier otra índole, siempre que por su naturaleza no sean contrarias ni atentatorias al orden público, la seguridad nacional y las buenas costumbres. ...

URUGUAY:

Artículo 38.-Queda garantido el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de este derecho no podrá ser desconocido por ninguna autoridad de la República sino en virtud de una ley, y solamente en cuanto se oponga a la salud, la seguridad y el orden públicos.

Artículo 39.-Todas las personas tienen el derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley.

VENEZUELA:

Artículo 52.- Toda persona tiene derecho de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley. El Estado estará obligado a facilitar el ejercicio de este derecho.

Artículo 53.- Toda persona tiene el derecho de reunirse, pública o privadamente, sin permiso previo, con fines lícitos y sin armas. Las reuniones en lugares públicos se regirán por la ley.

Artículo 68.- Los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho a manifestar, pacíficamente y sin armas, sin otros requisitos que los que establezca la ley. Se prohíbe el uso de armas de fuego y sustancias tóxicas en el control de manifestaciones pacíficas. La ley regulará la actuación de los cuerpos policiales y de seguridad en el control del orden público”³².

En lo que respecta a la disolución de las asociaciones profesionales, algunas legislaciones se encuentran más avanzadas que las nuestras, ya que cuentan con disposiciones explícitas de cómo proceder en estos casos, tales como:

“COLOMBIA:

ARTÍCULO 380.- Modificado. Ley 50 de 1990, Artículo 52. Sanciones.

Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del Circuito Civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación:

d) Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por el término de cinco (5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación;

ARTÍCULO 401.- Casos de disolución.

³² BASE DE DATOS DE LAS AMERICAS. www.georgetown.com

Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelven:

a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;

c) Por sentencia judicial, y

d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores;

e) Adicionado. Ley 50 de 1990, Artículo 56. En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 de esta ley.

ARTÍCULO 404.- Aprobación oficial.

La liquidación debe ser sometida a la aprobación del juez que la haya ordenado, y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Súper vigilancia Sindical, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso”³³.

³³ www.asindical.com

ESPAÑA:

“JEFATURA DEL ESTADO, Ley 19/1977, de 4 de marzo
BOE 4 abril 1977, núm. 80

Regula el derecho de reunión sindical:

La Ley Sindical, de 17 de febrero de 1971, regula en el Título II las diversas variedades del asociacionismo profesional, tanto el de carácter preferentemente institucional como el de promoción voluntaria.

Artículo 5.[Suspensión o disolución de asociaciones profesionales]

Las organizaciones a que se refiere la presente Ley sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución del órgano judicial basada en la realización de las actividades determinantes de la ilicitud o en otras causas previstas en las leyes o en los estatutos”³⁴.

NICARAGUA:

“REGLAMENTO DE ASOCIACIONES SINDICALES
DECRETO DE REGLAMENTO DE ASOCIACIONES SINDICALES

Artículo 24.- Son causas de disolución del sindicato:

- 1) El transcurso del término de vigencia fijado en los estatutos;
- 2) La terminación de la empresa, en los casos que corresponda, pero no en los casos de transformación o fusión de la misma;

³⁴ www.mtas.es

3) La voluntad de sus miembros, expresada de acuerdo con el artículo 18 de este reglamento;

4) Cuando por cualquier circunstancia el número de miembros sea menor al establecido por la ley para su existencia.

Artículo 25.- Son competentes para conocer en primer instancia y por vía ordinaria de la disolución de un sindicato los jueces del trabajo del domicilio del sindicato, a petición de sus miembros o de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

Artículo 26.- Una vez dictada la sentencia en que se declara la disolución del sindicato, irá en consulta del tribunal competente si no se apelare de ella. Resuelta la consulta o apelación, en su caso, si se confirmare la disolución, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo cancelará la inscripción del sindicato.

No obstante la disolución del sindicato, subsistirá la relación de derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores.

Artículo 27.- En caso de disolución voluntaria, la asamblea general del sindicato nombrará a la Junta Liquidadora. En caso de disolución judicial corresponde al Juez del Trabajo que conoce de ella, nombrar una Junta Liquidadora integrada por un representante designado por él, que la presidirá y dos miembros más elegidos por el Juez de una lista de cinco personas propuestas por el sindicato en disolución; si no se presentara dicha lista, el Juez los nombrará de oficio.

La Junta Liquidadora actuará como mandataria de la organización disuelta, y para llenar su cometido deberá seguir los procedimientos de liquidación que indiquen los estatutos. En ausencia de regulación estatutaria, aplicará la que establecen las leyes comunes para la liquidación de las personas jurídicas.

Artículo 28.- El activo y el pasivo de las organizaciones sindicales disueltas se debe aplicar en la forma que expresen los estatutos y el patrimonio líquido será distribuido entre los miembros del sindicato proporcionalmente al monto de las cuotas aportadas por cada uno de ellos, de acuerdo con el libro de contabilidad respectivo.

Artículo 29.- Son nulos de pleno derecho los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de su disolución, salvo los que se refieren exclusivamente a la liquidación”³⁵.

“PERÚ:

ARTÍCULO 20.- La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo sólo procederá por disolución, fusión o absorción, o por pérdida de alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia. En este último caso, el sindicato pierde su personería gremial como representante del conjunto de trabajadores, subsistiendo, sin embargo, su personería para otros efectos hasta su eventual disolución.

Corresponde a la Autoridad de Trabajo, a través de diligencias idóneas, determinar si el sindicato ha dejado de cumplir alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia, disponiendo en consecuencia la cancelación del registro sindical.

ARTÍCULO 33.- La disolución de un sindicato se produce por fusión o absorción; por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en asamblea general o fuera de ella, acreditado con las correspondientes firmas; por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación y el procedimiento será el establecido por el artículo 96 del Código Civil.

³⁵ www.legislacion.asamblea.gob.ni

Igualmente, puede solicitar la disolución la parte que acredite tener legítimo interés económico o moral, en cuyo caso podrá requerir al Ministerio Público para que solicite ante el Poder Judicial la disolución del sindicato, siguiendo el trámite previsto en el artículo 96 del Código Civil, en lo que fuere aplicable. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, la Autoridad de Trabajo efectuará la cancelación del registro sindical.

Tratándose de un sindicato de empresas, la disolución se producirá, además, por liquidación de la empresa a que pertenece. En este caso la disolución opera de pleno derecho.

VENEZUELA:

ARTÍCULO 459.- Son causas de disolución de los sindicatos:

- a) La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución;
- b) Las consagradas en los estatutos;
- c) En los sindicatos de empresa, la extinción de ésta; y
- d) El acuerdo de las dos terceras partes (2/3) de los miembros asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto.

ARTÍCULO 460.- No podrá funcionar un sindicato con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.

ARTÍCULO 462.- Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de

la jurisdicción. La decisión de éste podrá apelarse para ante el Juez Superior del Trabajo³⁶.

Esto en cuanto a la legislación de Colombia, España, Nicaragua, Perú y Venezuela, donde todas coinciden que la disolución y liquidación de las asociaciones profesionales se las debe demandar ante el Juez del Trabajo, por ser su campo jurisdiccional. En nuestro país, existe una confusión en lo que respecta a la Autoridad ante quien se debe solicitar, por cuanto en nuestra ciudad (Loja) claramente podemos evidenciar que hay una falta de información, si se pregunta al Juez del Trabajo, el responde que se debe proponer ante la Inspectoría del Trabajo, si se pregunta a la Inspectora del Trabajo, ella contesta que se propone ante Juez Civil, y si se pregunta al Juez Civil, en cambio manifiesta que se debe realizar el trámite en el Juzgado del Trabajo, así que claramente estamos ante un vacío jurídico que a pesar de la resolución dictada por la Corte Suprema de Justicia, en nuestra ciudad al menos, está no ha surtido efecto alguno. Por ello, es necesaria una disposición incorporada al Código del Trabajo que permita establecer ante quien se debe proponer la acción y cual es el procedimiento que se le debe dar a la causa.

³⁶ www.asindical.com

CAPÍTULO CUARTO
DE LA DISOLUCIÓN Y SU
PROCEDIMIENTO

4 DE LA DISOLUCIÓN Y SU PROCEDIMIENTO

4.1 DE LA DISOLUCIÓN

Es muy poco lo que el Código de Trabajo dice al respecto de la suspensión y disolución de las asociaciones de trabajadores, pero a continuación se analizará lo que establecen dos disposiciones claves del mencionado cuerpo legal, además de un documento encontrado en Internet publicado por el Diario La Hora, que, sin duda alguna, nos ayuda a entender un poco mejor lo que el referido código nos quiere decir con respecto a este tema.

“Art. 243.- Disolución de la asociación de trabajadores.- En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato”.

“Art. 440.-...

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería...”³⁷.

El Código del Trabajo señala en primer lugar que los asociados o integrantes de una asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, que fuesen disueltas, –se entiende por cualquier causa e independientemente de quien lo solicite-, seguirán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato colectivo, disposición que es conveniente para los trabajadores. En segundo lugar manifiesta que la organización de trabajadores deberá ser disuelta mediante el procedimiento oral establecido en el mismo código, lo cual contradice a la

³⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 243 y 440 inciso cuarto.

resolución de la Corte Suprema de Justicia que dispuso que su procedimiento será el establecido para los juicios ordinarios, aquí encontramos el primer problema de este tema planteado, que hasta el momento no tiene solución.

“Arts. 436, 453, 454 y 446

El Reconocimiento Jurídico y las cláusulas para la disolución.

El reconocimiento jurídico y específicamente la fecha de inscripción en el Registro de la Dirección General del Trabajo dan inicio a la vida jurídica de la Asociación. La disolución y liquidación, son los actos por medio de los cuales se extingue la persona jurídica.

Reconocimiento Jurídico

Es el trámite administrativo, mediante el cual la Asociación adquiere Personería Jurídica, es decir la capacidad para adquirir derechos y obligaciones por intermedio de los Representantes Legales.

Las etapas principales para obtener el reconocimiento, son las siguientes:

1. La asamblea constitutiva;

Elaboración y aprobación de los estatutos;

Entrega de los documentos; y,

Aprobación y el registro.

La Asamblea Constitutiva

Tiene como objeto declarar, mediante acta escrita, la constitución de la Asociación Profesional y designar la Directiva Provisional, la que se encargará de poner en

conocimiento del Inspector Provincial del Trabajo la constitución de la Asociación y, de la elaboración del proyecto de estatutos.

El Inspector Provincial del Trabajo notificará la constitución de la Asociación de Trabajadores, al empleador con fines informativos, dentro de las veinticuatro horas de haber recibido copia certificada del acta de constitución.

La elaboración y aprobación de los estatutos

La elaboración del proyecto de estatutos, es de responsabilidad de la Directiva Provisional y deberá sujetarse a las disposiciones legales correspondientes.

Los estatutos deberán ser discutidos y aprobados en un plazo máximo de treinta días, contados desde la fecha de notificación de la constitución de la Asociación.

La presentación de los documentos

Para obtener el reconocimiento jurídico, los miembros de la Directiva Provisional deberán presentar en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, copia certificada de los siguientes documentos:

- a). Acta constitutiva, con la firma autógrafa de los concurrentes;
- b). La nómina de los trabajadores afiliados a la Asociación, con especificación de: cédula de ciudadanía, domicilio, profesión o especialidad, lugar de trabajo, etc.;
- c). Los estatutos, con la determinación de las sesiones en las que fueron conocidos y aprobados;
- d). La nómina de la Directiva Provisional con indicación de la nacionalidad, profesión, domicilio y lugar de trabajo de los integrantes; y,

e). De tratarse de reforma de los estatutos, se enviarán las copias certificadas de las actas de las Asambleas Generales, en los que se conocieron y aprobaron.

La aprobación y el registro

Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, el Ministro, en el plazo de treinta días, aprobará los estatutos y concederá la Personería Jurídica a la Asociación o Sindicato y ordenará el registro en el libro correspondiente de la Dirección General del Trabajo, detallando el nombre y las características.

Si los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución y a las leyes, el ministerio, dentro del mismo plazo, podrá negar la aprobación y por lo mismo el reconocimiento jurídico, pero deberá notificar a la Asociación o Sindicato, indicando las razones de orden legal que fundamentan la negativa.

En caso de que no se llegare a aprobar los estatutos en el plazo indicado, o no se hubiera notificado la negativa de la aprobación, quedará de hecho reconocida la Personería jurídica.

Arts. 439, 440, 441, 449, 450 y 452.

La prohibición al Empleador

El Empleador no podrá despedir ni desahuciar a ninguna Trabajador, dentro del lapso comprendido entre la notificación de la constitución de la Asociación y el nombramiento de la primera directiva, es decir, con posterioridad al registro de la aprobación de los estatutos.

El amparo es para todos los Trabajadores, hubieran o no suscrito el acta constitutiva.

En caso de inobservancia deberá indemnizar al Trabajador con un valor equivalente al sueldo o salario de un año.

Las causas para la disolución.-

Atendiendo las disposiciones legales, se debe diferenciar la disolución de las Organizaciones de trabajadores y de los Comités de Empresa.

Con respecto a la Organización de Trabajadores, el C. de T., manifiesta que no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento judicial, tramitado ante el Juez del Trabajo.

En cuanto a la disolución del Comité de Empresa, la ley laboral establece como única causa, cuando se produce la reducción del número de trabajadores al 25% del total. La disolución del Comité de Empresa será declarada por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, a pedido de la parte interesada.

Sobre la misma temática, la ley en forma expresa, manifiesta:

* No es causa de disolución del Comité, el hecho de que sus miembros lleguen a ser menos de treinta.

* Los actos y contratos que fraccionen la empresa o negocio no producen la disolución del Comité, aun cuando los trabajadores se dividan en grupos inferiores a quince (treinta). Arts. 436, 460, 461 y 462”³⁸.

Así mismo, en otro documento encontrado en Internet sobre asociaciones profesionales, hace el siguiente análisis:

“ARTICULO 447.- Libertad de asociación.-

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento judicial, ante el Juez del Trabajo.

³⁸ www.dlh.lahora.com.ec

ARTICULO 454.- Contenido de los estatutos.-

Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación;...”³⁹

Con esta información es posible establecer que en primer lugar, el Código del Trabajo no regula apropiadamente la disolución de asociaciones profesionales, ya que contiene disposiciones vagas que sugieren que se debe recurrir al Código de Procedimiento Civil, por ser ley supletoria. También se puede evidenciar que dentro del estatuto de las asociaciones profesionales, estos deben contener artículos relacionados con su disolución, ya que ellos son los encargados de establecer como se debe efectuar la liquidación de los bienes de la asociación en estos casos de disolución. En pocas palabras, la disolución y liquidación de las asociaciones profesionales deben ser determinados por los mismos miembros y deberá ser suspendida o disuelta mediante procedimiento oral, según lo que establece el mismo Código del Trabajo. Cabe mencionar que los artículos antes citados están desactualizados, en la actual legislación laboral, se encuentran regulados en el Art. 440 y 447

EJEMPLO DE ESTATUTO:

“ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL GRUPO AGBAR (ATGA)

ESTATUTO

Art. 53.- La disolución de la ATGA deberá ser acordada en un Congreso Extraordinario, convocado a este efecto, mediante convocatoria por correo certificado con dos meses de antelación, haciendo constar en el orden del día, la propuesta de Disolución. Esta deberá contar, en primera convocatoria, con el voto

³⁹ www.asindical.com

favorable de al menos dos tercios del total de los afiliados y, en segunda convocatoria, con el voto de la mayoría de los asistentes al Congreso Extraordinario.

Art. 54.- De acordarse la disolución de la ATGA, la Junta Directiva actuará como Comisión Liquidadora y, después de atender todas las obligaciones pendientes, el sobrante económico y los bienes serán puestos a disposición de la institución sin ánimo de lucro que el Congreso Extraordinario hubiere determinado”⁴⁰.

Este estatuto sirve de claro ejemplo para entender mejor como se encuentra regulado la disolución de las asociaciones profesionales, contempladas en sus mismas disposiciones, puesto que el Código del Trabajo los autoriza a establecer el mecanismo para su disolución y liquidación, siempre y cuando este procedimiento sea previamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, que es la institución encargada de regular los estatutos de las asociaciones profesionales, sindicales y gremiales.

4.2 PROCEDIMIENTO

Como ya se lo ha manifestado anteriormente, existe un vacío legal en lo que respecta a la disolución de asociaciones profesionales, ya que el Código del Trabajo establece que se disolverán mediante el procedimiento oral contemplado en el mismo; y, la Corte Suprema de Justicia señala lo siguiente:

“LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO:

⁴⁰ www.websindical.com

Que se han presentado dudas respecto a la vía procesal o tipo de juicio en que se debe tramitar una demanda de suspensión o disolución de organizaciones sindicales.

En ejercicio de la facultad contemplada en el Art. 15 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, en armonía con el informe emitido al respecto por la Comisión de Presidentes de Salas de lo Laboral y Social de esta Corte Suprema,

RESUELVE:

Que las demandas en que se proponga la suspensión o disolución de una organización de trabajadores, deberán tramitarse en juicio ordinario.

Esta resolución, que tendrá carácter obligatorio, mientras la ley no disponga lo contrario, entrará en vigencia, desde su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en el Salón de Sesiones de la Corte Suprema de Justicia, a los dieciséis días del mes de octubre del año dos mil dos.

Dr. Armando Bermeo Castillo

PRESIDENTE

Señores Magistrados doctores: Teodoro Coello Vázquez.- Santiago Andrade Ubidia.- José Julio Benítez Astudillo (V.C.).- Nicolás Castro Patiño (V.S.).- Galo Galarza Paz.- Bolívar Guerrero Armijos.- Luis Heredia Moreno (V.S.).- Julio Jaramillo Arízaga.- Angel Lescano Fiallo.- Camilo Mena Mena.- Galo Pico Mantilla.- Jorge Ramírez Alvarez.- José Vicente Troya Jaramillo (V.S.).- Rodrigo Varea Avilés.- Jaime Velasco Dávila.- Milton Moreno Aguirre (V.C.).- Arturo Donoso Castellón.- Ernesto Albán Gómez.- Hernán Quevedo Terán (V.S.).- Señores Conjueces Permanentes doctores Jorge Andrade Lara.- Marcelo Icaza Ponce (V.S.).- Gustavo Durango Vela (V.C.).- Fernando Ortiz Bonilla Secretario General.

VOTO SALVADO DEL DR. NICOLAS CASTRO PATIÑO, MAGISTRADO PRESIDENTE DE LA TERCERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL DE LA EXCMA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

En la Sesión Ordinaria del Tribunal en Pleno de la Corte Suprema de Justicia del día miércoles 23 de octubre del 2002, se aprobó el informe de la Comisión integrada por los Señores Magistrados Doctores Jaime Velasco Dávila, Julio Jaramillo Arízaga y Jorge Ramírez Alvarez, presentado al Presidente de la Corte Suprema de Justicia el 25 de septiembre del 2001, por el que se resuelve "que las demandas en que se proponga la suspensión o disolución de una organización de trabajadores, deberán tramitarse en juicio ordinario".

Esta Resolución obtuvo 12 votos de 23 Magistrados presentes, lo que traduce la idea de que no hubo una decisión consensuada, pues hubo la opinión contraria de 11 Señores Magistrados presentes en la sesión.

Por estar en desacuerdo con el contenido de esta Resolución cuya consideración pedí y fue negada, salvo mi voto, a base de las razones que consigno.

1. Las demandas de disolución o suspensión de una organización de trabajadores se han venido tramitando a lo largo del tiempo en la vía verbal sumaria y no en la vía ordinaria, entre otras razones, por que el juicio verbal sumario es el procedimiento común en materia laboral y resulta extraño al proceso laboral ecuatoriano incorporarle el juicio ordinario, que es típico y propio del enjuiciamiento civil, como se desprende del título que lleva el Libro Segundo del Código de Procedimiento Civil.

2. En la Gaceta Judicial de la Serie XIII, N° 6, páginas 1315 y 1316, existe un fallo de tercera instancia de la Corte Suprema de Justicia dictado por los Señores Magistrados Doctores Sócrates Navas N., Aníbal Guzmán L. y Vicente Bermeo Lañas, el 31 de enero de 1979, en cuyo considerando primero se lee textualmente

lo siguiente: "El Art. 436, inciso cuarto del Código del Trabajo contempla la posibilidad de que las organizaciones de trabajadores puedan ser suspendidas o disueltas por el Juez del Trabajo, mediante procedimiento judicial, que de conformidad con el Art. 563 debe sustanciarse en procedimiento verbal sumario". Igual procedimiento se ha seguido en otras causas como aparece en la decisión tomada por el Juez Primero del Trabajo de Pichincha, el 29 de octubre de 1993, en la que el In. Diego Terán Dammer, Gerente General de La Internacional, solicita se declare disuelto el Comité de Empresa de los Trabajadores de La Internacional, Planta El Recreo, por cuanto dicha organización no cumple con los requisitos de número determinados por la Ley; fallo que fue confirmado por la Quinta Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito el 15 de junio de 1994, en cuyo considerando primero expresamente se lee: "que el proceso es válido, pues no se observa que se hubiere omitido ni violado requisito ni solemnidad sustancial alguna, y el trámite verbal sumario observado en la causa es el que le corresponde de acuerdo con su naturaleza y lo previsto al respecto por el Art. 563 del Código del Trabajo...", el mismo que por recurso de casación interpuesto por los representantes del Comité de Empresa de La Internacional Sociedad Anónima, Planta El Recreo, fue conocido por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, que en fallo de 24 de mayo de 1999, por voto de mayoría, desechó el recurso de casación interpuesto, sin que se haya declarado la nulidad del proceso por violación de trámite de conformidad a lo previsto en el Art. 1067 del Código de Procedimiento Civil, ni en el voto de mayoría ni en el voto salvado. En la misma vía han sido tramitadas otras demandas como las de disolución del Comité de Empresa de Trabajadores de Textiles la Escala y de la Cervecería Nacional, habiéndose declarado en todos ellos que el proceso es válido.

3. El Doctor Julio Cesar Trujillo en su obra "Derecho del Trabajo", Tomo II, Ediciones de la Universidad Católica, Quito, 1979, página 135, párrafo segundo, expone: "Desde 1967, más explícitamente desde 1970, el único competente para conocer si hay o no lugar a la disolución de un sindicato es el Juez del Trabajo de su domicilio; ante él deben acudir los patronos, terceras personas o funcionarios públicos que quisieren sea disuelta una Asociación de este género. El

procedimiento tendrá que ser el verbal sumario por que a pesar de que no lo dice el Código de manera directa, cabo recordar que este es el procedimiento común en materia laboral aplicable a todo conflicto para el que no se halla establecido en procedimiento especial, según el Art. 536 del Código del Trabajo", que actualmente y para mayor precisión constan como preceptos en los Arts. 582 y 584 del Código de la materia.

4. Es verdad que el Art. 577 del Código del Trabajo asigna a los jueces del Trabajo jurisdicción y competencia privativa "para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad". Sin embargo, el Art. 582 del mismo Código resulta ser más amplio que el 577 porque establece "las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe". Si consideramos que uno de los requisitos de fondo para la formación y existencia de una asociación profesional o sindicato es el de que al menos un determinado número de personas sean sujetos de una relación de trabajo, es decir, sean trabajadores en servicio activo, en los términos del Art. 9 del Código del Trabajo, como se infiere, entre otros, del Art. 466 de Código Laboral, resulta obvio que en Art. 582 de la Ley de la materia está prevista la vía en que ha de sustanciarse el juicio de disolución o suspensión de una asociación de trabajadores, si lo vinculamos con lo dispuesto en el Art. 584 del Código del Trabajo, siendo improcedente e inconveniente incorporar la vía ordinaria a las controversias laborales de esta naturaleza.

5. Si por el hecho de que el Código de Procedimiento Civil es Ley supletoria en materia laboral acudimos en el caso en cuestión, sin necesidad, al Art. 63 del mismo Código, nos encontramos con la circunstancia de que en el Art. 404 íbidem se dispone expresamente que el juicio ordinario se tramitará ante uno de los Jueces de lo Civil, constituyéndose esta norma en un contrasentido con la resolución tomada, con mayor razón aún si no se encuentra igual disposición para el caso del juicio verbal sumario; y, al contrario, en el Art. 849 del Código de Procedimiento

Civil hay una expresa referencia al juicio de trabajo por la que se advierte que es admisible en esta materia la reconvencción conexa, todo lo cual hace ver claramente que el criterio del Legislador ha sido y es el de que el juicio verbal sumario sea la vía típica y propia de la legislación procesal laboral ecuatoriana y no el del juicio ordinario, que es extraño al marco legal, jurisprudencial y doctrinario que anteriormente he invocado.

6. Finalmente, estimo que el Congreso Nacional, mediante ley, debe enmendar el error que en mi concepto se produjo en la Resolución que por una débil mayoría se aprobó, en los términos que dejo señalados.

Quito, 30 de octubre del 2002.

Dr. Nicolás Castro Patiño MAGISTRADO PRESIDENTE DE LA TERCERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Certifico.
Fernando Ortiz Bonilla Secretario General.

VOTO SALVADO DEL DR. MARCELO ICAZA PONCE

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia, en sesión del 23 de octubre de 2002, conoció el Proyecto de Resolución preparado por los Señores Magistrados Doctores: Jaime Velasco, Julio Jaramillo y Jorge Ramírez, en cuya parte resolutive se afirma que las demandas que se propongan para la suspensión o disolución de una organización de trabajadores, deberá tramitarse en juicio verbal sumario.

Frente a lo expuesto, salvo mi voto por las siguientes consideraciones:

PRIMERO: En mi opinión, considero que el proyecto en referencia debe ser ampliado para aclarar un problema que se presenta con alguna frecuencia, por parte de ciertos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos quienes fundados en la norma del Art. 472 del Código de Trabajo, consideran que la declaratoria de disolución del Comité de Empresa, correspondo a ese Ministerio,

por cuanto el texto del Art. 472 hace suponer tal facultad, ya que expresa que si el número de trabajadores del Comité de Empresa llega a ser inferior al veinte y cinco por ciento del total, en este caso el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos podrá declarar disuelto el comité.

Por lo dicho considero que el Proyecto de resolución elaborado por la Comisión, debe ser ampliado agregándose un artículo (que podría ser el primero), con el siguiente texto:

"Art. 1.- Toda organización de trabajadores podrá ser disuelta únicamente mediante procedimiento judicial ante el Juez de Trabajo".

De acogerse esta sugerencia, me permito igualmente insinuar que el primer considerando de la resolución diga lo siguiente:

"Que se han presentado dudas respecto a la autoridad competente para declarar disuelta a una organización de trabajadores y cuál es la vía procesal o tipo de juicio en que se debe tramitar una demanda de suspensión o disolución de las organizaciones sindicales".

SEGUNDO: La segunda observación tiene que ver con las demandas que se propongan para la suspensión o disolución de una organización de trabajadores, que según el proyecto "deberán tramitarse en juicio ordinario", aspecto éste sobre el cual no estoy de acuerdo en lo siguiente:

Cierto es que el Art. 63 del Código de Procedimiento Civil manifiesta que toda controversia judicial que según la Ley no tiene un procedimiento especial, se ventilará en juicio ORDINARIO. Pero no es menos cierto que el Art. 404 del mismo cuerpo de leyes, ordena que el Juicio Ordinario se tramitará ante UNO DE LOS JUECES DE LO CIVIL.

Como lo dicho (que sea ante un Juez de lo Civil) atentaría contra lo establecido en el inciso final del Art. 447 del Código de Trabajo que ordena que será el Juez de Trabajo el competente para conocer y resolver sobre una disolución de una organización de trabajadores, considero personalmente que, en atención a lo dispuesto en el Art. 584 del Código de Trabajo, las demandas que se propongan para la suspensión o disolución de una organización de trabajadores deberá tramitarse en juicio verbal sumario, puesto que esta norma legal ordena que "presentada la demanda, el juez ordenará la sustanciación de la controversia en juicio verbal sumario".

Por estas consideraciones mi voto es en contra del proyecto inicialmente aludido.

Dr. Marcelo Icaza Ponce MINISTRO CONJUEZ PERMANENTE. Certifico. Fernando Ortiz Bonilla Secretario General"⁴¹.

A pesar de los votos salvados, la resolución adoptada por el pleno de la Corte Suprema de Justicia, ha llegado a un acuerdo de que sea vía Juicio Ordinario el trámite de la disolución de las asociaciones de trabajadores o sindicales. Por ello, el Código de Procedimiento Civil es el encargado, por ser Ley Supletoria, de establecer el procedimiento para su disolución.

Sin embargo, es evidente la contradicción que existe entre la mencionada resolución y el Código del Trabajo, por lo cual es necesario una reforma legal que permita regular el procedimiento de las asociaciones de trabajadores, puesto que la resolución manifiesta que se disolverán mediante juicio ordinario y el código, por otra parte señala que se disolverán siguiendo las reglas del mismo, en lo que dispone al procedimiento oral. Con todo, se concluye el presente capítulo con una propuesta que puede ser considerada para posible reforma legal, obtenida y adaptada de la legislación española, que determina lo siguiente:

⁴¹ www.cortesuprema.gov.ec

“Procedimiento de disolución y liquidación de Asociaciones Empresariales y Sindicales.

Documentación que se precisan para el depósito del acuerdo de liquidación de la asociación.

Se presentará la siguiente documentación:

Escrito de solicitud (original y fotocopia) presentado por persona legitimada al efecto (se hará constar en el escrito tal representación adjuntándose la documentación pertinente que la acredite).

Fotocopias compulsadas de la documentación acreditativa de la identidad y, en su caso de su representación, de las personas firmantes de las Actas y Certificaciones (D.N.I., Pasaporte, etc.).

Acta del acuerdo adoptado por el órgano de gobierno competente de la asociación de disolución y liquidación de la asociación (por triplicado), constatando las causas o motivos de la disolución, quórums, así como el procedimiento para liquidar sus cuentas.

Certificado de los liquidadores (por triplicado) relativo a que se ha finalizado el procedimiento de liquidación, al resultado de la liquidación y, de resultar saldo positivo o bienes, sobre el destino dado a los mismos ajustado a las previsiones estatutarias y al ordenamiento jurídico.

Publicidad de la disolución y liquidación.

En el caso de que el acuerdo de disolución y liquidación reúna todos los requisitos, la Oficina pública anunciará su depósito tanto en su tablón de anuncios como en el Boletín Oficial del País Vasco / Territorio Histórico.

Impugnación del acuerdo de disolución.

Cualquier persona que demuestre tener un interés directo, personal y legítimo podrá promover ante la autoridad judicial la declaración de no conformidad con la publicación.

La conflictividad que pueda surgir dentro de la asociación sobre lo adecuado o no del proceso de liquidación es competencia de la Jurisdicción Civil⁴².

Se culmina el presente capítulo señalado que sería muy productivo el análisis profundo de la legislación comparada con la finalidad de aplicar adecuadamente el mecanismo con el cual se deberían disolver las asociaciones profesionales, siempre y cuando se velen por los derechos de los trabajadores, para que sus intereses no se vean perjudicados en ningún momento, dentro del proceso de disolución y liquidación de las mismas.

⁴² www.juslan.ejgv.euskadi.net.es

CAPÍTULO QUINTO
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado el Marco Teórico de la presente investigación, se ha considerado importante anotar las siguientes conclusiones, obtenidas del respectivo análisis del tema propuesto:

PRIMERA.- El Derecho Laboral es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

SEGUNDA.- El derecho de asociación está contemplado en el Art. 66 numeral 13, el mismo que dice: “El derecho de asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria”; según lo estipulado por la Constitución Política de la República del Ecuador, redactada por la Asamblea Constituyente del 2008 y aprobada mediante votación popular por los ciudadanos ecuatorianos, el mismo año.

TERCERA.- La asociación es considerada como un grupo de hombres obrando en común, de un modo permanente. La asociación se particulariza por elemento de estabilidad: la permanencia del grupo. Los asociados pueden poner en común, su actividad.

CUARTA.- La creación de las asociaciones profesionales y sindicales se realiza ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

QUINTA.- La disolución de las asociaciones profesionales se realiza ante el Juez del Trabajo según lo que establece el Código del Trabajo y ante el Juez Civil, según lo manifestado por una resolución de la Corte Suprema de Justicia, siguiendo las

normas del Juicio Ordinario, establecido en el Código de Procedimiento Civil; por lo que no se puede determinar ante quien se debe proponer dicha disolución.

5.2 RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Que se reforme el Código del Trabajo, para que sea este el cuerpo legal que establezca el procedimiento a seguirse para la disolución de las asociaciones profesionales.

SEGUNDA.- Que se tome en cuenta lo establecido en el Derecho Comparado, con la finalidad de que se proponga una reforma legal que sea beneficiosa para los ecuatorianos.

TERCERA.- Que la disolución de las asociaciones profesionales sea declarada en los respectivos Juzgados del Trabajo de la jurisdicción donde se la creó.

REFERENCIAS FINALES

BIBLIOGRAFÍA:

ALBORNOZ, Oswaldo. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Quito, 1985.

BASE DE DATOS POLÍTICOS DE LAS AMÉRICAS. www.georgetown.com

CABANELLAS, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL, Editorial Heliasta, Edición 26, Tomo III, Buenos Aires, 1998.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL

CÓDIGO DEL TRABAJO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 1998.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008.

ESCRICHE, Joaquín. DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA. Tomo I, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Quito, 1985.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRÁFICA E INFORMÁTICA
www.google.com.ec

MUÑOZ VICUÑA, Elías. El 15 de Noviembre de 1922, Su Importancia Histórica y Sus Proyecciones. Segundo encuentro de historia y realidad económica y social del Ecuador, Tomo I, 1989.

ORTEGA HERRERA, Luís. Ubicación Científica, Principios y Fuentes Fundamentales del Derecho del Trabajo, Editorial Universitaria, Loja, 2006.

SÁNCHEZ, Manuel. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DE LA LEGISLACIÓN LABORAL, Editorial Universitaria, Loja, 2006.

TRUJILLO, Julio César. Derecho Laboral, Editorial Universitaria, Loja, 2006.

TRUJILLO, Julio César. Las Fuentes del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Editorial Universitaria, Loja, 2006.

VELA MONSALVE, Carlos. DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Tomo 28, Quito, 1983.

www.asindical.com

www.cortesuprema.gov.ec

www.dlh.lahora.com.ec

www.jutadeandalucia.es

www.juslan.ejgv.euskadi.net.es

www.legislacion.asamblea.gob.ni

www.monografias.com

www.mtas.es

www.websindical.com

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS.....	iii
AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
ESQUEMA DE CONTENIDOS.....	vii
RESUMEN DEL CONTENIDO	ix
INTRODUCCIÓN	12
1 INTRODUCCIÓN GENERAL.....	14
1.1 DERECHO LABORAL.....	14
1.1.1 BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	20
1.1.2 PRINCIPIOS Y FUENTES FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	30
1.1.2.1 DERECHO DEL TRABAJO.....	39
1.1.2.2 POLÍTICA SOCIAL	42
1.1.2.3 DERECHO SOCIAL.....	43
1.1.2.4 LEGISLACIÓN INDUSTRIAL	45
1.1.2.5 DERECHO OBRERO.....	46
2 DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES.....	52
2.1 LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES	52
2.1.1 CONCEPTO	53
2.1.2 FINES DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES.....	60
2.1.2.1 CLASIFICACIÓN DE LAS ASOCIACIONES.....	61
3 MARCO LEGAL.....	64
3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.....	64
3.2 CÓDIGO DE TRABAJO	65
3.3 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL.....	72
3.4 DERECHO COMPARADO.	76

4	DE LA DISOLUCIÓN Y SU PROCEDIMIENTO	93
4.1	DE LA DISOLUCIÓN.....	93
4.2	PROCEDIMIENTO	100
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	111
5.1	CONCLUSIONES	111
5.2	RECOMENDACIONES	113
	BIBLIOGRAFÍA:	115
	ÍNDICE	117