



Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

Las organizaciones de los trabajadores como un medio para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y su tramitación de acuerdo a las nuevas políticas laborales del país.

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la República

Autor: Alexandra Mariana López Villacis.

Director: Dr. Antonio Martínez

Cuenca, Ecuador

2013

**Dedicatoria.**

El presente trabajo de grado, está dedicado a mi familia, que constituye un pilar fundamental para mi vida, mi formación humana y profesional.

**Agradecimiento.**

Agradezco al Doctor Antonio Martínez Borrero, distinguido catedrático de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Azuay, quien con su vasto conocimiento me supo guiar y apoyar en la realización del presente trabajo de grado.

## Índice de Contenidos.

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
<b>CAPITULO 1: LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES: SINDICATOS, COMITÉS DE EMPRESA Y ASOCIACIONES.</b> .....	<b>2</b>
1.1-Antecedentes históricos de las organizaciones de los trabajadores. ....	2
1.2-Conceptos doctrinarios e importancia de las organizaciones de los trabajadores. ....	9
1.3- Clasificación de las organizaciones de los trabajadores. ....	11
1.3.1 Clasificación de las organizaciones de los trabajadores en la legislación comparada. ....	14
1.4-Finalidades de las organizaciones de los trabajadores.....	15
<b>CAPITULO 2: GARANTÍAS, TRÁMITE Y REQUISITOS EXIGIDOS PARA LA CONFORMACIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES EN EL ECUADOR.</b> .....	<b>18</b>
2.1 Garantías de los trabajadores. ....	18
2.2 Personería Jurídica. ....	26
2.3 Requisitos para la constitución de Asociaciones Profesionales o Sindicatos .....	27
2.3.1 Contenido de los Estatutos. ....	33
2.4 Normas para la constitución del Comité de Empresa. ....	39
2.4.1 Funciones del Comité de Empresa.....	40
2.4.2 Obligaciones de la directiva del Comité de Empresa.....	43
2.5 Federaciones y Confederaciones.....	44
2.6 Trámite para la constitución de las Organizaciones Sindicales .....	47
<b>CAPITULO 3: FORMAS DE DISOLUCIÓN O EXTINCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES. Y SU ANÁLISIS EN LA ACTUALIDAD</b> 50	
3.1 Definiciones y Clases de disolución. ....	50
3.2 Trámite y Liquidación.....	53
3.3 Efectos de la disolución y liquidación. ....	56
3.4 Análisis de la situación actual de la disolución de las organizaciones de trabajadores	56

CAPITULO 4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	63
4.1 Conclusiones.....	63
4.2 Recomendaciones. ....	70
Bibliografía.....	72
Anexos .....	74
Anexo 1.- Oficio Nro. MRL-DRTSPC-2013-0383-O del Ministerio de Relaciones Laborales en el Azuay. ....	74
Anexo 2.-Encuestas.....	77

## **Resumen**

El contenido del presente trabajo de grado está destinado a analizar las distintas clases de organizaciones de los trabajadores; para ello se establecerán conceptos fundamentales y se contará con una base teórica en relación a la historia, la misma que ayudará a determinar el trámite y los requisitos exigidos para la conformación de una organización de trabajadores en el Ecuador.

A su vez se establecerán los posibles motivos o causas para la extinción, disolución y no conformación de las organizaciones de trabajadores en la actualidad.

## ABSTRACT

The goal of the present graduation project is to analyze the different types of workers' associations. In order to carry out this study, we established fundamental concepts and a framework based on the historical review of these organizations, which will help us to determine the procedures and requirements for the creation of a workers' association in Ecuador.

In addition, we will establish the possible causes for the elimination, dissolution, and the impediments for the creation of workers' associations in the present day.



*Ciauo Lee Rodas*  
Translated by,  
Diana Lee Rodas

## **Introducción**

Dentro del ámbito tan extenso del Derecho, se encuentra una rama muy importante que es el Derecho del Trabajo definida por Valencia (1979 )como“ el conjunto de principios y regulaciones que se refieren a las relaciones individuales de trabajo, a las relaciones colectivas, a determinadas modalidades y condiciones de trabajo, a limitados aspectos de la administración nacional del trabajo, a normas mínimas de procedimiento laboral, de previsión, seguridad e higiene del trabajo, a sanciones y prescripción” Derecho que nos permite identificar todos los aspectos de la relación obrero empleador, esencialmente los derechos y obligaciones que poseen las partes involucradas en esta.

Al hablar de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores como es el de organizarse y que se encuentra garantizado por la Constitución del Ecuador, Tratados Internacionales celebrados con la OIT y ratificados por el Estado Ecuatoriano, en materia laboral, en el Código de Trabajo, podemos determinar su importancia para generar mejores condiciones de vida y de trabajo, mejorar la productividad, lograr el respeto de los derechos de la clase más desposeída que son los trabajadores y en definitiva obtener la tan anhelada paz laboral y social, y consecuentemente el Buen Vivir.

## **CAPITULO 1: LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES: SINDICATOS, COMITÉS DE EMPRESA Y ASOCIACIONES.**

### **1.1-Antecedentes históricos de las organizaciones de los trabajadores.**

Para establecer el ámbito de aplicación del derecho laboral colectivo es necesario situarnos en el tiempo y en el espacio, consecuentemente, en la historia de los pueblos y en la evolución misma de las sociedades como tales, y dentro de estas las relaciones obrero-patrono mantenidas a lo largo de la historia de la humanidad.

Por ello, no podemos desligarnos de la historia y en un caso específico, de la historia Ecuatoriana en sus diferentes fases y manifestaciones. Así, el tratadista Vásquez (2010) sostiene que es necesario remontarse a los gremios y corporaciones de los talleres artesanales del Medioevo, los mismos que dieron origen a las actuales asociaciones sindicales de trabajadores. Durante esta época se logró que las agrupaciones de siervos evitaran los malos tratos y la explotación que, en repetidas ocasiones, las proporcionaba el amo feudal. Se consiguió, también, ayudarse y socorrerse mutuamente en caso de desgracias.

Según Vásquez, los gremios al darse cuenta de los logros y beneficios alcanzados, se unieron a otros gremios de distintas actividades laborales, para formar lo que se denominó “las cofradías de ayuda mutua”, grupo que por la época en la que se desarrolló tenía una gran influencia en la religión.

Con el triunfo de la Revolución Francesa y el dominio del pensamiento liberal en Paris, se prohibió el funcionamiento de los gremios y se castigó toda forma de

huelga, según se estableció en el Edicto Turgot. Es así que, para consolidar este pensamiento, en 1791 se da la promulgación de la ley Chapellier. Luego, en el Código Napoleón de 1810 se establece la huelga como delito, logrando de esta manera eliminar a todos los gremios y organizaciones que existían en aquellas épocas.

Con el avance en la industria se acentuó el abuso y la explotación desmedida hacia los trabajadores, esto provocó una explosión social llegando a producirse protestas públicas generalizadas. Con esto los Estados se vieron obligados a expedir nuevas leyes y reglamentos que regulen el trabajo sin que por ello deje de existir explotación. Con el transcurso del tiempo y los hechos vividos, los trabajadores comprendieron que en la unión estaba la fuerza y mediante una lucha constante lograron reducir la jornada de trabajo y obtener un salario más justo. Esto se dio el primero de mayo de 1886, en la ciudad de Chicago. Luego, ese afán de lucha llegó al otro continente logrando la conquista en Europa del sábado “inglés”, es decir, el descanso justo de fin de semana; el mismo no existía por las políticas que se impartían.

Al respecto, Alcalá y Cabanellas (1976) expresa que el sindicalismo es consecuencia del industrialismo, ya que en ese tiempo el trabajador se vio privado de toda posibilidad de convertirse en amo y solo pasó al plano de recibir un salario injusto por el trabajo que realizaba, por lo que en defensa de sus intereses se asociaban con los demás trabajadores, surgiendo así los sindicatos.

El Tratadista Vázquez (2010) indica que en el transcurso del siglo XX, en distintos países, se reconocieron grandes cambios sociales y legales por las acciones y lucha de los trabajadores a nivel mundial, las que se plasmaron en sus

Constituciones y posteriormente en las leyes relativas a las relaciones obrero patronales.

México es el país pionero en América Latina en incorporar en su Constitución de 1917, el derecho de asociación de los trabajadores y la huelga como una medida de presión para reivindicar los derechos que a los trabajadores les asisten.

El origen de los gremios de los trabajadores en el Ecuador se da en 1892 con la Sociedad Artística Industrial del Pichincha, SAIP, la misma que fue la primera federación de organizaciones gremiales artesanales.

Con el gobierno de Eloy Alfaro, de tendencia socialista, se funda en Guayaquil en 1905 la Confederación Obrera de Guayas (COG), con lo que se consiguió fortalecer al gremialismo católico. Luego, en 1906 se crea el Centro de Obreros Católicos (COC) y en este mismo año se funda la Central Católica de Obreros de Guayas. En 1909, con los trabajadores que laboraban en los ferrocarriles, se conforma el Sindicato Ferroviario a nivel nacional; llevándose a cabo el Primer Congreso Obrero Nacional, en el que se aprueba el proyecto de ley sobre los accidentes de trabajo y es cuando surge la idea de crear una organización a nivel nacional, que agrupe a la mayoría de trabajadores Ecuatorianos.

Entre 1916 y 1920, se presenta una época conflictiva en la costa Ecuatoriana, produciéndose malestar entre los trabajadores, malestar que derivó en el inicio de varias huelgas. Entre las principales destacan las realizadas por los obreros que laboraban en grandes haciendas dedicadas a la producción del cacao.

Una de las fechas inolvidables dentro de la historia de los trabajadores ecuatoriano es, sin duda, el 15 de noviembre de 1922. En esta fecha, en la ciudad de Guayaquil, los trabajadores y obreros en general realizaban huelgas y plantones para

reclamar sus justos derechos y por ello fueron reprimidos y allí se produjo una de las más grandes masacres en el país. Este terrible hecho obligó a las autoridades a revisar las condiciones de trabajo y a actualizar la legislación laboral.

En el Ecuador en 1928 se dictan las primeras normas que reconocen los derechos y garantías de los trabajadores como son los de agremiación, coalición y huelga, logrando de esta manera plasmar en la Constitución de 1929 los principios fundamentales que rigen el derecho laboral.

El 3 de junio de 1936 se promulgó la Ley de Trabajo. En la misma se contemplaba normas que protegían las asociaciones de trabajadores. Luego, dos años más tarde se expide el primer Código del Trabajo, consagrándose lo antes señalado, además la libertad de asociación de los trabajadores, logrando así formular los principios para el desarrollo del derecho laboral colectivo, con lo que se permitió la organización de los sindicatos, de las federaciones y confederaciones de trabajadores a nivel nacional conocidas como centrales sindicales. Entre las más representativas están:

- Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas, de orientación católica (CEDOC)
- Central de Trabajadores Ecuatorianos, de orientación socialista (CTE)
- Central de Obreros Libres, de orientación social demócrata (CEOLS)

En los años setenta se presentan nuevas condiciones de vida reflejando cambios sustanciales y un nuevo ordenamiento jurídico en la legislación laboral. Por la proliferación y generalización de conflictos colectivos de trabajo dentro de las diferentes empresas en el país, podemos decir que fue una época conflictiva por la difícil situación económica que atravesaron los trabajadores.

A lo largo de la historia de las Asociaciones de Trabajadores, Valencia (1979) manifiesta que existen tres etapas fundamentales dentro del Ecuador, las mismas que marcan la vida laboral y son:

- La Etapa previa a la Sindicalización: Con el ingreso de la era industrial y el control del poder público, el mismo que restringió toda forma de asociación de trabajadores, se limitaba e incluso borraba toda forma de agrupación gremial, ya que cualquier levantamiento era sancionado y perseguido penalmente.

- La Etapa de Tolerancia: Esta se dio en 1895 con el advenimiento de la revolución liberal. Aquí el sector obrero y campesino resurgió para tomar el camino de la lucha por los derechos básicos y necesarios del hombre; se crearon varias asociaciones obreras.

- Tercera Etapa de la Protección: En esta etapa empieza el auge de las constituciones de asociaciones obreras, campesinas, artesanales y populares. Estas luchaban por la reivindicación de sus derechos, estaban en contra de los malos tratos implantados por la parte empleadora y pugnaban por la consecución de mejores remuneraciones y una jornada de trabajo digna.

En la década de los ochenta, según indica Vásquez (2010), debido a intereses económicos, sociales, políticos y personales de algunos dirigentes sindicalistas se dividen las centrales sindicales dando origen a otras nuevas, como son:

- La CEDOC se fracciona, dando como resultado la creación de la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas y Unitarias de Trabajadores (CEDUCUT) y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CEDOCLAT), la primera fue reconocida por la CTE y

la CEOLS, pasando a conformar con ellas el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) en julio de 1980, el mismo que subsiste en la actualidad.

- Unión General de Trabajadores del Ecuador, de orientación izquierda radical, prochina (UGTE)
- Unión Nacional de Educadores (UNE), aparece con fuerza agrupando a los profesores a nivel nacional especialmente a los profesores del nivel primario.
- Sindicato o Federación de Choferes Profesionales.

Luego de una larga y dura lucha sindical a la que se unieron sectores campesinos y progresistas se logran plasmar algunos derechos laborales, como consta en la Constitución Política del Ecuador en 1967. Aquí se instituyeron los principios del Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que reconoce a las asociaciones de trabajadores con personería jurídica totalmente distinta a las asociaciones privadas que trata el derecho común. Dándoles una normativa especial plasmada en el Código de Trabajo, que regula las relaciones obrero patronales y, en general, todo el ámbito del quehacer laboral.

En el Ecuador, por presión de los trabajadores, después de varias huelgas nacionales que marcaron la historia del país, se ha logrado plasmar en sus distintas Constituciones los derechos y principios rectores que regulan la vida del derecho laboral, pudiendo afirmar que se ha dado un claro avance para la clase trabajadora.

En la Asamblea Constituyente realizada en Montecristi, Manabí, en el año 2008, se expiden varios Mandatos Constituyentes números 02, 04 y 08, considerándoles a estos como jerárquicamente superiores a cualquier norma jurídica, rebasando incluso

el ámbito de la Constitución. En el Mandato Constituyente No. 02 (RO-S 26,28-I-08) encontramos que la Asamblea Constituyente elimina y erradica de manera definitiva los privilegios remunerativos y salarios, producto de la remuneración diferenciada que se cancelaba a los trabajadores de instituciones públicas y que eran financiadas con recursos del sector público, por lo que se estableció como remuneración mensual unificada máxima el valor equivalente a veinticinco salarios básicos unificados del trabajador privado para los dignatarios, magistrados, autoridades, funcionarios, etc. Así mismo este Mandato eliminó las utilidades para los trabajadores en el sector público.

El Mandato Constituyente No. 04 (RO-S 273,14-II-08) por su parte, considera que la contratación colectiva no puede generar privilegios y abusos en el pago de indemnizaciones por la terminación de las relaciones laborales en cualquiera de sus formas, puesto que estos pueden comprometer recursos públicos. Con este Mandato se limitó también la indemnización por despido intempestivo en el sector público a trescientos salarios básicos mínimos unificados.

A su vez el Mandato Constituyente No 08. (RO-S 330,6-V-08) y su reglamento representan en sí la eliminación y la prohibición de la tercerización, la intermediación laboral, la contratación por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo. Además, establece en el último considerando del Pleno de la Asamblea Constituyente que se revise y regule las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales o cualquier otra donde el Estado tenga participación, que contengan beneficios y privilegios exagerados de grupos minoritarios que atentan por sí contra el interés general y propios de los trabajadores. La Disposición Transitoria Primera establece que los trabajadores intermediados también serán asumidos de

manera directa por las instituciones del sector público, donde exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sea revisados los excesos de la contratación colectiva.

A través de lo manifestado se establecieron nuevas políticas laborales, y a la vez este mismo año la Asamblea Constituyente aprobó el texto de la Constitución del Ecuador que nos rige en la actualidad, producto de un referéndum realizado el 28 de septiembre del 2008 y publicado en el Registro Oficial 449 del 20 de octubre de este mismo año produciendo así una etapa de legitimación como la que señala la autora Monesterolo (2011):

...en la que a mas de proteger a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos, se promueve la conformación de las asociaciones profesionales como producto de haber elevado sus derechos a la categoría constitucional, siendo la primera constitución en incorporar en su texto los derechos del trabajo, como parte de los derechos sociales, la mexicana de Querétaro de 1917 seguida por la constitución alemana de Weimar de 1919.

## **1.2-Conceptos doctrinarios e importancia de las organizaciones de los trabajadores.**

En el Código de Trabajo (2005) vigente no existe un concepto específico que determine cuales son las Organizaciones de Trabajadores, por lo que es importante remitirnos a las distintas definiciones expresadas por diferentes autores:

Vásquez (2010), manifiesta en su texto que “son las organizaciones tanto de trabajadores cuando de empresarios, reunidos en torno a situaciones provenientes del trabajo y sus relaciones.” Pág.33

Alcalá y Cabanellas (1976) manifiestan que una organización sea de trabajadores o empleadores puede definirse como:

...aquella que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales, en los varios enfoques laborales, económicos y sociales. Pág. 262-263

Para el autor Najún (2007), “se consideran asociaciones gremiales de trabajadores a las que éstos constituyan con carácter permanente para la defensa de sus intereses gremiales y laborales” Pág. 240

Monesterolo (2011) “Organizaciones permanentes de trabajadores o empleadores, de una misma profesión, oficio o lugar de trabajo, que persiguen, de manera concertada, mejorar los derechos y garantías en el desarrollo de su actividad laboral o productiva”. Pág. 57

Castro citado por la autora Monesterolo (2011) “Acción concertada de obreros o patronos para la defensa de sus intereses comunes.” Pág. 57

La definición de Thayer y Novoa mencionada por Monesterolo (2011) en su obra, en virtud del cual sostienen que se trata de una “Asociación de trabajadores ligados por un interés económico común que busca, ante todo, la representación, defensa y promoción de ese interés.” Pág. 57.

El Convenio 87 de la OIT nos trae en el Art. 10 un concepto de asociación como “...toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”

### **1.3- Clasificación de las organizaciones de los trabajadores.**

Para los autores Alcalá y Cabanellas (1973) se deben tomar en cuenta estos criterios para realizar una clasificación:

1. Por su base física: Todas las asociaciones se encuentran en un territorio geográfico determinado, en el cual ejerce su acción sobre trabajadores o patronos en él residentes. De ahí que pueden ser:

- Locales.
- Comarcales.
- Provinciales.
- Regionales.
- Nacionales.
- Internacionales.

2. Por la clase social que representan los sindicatos: De acuerdo al sujeto pudiendo ser patronales o de trabajadores.

3. Por su naturaleza frente al Estado: Pueden ser del sector público o privado.

4. Por la agrupación de sus elementos: Basándose en una posición igualitaria de los miembros pertenecientes a estas, se habla de sindicalismo horizontal, mientras el opuesto donde existe directivas absolutas del Estado se les denomina sindicalismo vertical.

5. Por la índole de la agrupación profesional: En este orden se clasifican en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares y de oficios varios entre otras. Pág. 326

Vásquez (2010) manifiesta que en el Ecuador existen las siguientes clases de organizaciones de trabajadores:

- Los Sindicatos de trabajadores de la Empresa: Aquellos que están constituidos por un número mayor a treinta trabajadores de una misma empresa o fábrica, pudiendo existir en esta empresa o establecimiento más de un sindicato.

Para Trujillo (1979) Los sindicatos de trabajadores pueden estar conformados por obreros o empleados, incluso podría ser mixto.

Al sindicato según el Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia (2001) se lo puede definir como la “asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros” Pág. 1405

-Comité de Empresa: Es un sindicato mayoritario y representativo dentro de una empresa, que se forma de igual manera que un sindicato pero el número de afiliados fundadores es mayor, puesto que se necesita que representen más del cincuenta por ciento del número total de trabajadores de la fábrica o empresa.

El Comité de Empresa además tiene atribuciones especiales que le diferencia al sindicato, ya que este puede celebrar contratos colectivos, intervenir en los conflictos colectivos de trabajo, de manera que no solo represente a sus afiliados sino a todos los trabajadores u obreros que laboren en la empresa.

-Asociación de Empleados: Se constituye cumpliendo los mismos requisitos que un sindicato, generalmente, está conformado por los empleados administrativos de una empresa que desean mantener una cierta autonomía de los sindicatos.

-Comité Especial: Esta organización tiene una duración corta y se constituye para aspectos determinados y puntuales, como presentar un pliego de peticiones al empleador o intervenir en el conflicto colectivo que se inicia con esta decisión de los trabajadores.

Este Comité se conformara, únicamente, cuando no exista un Comité de Empresa y para su formación deberá cumplir los mismos requisitos establecidos para la constitución de un Comité de Empresa. Terminando sus funciones en el momento que concluya el conflicto colectivo, sin que exista la posibilidad de que pueda actuar en algún otro tipo de acto jurídico posterior.

Nuestro Código de Trabajo en su Capítulo 1 del Título V, trata de las Asociaciones de los Trabajadores, consagrando en el Art. 440 y siguientes la libertad de asociación de los mismos bajo la protección del Estado. Concediéndoles personería jurídica a las Asociaciones Profesionales o Sindicatos, los que deben cumplir con los requisitos establecidos en la ley y estar debidamente registrados en el Ministerio de Trabajo, hoy Ministerio de Relaciones Laborales y Servicio Público.

El Art. 459 y siguientes del Código de Trabajo norma la constitución del Comité de Empresa, las funciones y obligaciones que tiene esta organización sindical, estableciéndose los requisitos para la constitución del Comité.

En el Código de Trabajo en el inciso segundo del Art. 221 se señala que en las instituciones del Estado y en las del sector privado, con finalidad social o pública, el

Contrato Colectivo se firmará con el Comité Central Único de Trabajadores, que estará conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores.

Para el caso de los conflictos colectivos de trabajo previstos el Art. 512 del Código de Trabajo representara a los trabajadores en Comité de Empresa y si no lo hubiere un comité especial designado por ellos.

### **1.3.1 Clasificación de las organizaciones de los trabajadores en la legislación comparada.**

Según Trujillo (1979), la clasificación de las organizaciones de los trabajadores variará de acuerdo a la normativa interna de cada país, así:

En Venezuela se clasifica a los sindicatos de trabajadores en: de profesionales, de empresa o industriales, y de profesionales u oficios independientes. Esta clasificación está dada de acuerdo a la actividad que desempeñan en una empresa, siendo de la misma profesión, industria o trabajo sean similares o conexos.

En Chile se clasifica en industriales, profesionales, de trabajadores de la gran industria del cobre y agrícolas.

En Colombia se distinguen en: sindicatos de base; los que están integrados por trabajadores que laboran en una misma fábrica, empresa o industria, de industrias; conformado por trabajadores de distintas empresas pero de la misma rama industrial, gremiales; de una misma especialidad u oficio y de oficios varios; de distintas ramas y se forma cuando no se puede conformar un sindicato gremial por el número de trabajadores.

#### **1.4-Finalidades de las organizaciones de los trabajadores.**

Si nos remitimos al momento histórico donde la sociedad pasó de un trabajo humano a una forma capital de ver a este, despojando la unidad que concentraba la vida social y trasladando la riqueza a unas cuantas personas que abusaban del poder económico que poseían. Desconociendo de esta manera la vida social y el derecho como frutos de la elaboración de los seres humanos sobre una realidad.

Por estos hechos, la cultura engendró una clase social constituida por personas que vivían en una situación de dependencia e inseguridad, eran víctimas de las desigualdades sociales dadas por la revolución industrial y sobre todo por la concepción de que las máquinas se encontraban sobre el esfuerzo que realizaban los trabajadores. Por lo que frente a este panorama los trabajadores decidieron unir sus fuerzas para lograr mejores condiciones de vida, logrando así, que la incorporación de un trabajador a una asociación, junto con sus compañeros, les dé la posibilidad de defenderse y ser promovidos, reduciendo de esta manera la frustración y ansiedad en la que vivían. Como consecuencia se establece a la asociación de trabajadores como un medio para reconstruir un nuevo orden social, a través de la lucha basada en la justicia, ya que el hombre como ser eminentemente social encontró en la asociación, la fuerza que no tenía al actuar de manera individual.

Nuestro Código de Trabajo en su art. 441 al establecer que las asociaciones de los trabajadores están protegidas por el Estado, expresa cuales son los fines que debe tener esta asociación para su protección, los cuales son:

- 1.- La capacitación profesional.
- 2.- La cultura y educación de carácter general o aplicado a la correspondiente rama de trabajo.

3.- El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorros.

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

Es importante considerar ciertos fines o finalidades los mismos que son tratados por distintos autores:

Trujillo (1979) “Las asociaciones profesionales de trabajadores tienen por finalidad esencial la defensa de los intereses del grupo al que congregan y representan, y el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, y para alcanzarla cuentan con un medio, que podríamos llamarlo pacífico y que se denomina contrato colectivo” Pág. 63

Para Najún (2007) la finalidad debe ser únicamente social dirigida a la defensa de los intereses gremiales y laborales de los trabajadores, sin que pueda existir actividades con fines de lucro, salvo aquellas destinadas a la obtención de recursos para la capacitación de sus afiliados.

Cabanellas citado por Ossorio M. y Florit, y otros (1973) “Si la asociación profesional ha nacido por la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, su objeto no podrá ser otro que el de proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para un mejor resultado de su actividad laboral. Por lo tanto, el fin esencialmente lícito es el fin profesional, en tanto que los fines sociales, económicos, morales y políticos son fines coadyuvantes o secundarios del principal, que no es otro que el profesional.” Pág. 380

Allocati A. y otros (1973) “Las asociaciones profesionales persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en un pie de igualdad con

el empleador, y a ese objeto se vale de dos instrumentos: el contrato colectivo de trabajo, instrumento de composición pacífica del conflicto de intereses colectivos; la huelga, instrumento de lucha al que se contrapone el cierre patronal.”Pág. 14

Vásquez (2010) sostiene que existen autores que consideran dos finalidades la de carácter económico y la política, puesto que se busca conseguir beneficios que permitan incrementar los ingresos de los afiliados, así como se da el afán de formar parte de las decisiones de la empresa y en ocasiones intervenir en la vida política tanto local como nacional.

## **CAPITULO 2: GARANTÍAS, TRÁMITE Y REQUISITOS EXIGIDOS PARA LA CONFORMACIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES EN EL ECUADOR.**

### **2.1 Garantías de los trabajadores.**

#### **a) Libertad de asociación.**

A lo largo de la historia se ha reconocido el derecho y la libertad de las personas a asociarse, como lo veremos plasmado a continuación en las siguientes cartas, declaraciones, convenciones y pactos:

La Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia, en 1948, cuyo Art. 43 señala:

c) Los empleadores y trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, firmada en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de 1948, en su Art. XXII señala que: “Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden ”

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en París, Francia, el 10 de diciembre de 1948, en su Art. 23, fracción cuatro establece que: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, firmada en San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, precisa en su Art. 16 fracción I: “Todas las Personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole ”

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales de las Naciones Unidas, Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976, en cuyo Art. 8 enuncia:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción, únicamente, a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales...c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley que sea necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.

Además, la libertad de asociación es reconocida por muchas legislaciones a lo largo del mundo y en el Ecuador no va a ser la excepción pues en la Constitución de la República (2008) en el numeral 13 del Art. 66, se reconoce este derecho de los trabajadores al establecer literalmente: “Se reconoce y garantizará a las

personas:....”“13.El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria”.

A su vez los numerales 7 y 8 del Art. 326 de la Constitución de la República establecen:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

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

Normas que facultan la libre construcción de una asociación de trabajadores siempre que esta reconozca lo establecido en la Constitución y en la ley.

Ya en la normativa interna del país y en la que nos atañe para el tema el Art. 440 del Código de Trabajo (2005) se refiere a la libertad de asociación en los siguientes términos:

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.

Al respecto el autor Vásquez (2010) manifiesta que las normas contenidas en el Código de Trabajo establecen que todas las organizaciones de trabajadores, independientemente de su clase, están protegidas y tuteladas por el Estado, siempre y cuando busquen la defensa de los derechos e intereses laborales y cumplan los fines establecidos en su constitución. Para lo cual deben estar supeditadas a la normativa interna propia del país.

Altamira citado por la autora Monesterolo (2011) define a la libertad sindical como “Conjunto de derechos o facultades de los trabajadores y empresarios, para constituir o fundar, organizar y participar en la conducción, administración y liquidación; como también afiliarse, desafilarse o directamente no inscribirse a ninguna.”

La libertad asociación está vinculada a lo que los autores llaman libertad sindical o protección del derecho de sindicalización, y al respecto Carlos Carro y Bernardo Van Der Laat E. citados por los autores Buen N. y Morgado E. (1997) manifiestan que el Art 2 del Convenio 87 de la OIT, establece a esta como una garantía jurídica descollante, donde se puede plasmar claramente esta libertad al expresar literalmente

Art. 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas

En nuestro país se sanciona penalmente a quien amenace a otra persona a ingresar a una sociedad u organización obrera determinada, esto lo encontramos en el Art.211 del Código Penal (1999) en concordancia con el Art. 210 del mismo cuerpo legal.

Art. 210.- Será reprimido con prisión de un mes a un año el que ejerciere violencia sobre otro, o le amenazare para obligarle a tomar parte en una huelga o boicot. La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por si o por cuenta de alguien, suspendiere en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos, agencias o escritorios, con el fin de imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos; y los que por solidaridad, hicieren lo propio en otros establecimientos.

Art. 211.- La misma pena se aplicará al patrón, empresario o empleado que, por si o por cuenta de alguien ejerciere coacción para obligar a otro a intervenir en alguno de los actos determinados en la segunda parte del artículo anterior, o para abandonar, o ingresar a una sociedad obrera determinada.

### **b) Protección del Estado**

En el Ecuador el Estado central protege la creación de las organizaciones de los trabajadores como ya nos referimos anteriormente la Constitución de la República tiene plasmada esta protección en el Art. 326. Por lo que no puede quedar menoscabado este derecho en la legislación interna, por lo tanto el Art. 441 del Código de Trabajo se refiere que las asociaciones de trabajadores de toda clase estarán bajo la protección del Estado, siempre que persigan los fines establecidos por la ley, estos son:

#### 1. La capacitación profesional;

El legislador menciona esta finalidad en base al interés prioritario que debe darse a la formación profesional de un país, que requiere de mano de obra calificada que tienda a mejorar la situación económica y social de un pueblo.

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

Es similar a la primera aunque estos campos son mucho más grandes porque se trata de aspectos generales protegidos por el Estado para todos los ciudadanos.

3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro;

En esta finalidad podemos establecer claramente que corresponde a la época en que se expidió el Código de Trabajo en 1938, ya que existían los gremios corporativos donde se socorrían de manera recíproca.

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

Es la finalidad esencial por la que se constituye una organización de trabajadores con el objeto de que se respeten los derechos y garantías consagrados en la ley, estableciendo como objetivos esenciales para la base y el contenido de una asociación, aspiración que se logra a través de la contratación colectiva de trabajo, la suscripción de actas transaccionales o presentación de pliego de peticiones.

**c) Prohibición de desahucio y de despido, e indemnizaciones.**

El Art. 452 del Código de trabajo establece que el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo, con la razón de que se han reunido en asamblea general los trabajadores de su empresa, fábrica o industria para constituir una organización de trabajadores.

Esta protección por así llamarla que tienen los trabajadores será hasta que se integre la primera directiva. Cuya prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. Una vez conformada la organización de trabajadores el fuero se reduce solo a los dirigentes por todo el tiempo que ejerzan sus funciones y aún por un año más, y en el caso de ser

despedidos o desahuciados éstos podrán seguir en sus funciones por todo el tiempo que faltare para completar el periodo para el cual hubieran sido elegidos.

Para lo expresado existe una excepción que se da en el caso de lo establecido en el Art.172 del mismo cuerpo legal, que señala siete causas por las que el empleador previo visto bueno puede dar por terminado el contrato de trabajo.

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

El mismo Código de Trabajo señala en su Art. 455 cuál es la indemnización por desahucio y despido ilegales en el caso contemplado en el Art 452, en este caso se procederá a indemnizar al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

En el caso de que se despidiera o desahuciare a un trabajador que sea parte de la directiva se indemnizará con un sueldo o salario por un año adicionalmente a lo que por ley le corresponde. Esta indemnización se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a la que pertenezca el trabajador y a este. Pero la asociación podrá disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte en asistir al dirigente despedido. Existe un agravante en virtud de que si el empleador esta en mora de hasta 30 días en el pago, el trabajador podrá reclamar judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria el empleador deberá pagar el recargo del cincuenta por ciento en beneficio exclusivo del trabajador de conformidad con el inciso cuarto del Art. 187 del Código de Trabajo

Con estas normas lo que se ha pretendido en la práctica es detener la prohibición o amenaza que realizaban o realizan los patronos para la conformación de una organización de trabajadores, dándose esto no solo a nivel privado sino en el sector

público. Por lo que el empleador con solo despedir a los trabajadores promotores, o incluso a algunos trabajadores con el propósito de que el número de trabajadores requerido sea inferior al mínimo legal, buscando así la no constitución de una organización de trabajadores.

Debe tomarse en consideración que esta protección referida se da aún a los trabajadores que no participaron en la constitución de la organización sindical.

Valencia (1979) sostiene que aunque la ley es clara al establecer el monto de indemnización que le correspondiera al trabajador en caso de ser desahuciado o despedido, se refiere el autor a fallos de los tribunales superiores, que han aplicado el Art 161 del Código de Trabajo que en la actualidad se refiere al Art. 181, en concordancia con lo que dispone el Art 189 *Ibíd*em, de manera que se dispone a que pague el 50% del salario por el tiempo que le falta para su terminación, queriéndole tratar de esta manera como una ruptura unilateral del contrato de trabajo

## **2.2 Personería Jurídica.**

Villasmil H. (2006) establece en su obra que: reconocida la personería jurídica de la asociación de trabajadores deriva de modo necesario, la facultad de esta a accionar judicialmente para defender todas aquellas facultades y derechos como consecuencia del su reconocimiento. Con lo que además podría decirse incluso que alcanzaría a lesionar a terceros.

Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica, según el Art. 442 del Código de Trabajo, por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Ministerio de Relaciones Laborales.

En el caso de que sea necesaria probar la existencia de la asociación profesional o sindicato, se lo hará mediante un certificado que extienda el Ministerio de Relaciones Laborales.

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 Art. 443 del Código de Trabajo, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

### **2.3 Requisitos para la constitución de Asociaciones Profesionales o Sindicatos.**

La constitución de los sindicatos aparece por el dominio del principio consagrado en el Código de Trabajo que establece que tanto los trabajadores como los patronos tienen derecho de constituir un sindicato sin la necesidad de autorización previa, tratándose así de un acto libre. Constituyéndose para De Buen (1977) un negocio jurídico colectivo, por el hecho de la concurrencia de por lo menos el número de trabajadores o patronos establecidos en la ley, que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho, teniendo en cuenta además que la causa y el objeto sean lícitos y posibles para la constitución de una asociación.

La doctrina se identifica en la mayoría de casos en una clasificación en base a dos requisitos como son los de fondo y los de forma, siendo los primeros considerados como sustanciales, es decir, se refieren a la constitución, finalidades y calidades de los integrantes de la organización. Los segundos se refieren a las formalidades que la ley exige para que se pueda consolidar la personería jurídica.

Considerando lo antes mencionado y en base a los criterios de los autores Valencia (1979) y Guerrero (1977), existen dos clases de requisitos:

-Requisitos de fondo

1.-Quienes pueden pertenecer: Las asociaciones pueden estar constituidas por trabajadores de una misma rama de trabajo, de ramas similares o conexas, o de ramas diferentes, tanto a lo que se refiere a las organizaciones de base como en el caso de las federaciones y confederaciones.

Además es importante tomar en consideración que la constitución de una organización es distinta en el sector privado que en el público ya que en éste únicamente lo podrán realizar los obreros y no los trabajadores ya que estos están sometidos a la Ley Orgánica de Servicio Público y no al Código de Trabajo.

2.- En cuanto al número: El Código de Trabajo en el inciso primero del Art. 443, establece en forma expresa el número mínimo requerido que debe tener las asociaciones, esto es de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al ser de empleadores.

Al respecto los autores Carlos Carro y Bernardo Van Der Laat E. mencionados en su obra por Buen N. y Morgado E. (1997) sostienen que es indispensable que se fije un mínimo en el número de trabajadores que integran una organización, esto por la simple razón de permitir el cumplimiento cabal de los fines que establezca la organización, en concordancia con el número de integrantes permanentes que va a tener.

Así mismo, Buen N. y Morgado E. (1997) manifiestan que el número de constituyentes varía de una legislación a otra, pero por lo general si se trata de

trabajadores se da entre un número de 12 y 30, y cuando es un sindicato patronal se sitúa por regla general entre 3 y 5.

Es importante considerar la Ley No. 133 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 817 de fecha 21 de noviembre de 1991, que establece un cambio fundamental en la historia laboral sobre el número de trabajadores necesarios para la constitución de un sindicato, puesto que pasa de 15 a 30 trabajadores, lo que permitió en esa época restringir, de cierta manera, la conformación de estos, debido a que no existía el número suficiente para establecer el sindicato. Esta medida fue tomada como limitante de los derechos de los trabajadores.

Esta Ley disponía que las organizaciones laborales, constituidas antes de la vigencia de la misma, con un número de trabajadores inferior al mínimo exigido para el efecto en dicha reforma, conservaran su personería jurídica y todos los derechos que les correspondan.

Este cambio trajo consigo un sinnúmero de críticas toda vez que implicó un perjuicio para los trabajadores por el aumento en el número de trabajadores que se requerían para constituir un sindicato. Esto sumado a la etapa de flexibilización laboral conllevó según el tratadista Cano citado por Monesterolo (2011):

...a la extinción de miles de sindicatos, tanto en el sector privado como en el público. Situación que agregada a las contradicciones internas y al incontrolado burocratismo del movimiento sindical, le ocasionaron una gravísima crisis de la que hasta ahora no puede recuperarse.

3.- En cuanto a la Nacionalidad y a la Edad: Respecto a este tema, la ley no es concreta ya que al referirnos a la nacionalidad no se encuentra ninguna prohibición para constituir una organización de trabajadores, pero si la hay al referirse a los

miembros de la directiva ya que se expresa que deben ser Ecuatorianos y mayores de edad. Al hablar de la edad nos referimos al inciso 3 del Art. 440 del Código de Trabajo, que señala que es permitido que un trabajador de 14 años de edad pueda pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato, pero es necesario referirse al Código de la Niñez y Adolescencia que modifica esta edad ya que se considera que una persona puede trabajar a partir de los 15 años de edad, y por ende puede conformar una organización de trabajadores, logrando así encontrarse en concordancia con el Convenio N° 192 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, ratificado por Ecuador en 1999, donde se establece dicho particular. Y sobre todo de acuerdo al numeral dos del Art. 46 de la Constitución de la República.

4.- En cuanto a su calidad: es uno de los elementos fundamentales ya que por medio de esta se deja constancia escrita de que un trabajador desea integrar una asociación debido a que no se puede presumir la voluntad o el deseo de todos los trabajadores en formar parte de esta organización, por lo tanto debe tratarse de una voluntad expresa.

Por otra parte es necesario que el trabajador que integre la directiva sindical pertenezca a la empresa, fábrica o industria en la que funciona la asociación.

#### - Requisitos de forma

1.-La inscripción: Es una condición fundamental para la viabilidad jurídica de las asociaciones. La cual deberá realizarse en el Ministerio de Relaciones Laborales.

2.- La documentación: Con el objeto de que la asociación pueda ser registrada es necesario que remitan la documentación señalada en el Art. 443 del Código de trabajo esto es en papel simple, los siguientes documentos:

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

Esta es la primera acta de la asociación la cual deja constancia de la constitución de la asociación, se deberá hacer constar necesariamente: lugar, la fecha de la reunión, el orden del día, el número de concurrentes con sus nombres y apellidos, las mociones presentadas; la designación de la persona que va a presidir la reunión así como de un secretario, el nombramiento de la directiva provisional y algo importante que se debe tomar en cuenta y establecer en el acta es el nombre que tomara la asociación.

En la actualidad el Ministerio de Relaciones Laborales toma en consideración la relación necesaria que debe existir entre el nombre de la organización con el del empleador, vinculado hacia el nombre de la empresa, industria o fábrica, por ejemplo: Sindicato de trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de la Troncal EMAPAT EP., Comité de Empresa de Trabajadores de la Empresa POLIGRAF ANDINA Cia. Ltda.,etc.

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

3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado. La ley no ha establecido el número de sesiones necesarias para la discusión y aprobación de los estatutos pero la costumbre dentro de las organizaciones de los trabajadores da a que sea de dos a tres sesiones.

4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos, para el efecto se debe elaborar un cuadro en donde consten los datos aquí exigidos, documento que debe estar certificado por el Secretario de Actas de la Directiva Provisional y,

5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes. Este requisito es importante y estaría dado para impedir la creación de organizaciones fantasmas, ya que nos permitiría controlar que los integrantes de la asociación verdaderamente estén trabajando dentro de la empresa, fábrica o industria donde se constituyó dicho organismo.

Adicionalmente a lo señalado, el Ministerio de Relaciones Laborales en un link de su página web [www.tramitesciudadanos.gob.ec](http://www.tramitesciudadanos.gob.ec) exige para la aprobación de los estatutos y registro de una organización laboral, que se deberá presentar al Ministerio:

1.- Petición escrita dirigida al Ministro de Relaciones Laborales, con el auspicio de un abogado patrocinador adjuntando copia de cédula y certificado de votación del solicitante detallando por lo menos dos de las siguientes direcciones: dirección domiciliaria, mail o casillero judicial, para las notificaciones respectivas.

2.- Original y dos copias del Acta Constitutiva, debidamente certificadas por el Secretario General y de Actas y Comunicaciones de la Directiva Provisional.

3.- Tres ejemplares del proyecto de estatuto, con firmas autógrafas del Secretario General provisional y la certificación del secretario de Actas y Comunicaciones, con la indicación de fechas en la que fue discutido y aprobado el proyecto de estatuto por la Asamblea General.

4.- Dos ejemplares de la nómina de la Directiva Provisional, con la especificación de nacionalidad, sexo, profesión oficio u especialidad, lugar o centro de trabajo y domicilio de cada uno de ellos.

5.- Notificación del Inspector de Trabajo.

6.- Copias de las cédulas y certificados de votación actualizada de todos los socios que constituyeron la organización

7.-Nómina de todos quienes se hubieren incorporado a la organización con posterioridad a la asamblea constitutiva.

### **2.3.1 Contenido de los Estatutos.**

Es un elemento fundamental para la vida sindical con el cual la organización se guiara con un régimen jurídico basado en este, y subsidiariamente con la ley. Además, al ser una norma fundamental rige la vida de la organización desde los actos más simples hasta los más complejos y delicados.

Carlos Carro y Bernardo Van Der Laat E. nombrados por los autores Buen N. y Morgado E. (1997) toman en cuenta la definición de Ferrara, que expresa que “Es el ordenamiento constitucional de la asociación; esto es, el conjunto de normas que regulan de un modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la asociación, la forma de funcionamiento y su actividad externa ” (ferrara) Pág. 207

Cabanellas citado por Carlos Carro y Bernardo Van Der Laat E. en su obra contemplada por los autores Buen N. y Morgado E. (1997) precisa que:

Los estatutos sintetizan las normas para el futuro desenvolvimiento de la entidad, de tal manera que constituyen la carta orgánica, que sirve no solo para expresar los propósitos y fines perseguidos, sino para fijar las reglas generales y particulares conforme a las cuales se gobernará la asociación.

Pág. 206-207

El autor Deveali referido por Monesterolo (2011) se refiere a la finalidad del estatuto el cual es “lograr una situación de igualdad de los trabajadores frente a los empleadores que utilizan sus servicios, eliminando la situación de inferioridad en que se encuentra cada trabajador aislado.” Pág. 93

De Buen (1977) manifiesta que “el estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato.” Pág. 610. Así como el mismo autor define que los estatutos son la norma que se aprueba en forma colectiva y que establecerá los fines, las relaciones de sus miembros con el sindicato y con terceros, tratándose de esta manera al estatuto como un elemento esencial y constitutivo de la organización de trabajadores.

Este autor señala en forma pormenorizada, cual debe de ser el contenido mínimo de los estatutos, los cuales son:

-Denominación.

-Domicilio

-Objeto.

- Duración.
- Condiciones de admisión de miembros
- Obligación y derechos de los asociados
- Motivos y procedimientos de expulsión
- Correcciones disciplinarias
- Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar
- Determinación del número de miembros de la mesa directiva
- Procedimientos para la elección de la mesa directiva
- Términos de desempeño de la dirección
- Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes, patrimonio del sindicato.
- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales
- Época de presentación de cuentas
- Normas para la liquidación del patrimonio sindical. Pág. 611.

Valencia (1979) sostiene que el estatuto sindical es la carta constitucional de una asociación, al que debe someterse sus integrantes una vez adquirida la persona jurídica. A continuación se desprenderá lo que debe contener los estatutos de acuerdo al Art. 447 del Código de Trabajo, estableciendo ciertas acotaciones del autor antes nombrado:

1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato: En este aspecto se parece a la constitución civil o mercantil de una sociedad, pero este punto nos permite enfatizar determinados derechos, así como la posibilidad de que la asociación contraiga obligaciones por sí misma, esto dado que se trata de una entidad de derecho privado según el autor, que le permitirá tener relaciones públicas.

2. Representación legal del mismo: Es preciso establecer la representación legal judicial y extrajudicial de una organización con el propósito de que represente de manera adecuada y correcta a una asociación, como se trata en el caso de una contratación colectiva de trabajo.

3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción.

A más de lo señalado es preciso indicar que para la designación de los miembros de la directiva se debe observar lo que dispone el numeral 8 del Art. 328 de la Constitución de la República que dice:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: ... 8.-El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

4. Obligaciones y derechos de los afiliados: Para el autor este es un tema importante, puesto que del grado de atribuciones que se concedan al afiliado dependerá, en el futuro, el desenvolvimiento y progreso del sindicato.

5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;

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

7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración.

Esta cuota será pagada a la respectiva asociación a la que pertenezca el trabajador, pudiendo incluso la asociación aumentarla, pero nunca disminuirla. Adicionalmente a lo señalado la Ley 180 publicada en el Registro Oficial 804 del 9 agosto de 1984 que trata sobre el financiamiento de las Centrales Sindicales, en su Art. 1 Establece:

Adicionalmente a lo señalado de los trabajadores de las empresas o instituciones en las que existan sindicatos, comités de empresa o asociaciones afiliadas a una o más confederaciones nacionales de trabajadores, pagaran a dichas confederaciones el medio por ciento de su remuneración, como cuota obligatoria adicional a la establecida en el numeral 7 de Art. 443 (Numeral 7 del Art. 447) del Código de Trabajo

En el caso de que un trabajador no pertenezca a ninguna organización de trabajadores que exista dentro de la empresa este tendrá que decidir a qué asociación entregara su cuota, puesto de que se trata de una obligación adquirida que se aplica igualmente a los no sindicalizados.

Los fines de estas contribuciones pueden ser variados siempre y cuando estén dirigidos a los objetivos específicos de la asociación.

8. 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.

La ley dispone que en el estatuto sindical deben quedar incorporados las sanciones, con sus diferentes modalidades y motivos. Pero lo relacionada por así decirlo a la jerarquía de las sanciones no viene dado por la ley sino por la costumbre sindical ecuatoriana donde van desde la amonestación verbal o escrita, pasando por la multa y la suspensión, hasta la expulsión, que es la máxima pena que se impone a un afiliado que ha cometido una falta grave.

9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias: Este numeral se encuentra establecido con un propósito fundamental que es la democracia sindical plasmada en las Asambleas generales.

10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas: Para el autor son fondos sindicales el acervo de bienes muebles e inmuebles que posee una asociación, entre estos se encuentran:

- Las cuotas ordinarias y extraordinarias.

- Los bienes muebles e inmuebles que posea, cualquiera que sea su modalidad de administración: compra, permuta, donación o legado.

- El producto de los bienes inmuebles por usufructo o habitación.

11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos: Viene

dado puesto que la intervención colectiva de los sindicatos en la política desnaturaliza el fin para el cual fueron creadas las asociaciones, pero en la realidad de un país es muy difícil que una asociación este deslindada de todo de la política.

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

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

#### **2.4 Normas para la constitución del Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa aparece por primera vez incorporado en el Código del Trabajo expedido en noviembre de 1938, como consecuencia del lento y débil desarrollo sindical, tratando así de crear una organización con prerrogativas especiales que les permite distinguirse de los sindicatos y reforzar de esta manera el movimiento obrero y trabajador

De acuerdo con el Código de Trabajo y el autor Valencia (1979) podemos distinguir los requisitos para la conformación del Comité de Empresa:

1.- Número mínimo: La asamblea constitutiva del comité debe tener de acuerdo con lo que establece el inciso segundo Art.452 del Código de Trabajo más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores. Estando de esta manera con lo que dispone el numeral uno del Art. 459 del mismo cuerpo legal.

En esta forma el Comité de Empresa representa legítimamente a todos los trabajadores, incluyéndose a la minoría que no pudo participar, ya que de acuerdo al Art. 460 del Código de Trabajo “tendrán derecho a formar parte del comité de

empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos.”

2.-Estatutos: A lo establecido en el numeral segundo del Art. 459 del Código del Trabajo el estatuto serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, hoy ministerio de Relaciones Laborales y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo.

3.-Integración de la directiva: La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa, y los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad esto en concordancia con lo dispuesto en el numeral tercero y cuarto del Art. 459 del Código del Trabajo.

4.-Admisión de nuevos socios: En el caso del comité de empresa no puede existir la admisión de socios como lo señala el numeral quinto del Art. 459 al referirse a que son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5ro. del Art. 447 de este Código.

5.-Remoción de la directiva: La directiva podrá ser removida total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité

#### **2.4.1 Funciones del Comité de Empresa.**

Las funciones del comité de empresa se encuentran establecidas en el Art. 461 del Código del Trabajo y son tratadas y desarrolladas por el autor Valencia (1979), de la siguiente manera:

1. Celebrar contratos colectivos: Estableciéndole de esta manera al comité como el titular legítimo de la contratación colectiva, aun sobre la existencia de un sindicato dentro de una misma empresa, fábrica o industria.

Pero en el caso de que en una empresa solo existiera un sindicato y estos quisieran presentar un contrato colectivo sería necesario que se considere lo establecido en el Art 221 del Código del Trabajo, que textualmente dice:

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

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

Por lo expresado se puede desprender otra clase de organización de los trabajadores como es el Comité Central Único, organismo que se conforma únicamente para presentar el proyecto del contrato colectivo, negociarlo y hasta obtener su legalización, y una vez realizado esto, este desaparece.

2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo: Al ser el comité de empresa el organismo apropiado, mejor estructurado y que representa a la mayoría de los trabajadores.

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

4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados: Aunque no se dejará de lado la lucha por los derechos de todos los trabajadores incluso de la minoría que puede estar no sindicalizada.

Se podría dar el caso que esta defensa se extienda incluso a trabajadores que no pertenezcan a la fábrica, empresa o industria esto se da en el supuesto de las llamadas huelgas solidarias, constituyéndose así una ayuda indirecta.

5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados: En virtud de esta atribución puede el comité realizar actos de mutualista entre sus miembros, organizando de esta manera cajas de ahorros, cajas de retiro, cooperativas, fondos de separación , fondos mortuorios , y otros que están destinados a la ayuda mutua, a la capacitación y orientación profesional.

6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos: Dentro de este punto manifiesta el autor que plantea importantes aspectos de orden legal y jurisdiccional que debe estar a cargo del comité, como en los siguientes casos:

-El comité puede representar a un afiliado en un conflicto de orden individual, ante el Juez de Trabajo, con o sin autorización de dicho afiliado, siempre que este sea sobre cuestiones del trabajo y en la empresa donde presta sus servicios. Siendo de esta manera una especie de procuración.

- A su vez, el comité puede presentar una demanda ante el Juez del Trabajo en nombre y representación del afiliado. Adjuntando los estatutos aprobados y registrados, una certificación que acredite la calidad de afiliado del obrero perjudicado, así como el nombramiento del dirigente y representante legal.

-El comité a través de su dirigente salvaguardará los intereses y derechos de sus afiliados, por lo que puede y debe intervenir sin previa autorización del afiliado, como por ejemplo a través de un poder emitido por el trabajador al dirigente.

-Así como puede presentarse en juicio podrá resolver el comité por medio de su dirigente cualquier asunto o problema fuera de juicio, sea por transacción o por cualquier otra forma.

#### **2.4.2 Obligaciones de la directiva del Comité de Empresa.**

Las Obligaciones de la directiva del comité de empresa, se encuentra pormenorizadas en el Art. 462 del Código de Trabajo, por lo que es necesario referirnos a ellas:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité. Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general: Transformándose de esta manera los contratos colectivos en documentos de discusión obrero patronal.

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

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

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

5. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión: Este control se lo hace normalmente a través del Secretario de Economía o Finanzas, pero en si la responsabilidad se extiende a todos sus miembros.

6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente: Todas las resoluciones que tome la asamblea general deben ser cumplidas estrictamente por el órgano ejecutor que es la directiva del comité de empresa.

A más de estas obligaciones tratadas, Valencia (1979), sostiene que se debe considerar las siguientes:

- Capacidad para contratar.
- Intervención en el reparto del 5% de utilidades de acuerdo con la ley.

Siendo está tomada por el legislador por algún tiempo, pero a su vez eliminada.

## **2.5 Federaciones y Confederaciones.**

Es el derecho que tiene toda organización de trabajadores que de acuerdo al Art. 5 del Convenio Número 87 de la OIT y que es ratificado en nuestro Código de Trabajo en el inciso segundo del Art.440, donde claramente se establece que “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.”

Esto se da, según el autor Vásquez (2010), por la libertad de asociación, puesto que esta reconoce la posibilidad de que las organizaciones sindicales puedan libremente asociarse o vincularse con otros organismos gremiales sean estos locales, regionales o nacionales.

Manifiesta además el autor antes nombrado que nuestra legislación, no contiene normas especiales o diferentes que establezcan los requisitos y el trámite requerido para la conformación y el funcionamiento de las federaciones y confederaciones, ya que lo establecido en el Código de Trabajo, es muy general, ya que dispone que este tipo de organizaciones de estructura superior, deban cumplir los preceptos comunes a las demás asociaciones sindicales.

#### Federaciones:

Las federaciones fueron logrando gran importancia desde mediados del siglo XX, obteniendo de esta manera fuerza respaldo y presencia, permitiéndoles de este modo conseguir beneficios legales, normas y leyes de protección. Por lo que el autor Vásquez (2010) manifiesta que “Por federación se reconoce a la unión, alianza o liga de asociaciones o grupos organizados con finalidades comunes que pueden ser de tipo gremial, político, económico, deportivo y sindical...”Pág. 109

Alomía, citado por la autora Monesterolo (2011) define a la federación como: “son asociaciones de trabajadores que tienen un carácter cantonal o provincial, agrupaciones regionales o nacionales por ramas de trabajo.”Pág. 73

A la vez el autor Trujillo (1979) define a las federaciones como aquellas que “...se las conoce también como asociaciones de segundo grado y son las constituidas por asociaciones profesionales de primer grado...” Pág.160

En relación a la clasificación de las federaciones el autor antes mencionado considera según la costumbre sindical a los criterios de territorio, rama de producción en las que laboran los trabajadores miembros de las asociaciones federales, por la profesión de los trabajadores y por la empresa o institución donde laboran. Y al hablar de los fines que persigue la federación expresa que son los mismos de un sindicato.

#### Confederaciones:

Vásquez (2010) “Como tales son conocidas las uniones o alianzas superiores de organismos agremiados, que abarcan y reúnen a varias federaciones de distintas ramas de actividad y a gremios distintos, su ámbito de acción es más amplio, generalmente a nivel nacional.” Pág. 111

Al establecer una pirámide la confederación se encontraría en la cúpula, sobre las federaciones y las organizaciones de trabajadores como son los sindicatos.

Como ejemplo se establecen a continuación algunas confederaciones existentes en nuestro país:

- La CTE, Confederación de Trabajadores del Ecuador.
- La CEOSL, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres.
- La CEDOCUT, Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas y Unitarias de Trabajadores.

- La CEDOCLAT, Confederación Latinoamericana de Trabajadores.
- La UGT, Unión General de Trabajadores.
- CTSPE, Confederación de Trabajadores del Sector Público del Ecuador.

Mientras que el autor Trujillo (1979) sostiene que en las confederaciones se plasma el esfuerzo de unificación de la clase trabajadora, y la define como “asociación de federaciones y de sindicatos nacionales...” Pág.166

## **2.6 Trámite para la constitución de las Organizaciones Sindicales**

Para la creación de una organización sindical es necesario que los trabajadores de una misma empresa, industria o fábrica tengan la voluntad de asociarse, voluntades que la establecerán en el acta de la asamblea constitutiva, la que deberá estar conformada de acuerdo a lo establecido en el Art. 443 y 452 del Código de Trabajo y una vez realizada esta y en conjunto con los demás documentos requeridos en el Art. 443 del mismo cuerpo normativo se deberá notificar al Ministerio Relaciones Laboral a través de uno de sus inspectores la decisión de conformar una organización de trabajadores , inspector que tendrá que notificar al empleador y a su vez 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, de acuerdo a lo establecido en el Art. 444 del Código de Trabajo.

En caso de que el Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el Código de Trabajo quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional, situación que en la práctica no se da.

En el caso que los estatutos contuvieran disposiciones contrarias a la Constitución de la República o a las leyes, el Ministerio de Relaciones Laborales dispondrá que no se registre la asociación profesional o sindicato, y dentro del plazo fijado en el Art. 444 del Código de Trabajo, lo comunicará la asociación profesional o sindicato, indicando las razones de orden legal que fundamenten la negativa.

Luego de la inscripción la organización de trabajadores tendrá que elegir de conformidad con lo que establezca el estatuto y la ley la directiva definitiva de la organización de trabajadores la cual, a sus vez, tendrá que cumplir con los requisitos y el procedimiento establecidos en la página web del Ministerio de Relaciones Laborales para la inscripción de esta, siendo los siguientes requisitos:

1. Petición firmada por el Secretario General de la Organización, en donde conste para notificaciones, una de las siguientes direcciones: dirección domiciliaria, dirección electrónica o casillero judicial.
2. Convocatoria a elecciones, con fecha de llamamiento y orden del día.
3. Copia legible del Estatuto.
4. Copia legible debidamente certificada por el Secretario, del Actas de la Asamblea General en la que se desarrolló el proceso electoral conforme a las normas del Estatuto de la organización, con la indicación de constatación del quórum, firmas autógrafas, con los números de cédula de los mismos y copias de cédula de los asistentes.
5. En caso de normas estatutarias: Acta de conformación del Tribunal Electoral y Acta de Posesión de los miembros.
6. Copias de las Cédulas y papeletas de votación actualizada de los miembros de la directiva electa.

7. Copia del RUC.
8. Copia del Registro de la nómina de la Directiva saliente de la Organización Sindical.

El trámite establecido para ello:

- Ingresar el trámite en cada Delegación del Ministerio de Relaciones Laborales.
- El trámite es enviado a la Dirección Regional correspondiente, en la cual se realiza el análisis correspondiente.
- En el caso de existir observaciones se comunica al interesado, y una vez superadas las mismas el peticionario ingresa nuevamente la información.
- Si no existen observaciones en el trámite, la nueva directiva será aprobada por cada Director(a) Regional del Trabajo y Servicio Público.

## **CAPITULO 3: FORMAS DE DISOLUCIÓN O EXTINCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES. Y SU ANÁLISIS EN LA ACTUALIDAD.**

### **3.1 Definiciones y Clases de disolución.**

La autora Monesterolo (2011) en su libro define a la disolución como “...la extinción jurídica de la asociación por la cual se destruye el vínculo que existía entre ésta y los miembros de la misma, por lo que deja consecuentemente de ser sujeto de derechos y obligaciones.” Pág. 113

El autor Guerrero (1977) establece la disolución como “cesación teórica del negocio jurídico que originó el sindicato” Pág.127

En relación a las clases de disolución los autores Alcalá y Cabanellas (1976) sostienen en su obra dos clases Pág. 336-337:

1. Disolución Voluntaria: se da por la voluntad, sea expresa o tácita de los afiliados y se puede expresar de la siguiente manera:

-Decisión especial: Se trata de un “suicidio social” como lo manifiestan algunos autores al hecho de que la voluntad de los trabajadores creó la organización, por lo que será esa misma voluntad que provocara la disolución, siempre y cuando se cuente con una mayoría reforzada. De existir una minoría fuerte esta puede pedir que se le entregue el gobierno de la asociación constituida, con la previa renuncia de los partidarios de la disolución.

-Falta de número: Cuando existen bajas voluntarias, forzosas o disciplinarias que reducen la cantidad de afiliados por debajo del mínimo legal.

-Plazo de duración: En principio, la vida de los sindicatos es ilimitada. Pero para los autores, aun así, cabe que el fin perseguido tenga un término, establecido en el acto constitutivo o en los estatutos.

-Desaparición del patrimonio social: Por la necesidad de un patrimonio para la existencia y subsistencia de una organización, la pérdida total o parcial del mismo, la declaración judicial de quiebra o cesación de pagos, produce de hecho la disolución sindical.

-Carencia de directivos: Si se produce vacantes en la junta directiva y nadie quiere ocuparlos, por esta falta de interés en la conducción sindical equivale a una disolución tácita.

-Transformación o fusión: Se da por la unión de dos o más sindicatos donde se produce la desaparición de uno por lo menos, se da también por la absorción de uno sobre el otro.

-Disolución de la empresa: Producto de la desaparición de la empresa.

-Cumplimiento del objetivo propuesto: Se relaciona íntimamente con los fines que son perseguidos por la organización, ya que una vez cumplidos no tiene objeto la asociación.

2. Disolución Forzosa: la causa de extinguirse las asociaciones puede encontrarse en el hecho de la intervención del Estado que inicia a través de la aprobación requerida por las entidades correspondientes para el funcionamiento de las asociaciones de trabajadores, y son estas mismas autoridades que por diversas causas pueden revocar dicho reconocimiento.

Los autores determinan las siguientes causas de disolución forzosa:

-Violación de la ley.

-Infracción de los estatutos: vinculados con perseguir fines distintos a los establecidos.

-Medidas impeditivas: se producen cuando ciertos sistemas legales tornan imposible la actuación sindical, produciéndose de este modo la extinción de hecho.

A su vez el autor Valencia (1979) sostiene que son los propios sindicatos quienes establecen lineamientos y normas que se deben seguir en este caso, pero manifiesta que en el Ecuador existe una costumbre sindical en relación a las causas de la disolución que dependerán de los siguientes aspectos:

-Por haber desaparecido la empresa.- El autor establece que sobre este tema existe jurisprudencia donde la directiva sindical debe supervivir a la liquidación de la empresa por el simple hecho de que el propósito de esta organización es defender los derechos de los afiliados y más aún en este caso por que podrían ser víctimas del engaño patronal. Para este caso se deberá tomar en consideración que una vez liquidada la empresa esta puede reabrirse, en virtud del cual ingresarán los mismos trabajadores y se mantendrá el sindicato.

- Por voluntad de las dos terceras partes de los afiliados del sindicato, ya que en concordancia con los principios de libertad y democracia sindical, pueden los miembros de la organización decidir con la mayoría de ellos la extinción de la organización sindical. Considerando que no requieren de ninguna autorización o permiso alguno. Pág. 357

De acuerdo a los Arts. 464,465 y 466 Código de Trabajo (2005), no son causas 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 Código.

-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.

-Los actos o contratos del empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité, aunque a consecuencia del acto o contrato los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta.

### **3.2 Trámite y Liquidación**

En nuestro país la disolución de las organizaciones de trabajadores se resolvía por vía judicial aunque no existía un trámite o procedimiento determinado. Esto en virtud de que el Art. 4 del Convenio Número 87 de la OIT, establece la garantía de que las asociaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, lo que se encuentra ratificado por el Ecuador e incorporado en la legislación interna en el Art. 440 del Código de Trabajo.

Por mucho tiempo el procedimiento era verbal sumario porque a pesar de que no lo dice el Código de manera directa, se debe recordar que este era el procedimiento común en materia laboral aplicable a todo conflicto que no se haya establecido en procedimiento especial. Pero la Corte Suprema de Justicia resolvió que se lo hiciera en trámite ordinario (RO 715, 29-XI-02), sin tomar en consideración que por la naturaleza del trámite resultaba inapropiado por la lentitud en el que se desarrollaba.

En la actualidad conforme al inciso cuarto del Art.440 del Código de Trabajo y del Art. 3 de la Ley 2003-13 publicada en el Registro Oficial 146 del 13 de agosto del 2003, se establece el procedimiento oral para la suspensión o disolución, estableciendo este último artículo la necesidad de acreditar la personería de los trabajadores cuando estos sean los que presenten la suspensión o disolución. En virtud de lo expuesto se tramitaría de la siguiente manera:

1. Se presenta la demanda, la cual podrá proponerse de manera verbal o escrita y deberá cumplir con los requisitos determinados en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil.
2. Se sortea la demanda en la Oficina de Sorteos.
3. El Juez designado por el sorteo calificará la demanda dentro del término de dos días posteriores a la recepción de la misma en el Juzgado, esto lo hará en la primera providencia donde además de ordenar la citación fijara día y hora para que se lleve a cabo la audiencia preliminar. La citación debe realizarse dentro del término de 5 días contados desde la fecha de la calificación.
4. En la audiencia preliminar se darán tres fases la conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.
5. En la audiencia definitiva se practicarán las pruebas solicitadas en la audiencia preliminar, y se presentarán los alegatos de las partes en caso de que existan.
6. Luego de la audiencia definitiva, el Juez tiene 10 días para pronunciar sentencia

Al darse la disolución de una organización por las causas antes expresadas se tendrá que seguir el trámite de liquidación pertinente para ello, esto es de acuerdo a las leyes Colombianas y al autor Guerrero (1977):

Por los afiliados o por orden de un Juez dependiendo el caso se deberá designar a un liquidador, para que establezca los fondos líquidos de la organización una vez vendidos todos los bienes, recaudados todos los créditos a su favor, así como le toca cancelar las deudas mantenidas por el sindicato y los gastos de la liquidación en sí. Con el remanente se reembolsarán a los miembros de la organización las sumas que hubieren pagado como aportes ordinarios, previa así mismo la deducción de las deudas mantenidas con la organización. Y si es el caso de que después de realizado lo anterior existe todavía dinero el liquidador deberá adjudicar a la organización sindical designada por la asamblea general o por los estatutos, y en el caso de no existir esta, se adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el gobierno. Esta liquidación tiene que ser aprobada por el Estado.

Por otro lado Valencia (1979) establece que los fondos sindicales que posee la organización al momento de la liquidación, deben pasar a la matriz regional o nacional para reforzar su economía.

Entendida la liquidación para el autor Trujillo (1979) como un “Conjunto de operaciones realizadas para transformar en dinero los bienes y derechos y pagar con ese dinero todas las deudas y entregar a quien corresponda el saldo cuando lo hubiera.” Pág. 114. A su vez manifiesta el autor que es necesario para el efecto designar uno o más liquidadores, los que se elegirán en la asamblea general de trabajadores de la organización.

### **3.3 Efectos de la disolución y liquidación.**

Según Monesterolo (2011) tendría los siguientes efectos:

- Los trabajadores, asociados o no, continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato colectivo. Art 243 Código de Trabajo.
- De disolverse y liquidarse el comité de empresa, podrá constituirse uno nuevo siempre que cumpla los requisitos establecidos en la ley.
- En el caso de existir pluralidad sindical en una misma empresa, la o las asociaciones que hubieran coexistido con la o las que se disolvieron, subsistirán sin ninguna afectación. Pág. 115

### **3.4 Análisis de la situación actual de la disolución de las organizaciones de trabajadores.**

Al analizar los métodos utilizados para disolver una organización de trabajadores, en la provincia del Azuay, se ha determinado que la disolución de hecho es acogida por la mayoría de las organizaciones sobre la de derecho, esto debido a dos razones: la primera, por el tiempo que conlleva un juicio y, la segunda, por la posibilidad de que con el transcurso del tiempo pueda surgir nuevamente la organización.

Además, con los estudios realizados se observa que desde el año 2008 hasta el 2013 han existido muy pocas disoluciones de organizaciones de los trabajadores en vía judicial siendo, únicamente, dos los casos existentes los mismos que se dieron por que el número de sus miembros era inferior al 25% del total de trabajadores de la empresa:

Caso1:

No. Causa:	01353-2010-0451
Judicatura:	Juzgado Tercero De Trabajo
Acción / Delito:	Otros
Actor / Ofendido:	Comité De Empresa De Los Trabajadores De La Asociación Constructora Mazar Impregilo-Herdoiza Crespo
Demandado / Imputado:	Asociación Constructora Mazar Impregilio Herdoiza Crespo

En este caso la sentencia fue dictada el 8 de Noviembre del 2010, a las 10h20, por el Juzgado Tercero de Trabajo de Cuenca.

Parte motiva de la sentencia:

El artículo 38 del Estatuto del Comité de Empresa de los Trabajadores de la Asociación Constructora Mazar Impregilo Herdoiza Crespo establece que esta organización solo podrá disolverse por el voto de las dos terceras partes de sus miembros y cuando estos bajen a menos del 25% de los trabajadores permanentes de la empresa. Encontrándose dentro del proceso en las fojas 178 y 179 el acta número 22 de la Asamblea General Ordinaria del Comité de Empresa de los Trabajadores de la Asociación Constructora Mazar Impregilo Herdoiza Crespo, en la que se establece que el número total de integrantes del Comité de Empresa a la fecha de la Asamblea (28 de julio del 2010), es de 14 y por unanimidad resuelven su disolución y liquidación, y autorizan al Secretario General realice los trámite necesarios para este fin.

Además teniendo en consideración la nómina de la totalidad de trabajadores que vienen prestando servicios a la Asociación Constructora Mazar Impregilo Herdoiza Crespo que es de 154 según lo establecido en las fojas 180 a la 185 del proceso. Pudiendo colegir que el número de integrantes del Comité de Empresa, corresponde al 9,09% en relación al número de trabajadores que vienen laborando en la referida empresa, lo cual deja ver que no se cumple el porcentaje establecido en la ley.

En cuya parte resolutive se manifiesta lo siguiente:

ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, acepta la demanda deducida por el señor Humberto Alejandro Ordóñez Santacruz en su calidad de Secretario General y representante legal del Comité de Empresa de los Trabajadores de la Asociación Constructora Mazar Impregilo Herdoiza Crespo, y se declara disuelto el Comité de Empresa de los Trabajadores de la Asociación Constructora Mazar Impregilo Herdoiza Crespo que fue aprobado mediante acuerdo ministerial número 000302 del 12 de diciembre del 2005, inscrito en la Dirección General de Trabajo, Unidad de Registro del Ministerio de Trabajo y Empleo (hoy Ministerio de Relaciones Laborales) en Quito, con fecha 13 de diciembre de 2005, en la categoría de tabulación MFN 055, para lo cual, y una vez ejecutoriada esta sentencia, se oficiará al señor Ministro de Relaciones Laborales para que disponga que la Unidad de Gestión Legal y Registro del Ministerio a su cargo proceda al registro y marginación de la disolución. Al oficio a enviarse se adjuntará copia certificada de esta resolución. Sin costas ni honorarios que regular.

Caso2:

No. Causa:	01352-2010-0370
Judicatura:	Juzgado Segundo De Trabajo
Acción / Delito:	Pago De Indemnizaciones Laborales
Actor / Ofendido:	Marcelo Vélez Palacios Representante Legal De La Compañía Indurama, De Los Drs. Homero Astudillo Rodríguez, Teodoro González Argudo Y Fernando González Calle
Demandado / Imputado:	Paltan Orellana Eddy Rafael

En este caso la sentencia fue dictada el 17 de Diciembre del 2010, a las 09h35 por el Juzgado Segundo de Trabajo de Cuenca.

Parte motiva de la sentencia:

En las fojas 10 a la 53 consta que la Empresa Indurama S. A. tiene 2143 trabajadores que prestan servicios, de acuerdo a la última planilla de aportes al IESS. Mientras que el número de afiliados al Comité de Empresa de los Trabajadores de Indurama S. A., son 219 trabajadores; por lo que al tenor de lo dispuesto en el Art. 465 del Código de Trabajo constituye causal suficiente para la disolución de la prenombrada organización, puesto que el número de afiliados, es inferior al 25% que establece la ley.

El Juez manifiesta que el accionado no ha asumido en forma legal el cargo de Secretario General de la organización sindical, ya que este fue suplente del principal quien salió de la Empresa muchos años antes y que a quien le correspondía este

cargo según el estatuto de la organización es el Secretario de Organización y Propaganda, por lo que estaría mal dirigida esta demanda.

En cuya parte resolutive se muestra:

ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA", en base a lo analizado, se declara sin lugar la presente acción en la forma como se analiza.- Sin costas ni honorarios que regular.

En este caso existió recurso de apelación interpuesto por el actor, en el cual la Sala Especializada de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, sentenciando el día 31 de Enero del 2011 a las 08h00.

Señalando la Sala de esta manera la parte motiva:

Lo fundamental en este proceso es determinar si existe o no la causal de disolución del Comité de Empresa de los Trabajadores de Indurama S.A., y si el demandado señor Eddy Rafael Paltán Orellana es el representante legal de la indicada organización.

El artículo 15 de los referidos estatutos establece que cuando no asistan los miembros de la directiva, perderán el derecho de su calidad de miembro del Comité y será reemplazado por su respectivo suplente, norma ésta que establece en definitiva el orden de representación ante la ausencia del titular; por lo tanto, es el suplente del directivo principal quien asume las funciones en ausencia del mismo.

El artículo 23 del estatuto regula los deberes y atribuciones del Secretario de Organización y Propaganda, y en el literal a) faculta a reemplazar al Secretario General cuando éste por algún motivo faltare, norma esta que se refiere, a reemplazar cuando no exista Secretario General, ni principal ni suplente.....

...por lo tanto el demandado señor Eddy Rafael Paltán Orellana es el representante del Comité de Empresa de los Trabajadores de Indurama S.A.

Consta de autos que el número total de trabajadores de la empresa Indurama S.A. es 2143, y también consta del proceso que el número de afiliados al Comité de Empresa es de 219, así se desprende de la certificación de fojas 54, lo que representa el 10.21% del total de trabajadores de Indurama S.A., lo que implica que la organización en referencia se encuentra dentro de la causal de disolución referida en el artículo 465 del Código del Trabajo.

Parte resolutive:

ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA”, aceptando el recurso de apelación interpuesto por el señor Marcelo Vélez Palacios, revoca la sentencia dictada por el Señor Juez Segundo del Trabajo del Azuay, y declara disuelto el Comité de Empresa de los Trabajadores de Indurama S.A. cuyos estatutos y personería jurídica fue aprobado mediante Acuerdo Ministerial número 663 de fecha 6 de octubre de 1981 e inscrito en el Registro 09, folio 25 con el número 474, en la Dirección General de Trabajo, Departamento de Organizaciones Laborales y Estadística, del entonces Ministerio del Trabajo y

Recursos Humanos (hoy Ministerio de Relaciones Laborales), para lo cual, y una vez ejecutoriada esta sentencia, se oficiará al señor Ministro de Relaciones Laborales para que disponga que la Unidad correspondiente proceda al registro y marginación de la disolución. Al oficio a enviarse se adjuntará copia certificada de esta resolución. Sin costas ni honorarios que regular.

## **CAPITULO 4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **4.1 Conclusiones.**

En el anexo 1 consta el oficio Nro. MRL-DRTSPC-2013-0383-O de fecha 19 de febrero de 2013, mediante el cual se da contestación a una solicitud realizada a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca para que se proporcione la información sobre las organizaciones de trabajadores que se han constituido a partir del 1 de enero del 2008, hasta el año 2013, en la Provincia del Azuay y han obtenido la personería jurídica respectiva, de aquellas que se han constituido y que no han llegado a ser aprobados sus estatutos, así como también sobre las organizaciones de trabajadores que se han disuelto a partir de dicha fecha.

En la citada contestación, la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca, expresa:

Esta Cartera de Estado al momento se encuentra creando una base de datos que permita recopilar toda la información física de Organizaciones Laborales a nivel nacional; por su parte el Art. 20 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública determina: Límites de la Publicidad de la Información.- La solicitud de acceso a la información no implica la obligación de las entidades de la administración pública y demás entes señalados en el artículo 1 de la presente Ley a crear o producir información con la que no dispongan o no tengan la obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la institución o entidad comunicará por escrito que la denegación de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder, respecto de la información solicitada. Esta ley tampoco faculta a

los peticionarios a exigir a las entidades que efectúen evaluaciones o análisis de la información que posean, salvo aquellos que por sus objetivos institucionales deban producir.

No se entenderá producción de información a la recopilación o compilación de información que estuviere dispersa en los diversos departamentos o áreas de la institución, para fines de proporcionar resúmenes, cifras estadísticas o índices solicitados por el peticionario.

Con fundamento en la disposición legal antes mencionada, la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca, una vez revisados sus archivos informa que desde el mes de mayo del 2011, hasta la fecha de contestación del oficio en referencia, se han constituido las siguientes organizaciones:

1.- Sindicato de Trabajadores de la Ilustre Municipalidad del Cantón Deleg, han ingresado la documentación el 21/10/2011 y se ha concedido Personería Jurídica el 23/02/2012

2.- Sindicato de Obreros Municipales del Cantón San Juan Bosco, han ingresado la documentación el 21/10/2011 y se ha concedido Personería Jurídica el 16/02/2012

3.-Asociacion de Docentes, Empleados y Trabajadores de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca ADETUPS, han ingresado la documentación el 25/01/2012 y se ha concedido Personería Jurídica el 30/04/2012.

4.- Sindicato de Trabajadores de la Empresa Grupo China Gezhouba Cia. Ltda., han ingresado la documentación el 17/10/2012 y se ha concedido Personería Jurídica el 21/01/2013.

Cabe indicar que solamente las dos últimas organizaciones descritas están dentro de la Provincia del Azuay.

Esta información ha permitido establecer que durante dicho período se han constituido cuatro organizaciones de trabajadores teniendo como promedio su trámite una duración de cuatro meses desde el ingreso de la documentación hasta la obtención de la personería jurídica, tiempo que se ha visto en exceso por parte de los trabajadores quienes manifiestan que debe de ser más corto en virtud de que con la organización de trabajadores, se ve de mejor manera garantizado sus derechos y se posibilita obtener mejores condiciones de vida y de trabajo.

Además en el tantas veces mencionado oficio, informa que no se lleva un registro oficial de trámites presentados y no culminados, ya que se tiene como “no presentados” según el Estatuto del Régimen Jurídico de la Función Ejecutiva, lo que evidencia las falencias que existen en una Institución Pública, y en el caso concreto de la entidad responsable de aprobar los estatutos de las organizaciones laborales, así como mantener un control sobre las mismas, precautelando los derechos de los trabajadores.

Ante estas limitaciones se vio la necesidad de suplir de alguna manera esta información a través de un pequeño muestreo de encuestas como se desprende del anexo 2, mediante el cual las partes involucradas en las relaciones obrero empleadores, expresan sus puntos de vista, respecto a la forma de tramitación, constitución y disolución de las asociaciones de trabajadores, a partir de la vigencia

de la actual Constitución del Ecuador del 2008, estando entre estas: los funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales, la Cámara de Industrias de Cuenca, varios líderes de confederaciones, comités de empresa y sindicatos de trabajadores.

Las preguntas formuladas en la encuesta son las siguientes:

1.- Usted qué piensa de las políticas laborales que se han impartido a partir de la Constitución del 2008 en relación a la conformación y legalización de las organizaciones de los trabajadores.

2.- Cree que existen las facilidades debidas por parte de las autoridades de trabajo para la constitución y legalización de una organización de trabajadores.

3.- Por la actividad que desempeña cree que a partir del 2008 se ha incrementado o ha disminuido el número de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y cuál cree que es la causa de ello.

4.- Podría indicar si conoce organizaciones de trabajadores que a partir del 2008 se han disuelto. Y si su respuesta es positiva a que se debe.

En base de estos criterios u opiniones se puede sintetizar lo siguiente:

1.- Por parte del Ministerio de Relaciones Laborales su criterio está orientado a que a partir de la Constitución del Ecuador del 2008 se ha afianzado los derechos de los trabajadores y por ende la posibilidad de constituir una organización de trabajadores, pero a su vez manifiestan los funcionarios que existe un vacío y una restricción en el sector público para constituir una organización o asociación.

El Ministerio de Relaciones Laborales da las facilidades necesarias para la constitución y legalización de una organización, ya que los plazos han disminuido y el asesoramiento es más eficaz, puesto que las observaciones que se deben hacer dentro del proceso son tratadas directamente con los usuarios y no existe demora alguna. Por lo que ha ido aumentando progresivamente el número de organizaciones de trabajadores que se han constituido a partir del 2008 ya que existe el apoyo por parte del Ministerio y a su vez una mayor cultura laboral y respeto a las leyes.

Desde el año 2008 los funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales desconocen si alguna organización se ha disuelto.

2.-La Cámara de Industria de Cuenca, sostienen que las nuevas políticas laborales tenían el objetivo de proteger al trabajador de tratos abusivos por parte del empleador, esto hizo que se reformen las leyes laborales, lo que provocó una inseguridad jurídica afectando a varios sectores productivos que requieren mayor flexibilidad laboral, situación que no se ha dado por lo que han tenido que reducir la generación de empleo, lo que puede afectar a mediano y largo plazo la economía del país.

Puntualiza la Cámara, que los continuos cambios de la ley laboral constituyen un limitante para el desarrollo de la industria y de las organizaciones de trabajadores, ya que no existen reglas claras para tomar decisiones de largo plazo en bien de las partes involucradas en los procesos productivos.

Así mismo señala que no poseen datos actualizados del número de organizaciones sindicales pero se presume que más que reducirse la cantidad de estas, las mismas han perdido el peso necesario para lograr sus beneficios.

Finalmente manifiesta que no conocen si se han disuelto organizaciones de trabajadores en el Ecuador desde el 2008

3.- Los distintos líderes de las Confederaciones de Trabajadores, Comités de Empresa y Sindicatos, expresan también sus puntos de vista al respecto y señalan: Que a pesar que la Constitución del Ecuador del 2008, los Tratados y Convenios Internacionales celebrados con la OIT y ratificados por el Estado Ecuatoriano, y el Código de Trabajo garantizan el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa, el de afiliarse a las de su elección y desafilarse libremente, colige que muy pocas organizaciones se han constituido, y otras que si lo han hecho no ha obtenido su personería jurídica, y ello obedece a varios motivos entre estos :

-Al temor que tienen los trabajadores al organizarse el de perder su fuente de trabajo, debido a las represalias que ciertos empleadores adoptan frente a la decisión de organizarse.

- A las exigencias de múltiples requisitos que tienen que cumplir para lograr la aprobación del estatuto, no solamente los contemplados en la ley, sino los establecidos en los instructivos dictados por el Ministerio de Relaciones Laborales, lo que viene a complicar y obstaculizar las citadas constituciones, sumado a esto el engorroso trámite y un tiempo demasadamente largo para lograr tal propósito, y lo que es más aún las gestiones que tienen que realizar en el Ministerio de Relaciones Laborales en la ciudad de Quito en donde se aprueban y registran los Estatutos.

-Además sostienen que desde el año 2008 han disminuido notablemente el número de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y que la

mayoría de las existentes están en el sector público, ya que en el sector privado es muy difícil constituir y mantener una organización sindical por las causas mencionadas anteriormente.

-Indican así mismo que el Ministerio de Relaciones Laborales no publicita y promueve la constitución de una organización sindical en acatamiento a lo que dispone la Ley, antes por el contrario crea muchas trabas y dificultades.

-Finalmente los trabajadores manifiestan que desde el año 2008 si han existido organizaciones de trabajadores que se han disuelto, pero no acorde con los procedimientos que establece el Código de Trabajo y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, hoy Corte Nacional de Justicia , esto es ante los Jueces de Trabajo, sino se han disuelto de hecho.

De los criterios emitidos a través de las encuestas formuladas a los diferentes sectores involucrados en las relaciones laborales y a las que se ha hecho referencia, es necesario puntualizar que cada uno de estos expresan bajo su óptica argumentos o razonamientos que de alguna manera están de acuerdo con la constitución de organizaciones sindicales, discrepando algunos, aunque superficialmente en el papel que estas deben cumplir en los procesos productivos.

Por otro lado de las citadas encuestas se evidencia un desconocimiento de las organizaciones de trabajadores que se han constituido o disuelto a partir del año 2008.

Así mismo señalan que en el Ecuador se han producido permanentes reformas al Código de Trabajo, lo que ha provocado una inseguridad jurídica afectando los intereses tanto de empleadores como de trabajadores.

Contrastando a los criterios antes enunciados los funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales sostienen, que este Portafolio a dado toda la apertura y el apoyo necesarios para que los trabajadores se organicen, sin que existan trabas o dificultades para este propósito, no así los sectores laborales resaltan las dificultades para constituir una organización sindical.

#### **4.2 Recomendaciones.**

Del contenido de la presente tesis se desprende la verdadera importancia que tiene el que los trabajadores puedan organizarse, en un Sindicato, Comité de Empresa o Asociación, al amparo de las garantías consagradas en la Constitución del Ecuador, Tratados Internacionales celebrados con la OIT y ratificados por el Estado Ecuatoriano, en el Código de Trabajo, para de esta manera exigir que sus derechos sean respetados y puedan obtener mejores condiciones de vida y de trabajo.

Siendo la sindicalización una garantía universalmente consagrada en las legislaciones de los diversos países, es recomendable que estas se cumplan a cabalidad, para proteger a la parte más débil dentro de las relaciones obrero empleador, y específicamente al tratarse del Ecuador debe el Estado promover la constitución de organizaciones sindicales, facilitando su tramitación y no poniendo obstáculos o dificultades a través de cumplir con ciertos requisitos no contemplados en la Ley.

Lo que es más aún se recomienda descentralizar las atribuciones que ostenta el Ministerio de Relaciones Laborales y Servicio Público, especialmente en el ámbito de aprobación de estatutos y concesión de personería jurídica a las organizaciones sindicales, concediendo estas atribuciones a las Direcciones Regionales del Trabajo , ya que de esta manera se evitaría que los interesados en las citadas constituciones

tengan que trasladarse a la ciudad de Quito para gestionar su oportuna tramitación, con los consiguientes problemas y dificultades que en todo orden esto acarrea, y evitando así el centralismo absorbente que aún impera en el país.

Por otra parte los empleadores deben respetar irrestrictamente el derecho de los trabajadores a organizarse, sin que se den amenazas a quienes así han decidido agruparse, o peor aún tomar medidas extremas como es el despido intempestivo de trabajo a sus dirigentes y miembros de base, dejándoles en el desempleo y la desocupación.

Así mismo es indispensable mencionar que debe existir un gran equilibrio en las relaciones obrero empleadores, esto es entre el capital y el trabajo, para que de esta manera prosperen las empresas o centros de trabajo factor que redundaría en un beneficio directo de las partes involucradas en los procesos productivos, y de la colectividad en general, lográndose así una paz social, tan anhelada en los actuales tiempos.

## **Bibliografía.**

- Alcáala L y Cabanellas G (1976) Tratado de Política Laboral y Social, Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Buen N.(1977) *Derecho del Trabajo*, México: Editorial Porrúa S.A
- Buen N. y Morgado E. (1997) *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* ,México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 25 de noviembre del 2012 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/14.pdf>
- Bustamante Fuentes C. (2011) *Manual de Derecho Laboral: El Contrato Individual de Trabajo; teoría y práctica*, Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Código del Trabajo (2005), Registro Oficial 167.
- Código Penal (1971), Registro Oficial 147.
- Constitución de Ecuador (2008), Registro Oficial 449
- De la Cueva, Ossorio M y Florit, Allocati A. y otros (1973) *Derecho Colectivo Laboral: Asociaciones profesionales y convenios colectivos*, Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Diccionario *de la Lengua Española* (1970) , Madrid.
- Escriche J. (1842) *Diccionario Razonado de Legislación civil, penal, comercial y forense*, México
- García M. (1975) *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona: Editorial Ariel.
- Guerrero E. (1979) *Manual de Derecho del Trabajo*, México: Editorial Porrúa, S.A.
- Guerrero G. (1977) *Derecho Colectivo del Trabajo*, Bogotá: Editorial TEMIS.

- López Aparicio A. (1974) *El Derecho Latino Americano del Trabajo*, México.
- Monesterolo G.(2011) *Instituciones de Derecho Laboral Colectivo: Herramientas Didácticas*, Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Najun Zarazaga A. (2007) *Manual de Derecho del Trabajo, Individual, Colectivo y de la Seguridad y Previsión Social: El Nuevo Derecho*, Buenos Aires: La Ley.
- Robalino Bolle I. (2006) *Manual de Derecho del Trabajo*, Quito: Fundación Antonio Quevedo.
- Trujillo J. (1979) *Derecho del Trabajo*, Quito: Ediciones de la Universidad Católica.
- Valencia H. (1979) *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*, Quito: Editorial Universitaria
- Vásquez López J. (2010) *Derecho Laboral Colectivo*, Quito: Cevallos editora jurídica.
- Villasmil H. (2006), *Estudios del Derecho del Trabajo*, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el 20 de enero del 2013 de [http://books.google.com.ec/books?id=Qxj8k6PkqdwC&printsec=frontcover&dq=derecho+laboral&hl=en&sa=X&ei=2b2\\_UL6vJYXm8QTL7IH0DQ&sqi=2&ved=0CDwQ6AEwBw#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=Qxj8k6PkqdwC&printsec=frontcover&dq=derecho+laboral&hl=en&sa=X&ei=2b2_UL6vJYXm8QTL7IH0DQ&sqi=2&ved=0CDwQ6AEwBw#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false))
- Viteri Llanga J.V (2006) *Derecho Colectivo del Trabajo*.

## Anexos

### Anexo 1.- Oficio Nro. MRL-DRTSPC-2013-0383-O del Ministerio de Relaciones Laborales en el Azuay.



Oficio Nro. MRL-DRTSPC-2013-0383-O

Cuenca, 19 de febrero de 2013

**Asunto:** SOLICITUD DE INFORMACION Organizaciones Laborales

Abogada  
Alexandra Mariana Lopez Villacis  
**LIBRE EJERCICIO**  
En su Despacho

De mi consideración:

En atención a su escrito de fecha 04 de febrero de 2013, ingresado mediante documento No. 0001489CUE3013, de la misma fecha, en el cual manifiesta y solicita en lo principal:

"...confiera la información pertinente relacionada con las Organizaciones de Trabajadores que se han constituido a partir del 1 de enero de 2008, hasta la presente fecha, en la provincia del Azuay y han obtenido la personería jurídica respectiva, así como cuantas se han constituido y que no han llegado a ser aprobados sus estatutos y de ser posible señalar las causas para su no aprobación. Así como cuales son las Organizaciones de Trabajadores que se han disuelto y su causa a partir de dicha fecha."

Pongo en su conocimiento que:

Esta Cartera de Estado al momento se encuentra creando una base de datos que permita recopilar toda la información física de Organizaciones Laborales a nivel nacional; por su parte el Art. 20 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública determina:

**Límites de las Publicidad de la Información.-** La solicitud de acceso a la información no implica la obligación de las entidades de la administración pública y demás entes señalados en el artículo 1 de la presente Ley a crear o producir información con la que no dispongan o no tengan obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la institución o entidad, comunicará por escrito que la denegación de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder, respecto de la información solicitada. Esta ley tampoco faculta a los peticionarios a exigir a las entidades que efectúen evaluaciones o análisis de la información que posean, salvo aquellos que por sus objetivos institucionales deban producir.

No se entenderá producción de información a la recopilación o compilación de información que estuviere dispersa en los diversos departamentos o áreas de la institución, para fines de proporcionar resúmenes, cifras estadísticas o índices solicitados por el peticionario.

Av. Ordóñez Lasso y Guayacán Edificio Astudillo 2do Piso  
Telf: +(593 7) 4075 882 /4075 883  
[www.relacioneslaborales.gob.ec](http://www.relacioneslaborales.gob.ec)

Oficio Nro. MRL-DRTSPC-2013-0383-O

Cuenca, 19 de febrero de 2013

Por lo indicado y una vez revisado en los archivos de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca se informa que desde el mes de mayo de 2011 hasta la presente fecha se han constituido las siguientes organizaciones:

- 1.- Fecha de ingreso el 21/10/2011, SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DELEG. Se concede Personería Jurídica el 23/02/2012.
- 2.- Fecha de ingreso el 21/10/2012, SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DEL CANTÓN SAN JUAN BOSCO. Se concede Personería Jurídica el 16/05/2012.
- 3.- Fecha de ingreso el 25/01/2012, ASOCIACION DE DOCENTES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALASIANA SEDE CUENCA ADETUPS. Se concede Personería Jurídica el 30/04/2012.
- 4.- Fecha de ingreso el 17/10/2012, SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO CHINA GEZHOUBA CIA LTDA. Se concede Personería Jurídica el 21/01/2013.

Por último informo que no se lleva un registro oficial de trámites presentados y no culminados pues incluso en muchos casos el Estatuto del Régimen Jurídico de la Función Ejecutiva manda a tener ciertos trámites como "no presentados" por lo cual no es posible proporcionar dicha información.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

***Documento firmado electrónicamente***

Dr. Juan Carlos Almeida Pozo  
**DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE CUENCA**

**Referencias:**

- MRL-DRTSPC-2013-1559-EXTERNO

**Anexos:**

- Para su conocimiento y pronunciamiento.

**Oficio Nro. MRL-DRTSPC-2013-0383-O**

**Cuenca, 19 de febrero de 2013**

Copia:

Señor Abogado  
Daniel Patricio Amaya Toledo  
Analista de Organizaciones Laborales

da

**Anexo 2.-Encuestas**

Ciudad: *CUENCA*.....  
Nombre: *SERVO LUZIO CASLA*.....  
Organización a la que representa: *MINUCERA DE RECURSOS LABORALES*.....

1.- Usted que piensa de las políticas laborales que se han impartido a partir de la Constitución del 2008 en relación a la conformación y legalización de las organizaciones de los trabajadores.

*EL SECTOR LABORAL A PARTIR DE LAS CAMBIOS CONTINUOS EN LA CONSTITUCION DEL 2008, SE HA AFIANZADO DEBIDO A QUE SE A UNISTO MAYOR ENFOQUE EN VERTER QUE LOS TRABAJADORES SEAN REMUNERADOS CON SALARIOS JUSTOS*.....  
.....

2.- Cree que existen las facilidades debidas por parte de las autoridades de trabajo para la constitución y legalización de una organización de trabajadores.

*EN EL GOBIERNO DEL PRESENTE BATALE CONSEA, LA ADECUADA PARA QUE LAS ORGANIZACIONES LABORALES SE CONSTITUYAN A BUEN TIEMPO COMO ESCRIBO LA CONSTITUCION DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y CREDITOS DEL MINISTERIO DE RECURSOS LABORALES, IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO REGIONAL DE ESPALDIA*.....  
.....

3.- Por la actividad que desempeña cree que a partir del 2008 se a incrementado o a disminuido el numero de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y cual cree que es la causa de ello.

*AUMENTADA Y ESTO HA SIDO POSIBLE POR ES DEBIDO DE LAS REFERENCIAS LABORALES DE ESTO*.....  
.....  
.....

4.- Podria indicar si conoce organizaciones de trabajadores que a partir del 2008 se han disuelto. Y si su respuesta es positiva a que se debe.

*NO TENIA CONOCIMIENTO*.....  
.....  
.....

Ciudad: Queretaro  
Nombre: Fernando Gomez Pardo  
Organización a la que representa: M. R. L.

1.- Usted que piensa de las políticas laborales que se han impartido a partir de la Constitución del 2008 en relación a la conformación y legalización de las organizaciones de los trabajadores.

- Se ha respetado en su campo legal la posibilidad de organización sin embargo por falta de recursos el gobierno provincial de desarrollo de organización

2.- Cree que existen las facilidades debidas por parte de las autoridades de trabajo para la constitución y legalización de una organización de trabajadores.

- Recientemente (hace tres años) se ha existido un paro por parte del M.R.L. pero una vez terminado el paro la gestión de notificación por es necesaria, mejora pero a comparación de tiempos anteriores es a cambio saliendo de VUEP.

3.- Por la actividad que desempeña cree que a partir del 2008 se a incrementado o a disminuido el numero de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y cual cree que es la causa de ello.

- Levemente va aumentando las organizaciones sin embargo no al ritmo esperado. Por falta de mayor labor política, es decir el nivel de conciencia de clase.

4.- Podria indicar si conoce organizaciones de trabajadores que a partir del 2008 se han disuelto. Y si su respuesta es positiva a que se debe.

- DESCONOCIDO.



Ciudad: Quito.....

Nombre: Abg. Santos Loíez.....

Organización a la que representa: Analista de Organizaciones Laborales del IRL.....

1.- Usted que piensa de las políticas laborales que se han impartido a partir de la Constitución del 2008 en relación a la conformación y legalización de las organizaciones de los trabajadores.

..Se ha buido en una gran apertura y fomento a las organizaciones de los trabajadores tratando de que los mismos logren conseguir objetivos comunes para un mejor estilo de vida y laboral en cuenta a las organizaciones dentro de las instituciones públicas de encuentros en poca limitadas según lo dispone el Art. 326 numeral 9 de la Constitución de la República.

2.- Cree que existen las facilidades debidas por parte de las autoridades de trabajo para la constitución y legalización de una organización de trabajadores.

..El Ministerio trata de dar todas las facilidades debidas, el proceso que se sigue empieza en el Ministerio de cada provincia y después se remite a nuestras oficinas donde se hacen las observaciones debidas las que actúan de comunicar directamente a los interesados para que así obtengan su personería jurídica.....

3.- Por la actividad que desempeña cree que a partir del 2008 se a incrementado o a disminuido el numero de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y cual cree que es la causa de ello.

..Se han incrementado en gran porcentaje la constitucion de organizaciones laborales debido a la protección que existe en los cuerpos legales.....

4.- Podría indicar si conoce organizaciones de trabajadores que a partir del 2008 se han disuelto. Y si su respuesta es positiva a que se debe.

..No conozco.....

Ciudad: Cuenca.  
Nombre: Daniel Amezcua T.  
Organización a la que representa: Ministerio de Relaciones Laborales

1.- Usted que piensa de las políticas laborales que se han impartido a partir de la Constitución del 2008 en relación a la conformación y legalización de las organizaciones de los trabajadores.

Pienso que se deben desarrollar con más peso en bienes de labor y propiedad de Estado impulsando la creación de estas organizaciones con los recursos como por ejemplo la organización en el Sector Público.

2.- Cree que existen las facilidades debidas por parte de las autoridades de trabajo para la constitución y legalización de una organización de trabajadores.

Si, pero hay que incluir los plazos han disminuido y el asesoramiento es eficaz.

3.- Por la actividad que desempeña cree que a partir del 2008 se a incrementado o a disminuido el numero de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y cual cree que es la causa de ello.

Partiendo del hecho de que las organizaciones se crean con el fin de satisfacer necesidades y facultades de los trabajadores, creo que se han mantenido. Esto debido a que hay en este una mayor cultura laboral y respeto a las leyes.

4.- Podría indicar si conoce organizaciones de trabajadores que a partir del 2008 se han disuelto. Y si su respuesta es positiva a que se debe.

No.

**Ciudad:** Cuenca

**Nombre:** Andrés Robalino J.

**Organización a la que representa:** Cámara de Industrias de Cuenca

**1.- Usted que piensa de las políticas laborales que se han impartido a partir de la Constitución del 2008 en relación a la conformación y legalización de las organizaciones de los trabajadores.**

Aunque creo que las nuevas políticas laborales, tenían el objetivo de proteger al trabajador de tratos abusivos por parte del empleador, lo que provoco tanto cambio en las leyes laborales y sigue provocando es la inseguridad jurídica que se vive en el país, y además que afectaron a varios sectores productivos que requieren mayor flexibilidad laboral pero que la ley no les permite y por lo tanto han tenido que reducir la generación de empleo, es por eso que el mayor incremento de empleo en el Ecuador se da en el sector público más no en el productivo, lo que puede afectar a mediano y largo plazo la economía del país, teniendo un estado cada vez más grande y burocrático.

**2.- Cree que existen las facilidades debidas por parte de las autoridades de trabajo para la constitución y legalización de una organización de trabajadores.**

Nuevamente los continuos cambios en la ley laboral y sus reglamentos, siempre van a ser un limitante para el desarrollo de la industria y también de las organizaciones de trabajadores, debido a que no existen reglas claras para tomar decisiones de largo plazo en bien no solo de los trabajadores sino también de los empleadores.

**3.- Por la actividad que desempeña cree que a partir del 2008 se a incrementado o a disminuido el numero de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y cual cree que es la causa de ello.**

Aunque no poseo datos actualizados del número de organizaciones en la actualidad, presumo que mas que reducirse la cantidad de organizaciones de trabajadores han perdido el peso necesario para lograr sus beneficios, el miedo a perder su trabajo, especialmente en el sector público, hace que las personas prefieran participar en estas organizaciones pero con perfil bajo.

**4.- Podria indicar si conoce organizaciones de trabajadores que a partir del 2008 se han disuelto. Y si su respuesta es positiva a que se debe.**

No conozco si se han disuelto organizaciones de trabajadores en el Ecuador desde el 2008.

Ciudad: COGUA  
Nombre: PATRICK TEJERADA ROJAS  
Organización a la que representa: .....

1.- Usted que piensa de las políticas laborales que se han impartido a partir de la Constitución del 2008 en relación a la conformación y legalización de las organizaciones de los trabajadores.

CONSIDERO IMPORANTES ALGUNAS POLITICAS LABORALES QUE A PARTIR DEL 2008 HAN PERMITIDO ACABAR CON LA TERCEORIZACION E INTERMEDIACION LABORAL, ASI COMO TAMBIEN LA RECURSION DEL SBU DEL TRABAJADOR EN COGUA, ASI COMO LA INCORPORACION AL LA SEGURIDAD SOCIAL DE SECTORES DE TRABAJO, LO QUE PERMITE INCORPORAR A ESTOS TRABAJADORES A LA ORGANIZACION SINDICAL.

2.- Cree que existen las facilidades debidas por parte de las autoridades de trabajo para la constitución y legalización de una organización de trabajadores.

LO MUY BUENO ES LA SERIE DE REQUISITOS Y TRAMITES QUE NAZCO DE LAS PROPIAS AUTORIDADES DE TRABAJO, NO PERMITEN QUE SE CONSTITUYAN ORGANIZACIONES, SUMADO A ELLO LA FALTA DE PROPIEDAD Y SOCIALIZACION DE MPL DAN COMO RESULTADO QUE NO SE HAYAN CONSTITUIDO NUEVOS SINDICATOS.

3.- Por la actividad que desempeña cree que a partir del 2008 se a incrementado o a disminuido el numero de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y cual cree que es la causa de ello.

INDUDABLEMENTE QUE HAN DISMINUIDO LAS ORGANIZACIONES, LAS UNICAS ORGANIZACIONES QUE QUEDAN ESTAN EN EL SECTOR PUBLICO, EN EL SECTOR PRIVADO ES DIFICIL CONSTITUIR ORGANIZACIONES PORQUE NO EXISTE LAS CONDICIONES PARA ELLO, LO UNICO INTENTO PRODUCE LA PERSECUCION DE LOS PROMOTORES FALTA EL RESPALDO DEL MPL.

4.- Podria indicar si conoce organizaciones de trabajadores que a partir del 2008 se han disuelto. Y si su respuesta es positiva a que se debe.

NO  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Ciudad: CUENCA  
Nombre: UNIDAD ABEL LEÓN  
Organización a la que representa: COMITÉ DE EMPRESA SAN JOSÉ CHALUP

1.- Usted que piensa de las políticas laborales que se han impartido a partir de la Constitución del 2008 en relación a la conformación y legalización de las organizaciones de los trabajadores.

Las Políticas Laborales emitidas por el Poder Ejecutivo basadas en la Constitución del 2008, tiene como fin evitar la creación de organizaciones similares en el país

2.- Cree que existen las facilidades debidas por parte de las autoridades de trabajo para la constitución y legalización de una organización de trabajadores.

NO EXISTEN LAS FACILIDADES POR PARTE DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO PARA LA CONSTITUCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES POR LAS TRÁMITAS BURECRÁTICAS QUE DUEEN POR LOS REQUISITOS COMPLICADOS QUE DANEN, POR LA FALTA DE COORDINACIÓN ENTRE LAS DIFERENTES SUBDIRECCIONES.

3.- Por la actividad que desempeña cree que a partir del 2008 se a incrementado o a disminuido el numero de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y cual cree que es la causa de ello.

EN LA ACTUALIDAD HA DISMINUIDO PREOCUPANTEMENTE LAS ORGANIZACIONES SIMILARES EN EL PAÍS, ORGANIZACIONES DE TRABAJO PRIVADO YA PRATICAMENTE NO EXISTEN, LOS EMPRESARIOS CON LA COMPETENCIA DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES HAN DECIDIDO CON LAS ORGANIZACIONES OBRERAS ALGUNAS PUBLICAS AL BASTO DE LA EXTINCIÓN

4.- Podria indicar si conoce organizaciones de trabajadores que a partir del 2008 se han disuelto. Y si su respuesta es positiva a que se debe.

CONOZCO DE VARIAS ORGANIZACIONES LABORALES QUE SE HA DISUELTO, ESTO SE DEBE HA QUE LOS EMPRESARIOS PRIVADOS ATRAVES DEL PAIS ECONOMICO QUE BASAN EN LA COMPETENCIA DEL MINISTERIO HAN DECIDIDO LAS DIRIGENCIAS Y AMENAZAN A LOS TRABAJADORES CON DESPRECIOS EN CUNO DE ORGANIZARSE





Ciudad: Quito.....  
Nombre: Mesías Talamues Crescente.....  
Organización a la que representa: CEDOCUT.....

1.- Usted que piensa de las políticas laborales que se han impartido a partir de la Constitución del 2008 en relación a la conformación y legalización de las organizaciones de los trabajadores.

A pesar que la Constitución del Ecuador del año 2008 es garantista de Derechos, en la práctica no se cumple, pues existen miles de facultades para la conformación y legalización de organizaciones de trabajadores, pero el Ministerio no sólo exige el tipo de sangre de cada trabajador, pide se cumpla los deberes de pago al IESS etc etc

2.- Cree que existen las facilidades debidas por parte de las autoridades de trabajo para la constitución y legalización de una organización de trabajadores.

Cuando asumio la Presidencia el actual mandabamos habiamos 4 Centrales sindicales hoy hay 9 Centrales, lo que a falta el Gobierno es darles a los trabajadores, a cada facultad para formar sindicatos que apoyen al Gobierno, de no ser así ha puesto al Ministerio Relaciones Laborales, miles obstáculos.....

3.- Por la actividad que desempeña cree que a partir del 2008 se a incrementado o a disminuido el numero de organizaciones de trabajadores que se han constituido, y cual cree que es la causa de ello.

En lugar de incrementarse el número de organizaciones laborales, éstas se han disminuido, no se forman sindicatos por el miedo, el temor de los trabajadores, para no ser objeto de represalias y amenazas, de juicios de demandas, etc.....

4.- Podría indicar si conoce organizaciones de trabajadores que a partir del 2008 se han disuelto. Y si su respuesta es positiva a que se debe.

Muchas Organizaciones han desaparecido, por el oportuismo de cesar dirigentes quienes han sido víctimas de humillación de los gobiernos de turno, sean esto de izquierda o de derecha, hoy hay una vez del momento sindical, para constituir un Sindicato antes se exigía 15 trabajadores, hoy se exigen 30 trabajadores, entre otra cosas.....

