

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
ESCUELA DE DERECHO

DISERTACION PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE  
ABOGADA  
“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LA  
DIRECTIVA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DENTRO  
DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL ECUADOR”

CELINA ESTEFANÍA JÁCOME RUALES

DIRECTOR: Dr. Juan Fernando Páez Parral

Quito, 2014

Quito, 18 de junio de 2014

Señor Dr.  
Santiago Guarderas I.  
DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA PUCE  
En su despacho.

Señor Decano:

Dando contestación al atento Oficio mediante el cual me comunica que he sido designado profesor informante de la Disertación titulada "La estabilidad laboral de los miembros de la directiva de la Asociación de Trabajadores dentro del contrato colectivo" elaborada por la señorita Celina Jácome Ruales, me permito presentar el informe requerido.

La Disertación desarrolla en el primer capítulo una compendiada revisión del derecho a la estabilidad laboral, en especial, de la denominada estabilidad laboral sindical y su clasificación. Mención especial merece el estudio de la evolución de la estabilidad sindical en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

El segundo capítulo lo dedica a realizar un estudio de lo que la estudiante denomina el "derecho" de dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador y ha tenido el acierto de revisar las distintas tesis al respecto.

El capítulo tercero está destinado a estudiar las asociaciones profesionales, su disolución y liquidación así como analizar la representación sindical, los requisitos para ser miembro y sus funciones.

Por último, en el capítulo cuarto analiza el tratamiento que se otorga a los miembros de la directiva de las asociaciones profesionales, a través de la institución del fuero sindical.

Sin duda se trata de un esfuerzo académico digno de ser destacado pero que por la forma con la que aborda el tema de su tesina, dedicando demasiado espacio a temas que no son la parte medular de su tesina, ésta no queda suficientemente desarrollada y explicada, como hubiera sido lo ideal, por lo que serán motivo de reflexión en la defensa oral de la misma.

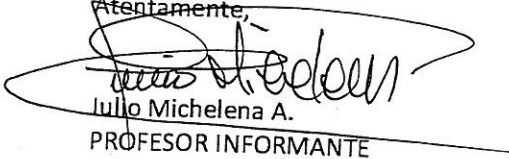
Las conclusiones y recomendaciones sufren de la misma debilidad sin que por ello no se encuentre mérito en las mismas.

Respecto de la bibliografía utilizada me parece amplia, pertinente y actualizada. Además, la alumna ha tenido el cuidado de realizar las citas correspondientes siempre que ha acudido a la opinión de los tratadistas.

Por último, a lo largo de la tesina se han deslizado algunas faltas ortográficas y/o de redacción y puntuación que, por tratarse de la versión final de la tesina, debieron corregirse a tiempo.

En fin, la presente Disertación es un destacado esfuerzo de su autora y cumple, con los requisitos que esta clase de trabajos académicos demanda y por las consideraciones expuestas, es mi parecer que debe ser aprobada con la nota de 9/10.

Atentamente,

  
Lillo Michelena A.

PROFESOR INFORMANTE

Quito, 30 de mayo de 2014

Doctora  
Ivette Haboud B.  
Secretaria Abogada de la Facultad de Jurisprudencia

Estimada Doctora:

En respuesta a su atento oficio No. 168-SJG-14 en el que se notifica de mi designación como profesora informante de la disertación intitulada "La estabilidad laboral de los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores dentro del contrato colectivo en el Ecuador", me permito presentar a continuación el informe requerido.

Si bien la disertación se encuentra intitulada como ha quedado señalado, se aborda el tema desde el punto eminentemente doctrinario y legal, sin hacer expresa alusión a estabilidades especiales que podrían pactarse vía negociación colectiva, que al parecer fue la intención de la disertante al incorporar al contrato colectivo en el enunciado de su objeto de investigación.

El trabajo de investigación, en términos generales, no cuenta con una adecuada puntuación y adolece de rigurosidad metodológica, muestra de ello es la bibliografía en la que se omiten años de publicación y se incorporan en la misma, sin siquiera observar un estricto orden alfabético, a la normativa y a la netgrafía.

Los primeros tres capítulos de la disertación se refieren de manera bastante extensa, aunque coherente, a aspectos muy generales, fundamentalmente doctrinarios que sirven de preámbulo para el tema de fondo, en las que se encuentran algunas imprecisiones; pero es en el capítulo IV, destinado concretamente al "tratamiento a los miembros de la directiva de las asociaciones de trabajadores", en donde se detecta el mayor número de imprecisiones, confusiones, contradicciones y vacíos, que serán objeto de discusión y análisis al momento de la defensa ante el tribunal.

Las conclusiones no son suficientemente precisas; son más bien comentarios generales.

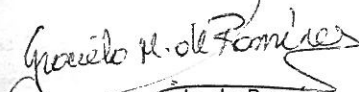
En las recomendaciones, inapropiadamente incorpora una aclaración respecto a la equívoca utilización del término sindicato, lo que debió ser abordado en el capítulo III. Concluye también erróneamente que en ciertos textos y cátedra se "mal interpretan las funciones ya sea del sindicato o del comité de empresa". También sugiere, sin argumento válido reformar el Art. 172 del Código del Trabajo que se refiere a las causales por las que el empleador puede solicitar el visto bueno para dar por terminadas las relaciones laborales. También hace a alusión a un código

de procedimiento laboral inexistente y pretende se reconozca como prueba a la encuesta que podría realizarse a ex miembros de directivas de asociaciones profesionales de trabajadores para justificar la dificultad de conseguir trabajos después de haber ejercido funciones de dirigencia sindical.

Por todo lo expuesto, estimo que el trabajo merece una calificación de OCHO SOBRE DIEZ (8/10).

Sin más me suscribo expresando mis sentimientos de consideración.

Muy atentamente

  
Graciela Monesterolo de Ramirez

## **DEDICATORIA**

Esta tesis fue hecha con todo el amor y dedicación del mundo, se la dedico a las dos personas, que no solo me dieron me dieron la vida, sino que me inculcaron que la mejor forma de vivir es ser uno mismo.

A mi madre querida, Celina Ruales, quien siempre me guio por el buen camino, quien me enseñó a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad y la honra, y quien día a día, con su ejemplo, me explico que rendirse nunca es una opción.

A mi padre, Marcelo Jácome, quien con su historia de vida inspiro esta tesis. En homenaje a su larga lucha como dirigente sindical. Pero quien, por sobretodo, siempre me hizo saber que me quiso con aire, mar y tierra.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a:

Dios, origen de mi vida y edificador de mi futuro.

Mis padres, por el aporte económico, la comprensión, paciencia y amor infinito que supieron tenerme a lo largo de la carrera y en la culminación de esta tesis.

Mi familia, soporte invaluable en mi vida. El inmenso cariño que siempre me han demostrado han hecho de mí la mujer que soy ahora.

Mis amigos, fuente de alegría en mi vida y de apoyo inagotable.

Mi misma, porque aunque muchas veces sentí el cansancio y otras tantas tropecé, volví a empezar, me levante y nunca me rendí.

## RESUMEN

Al hablar de estabilidad laboral nos referimos al derecho del trabajador de conservar su empleo dentro de los términos que se hayan señalado en el contrato de trabajo, hasta la jubilación del mismo o que se haya incurrido en uno de los aspectos señalados por la ley para dar por terminado un contrato.

La estabilidad laboral funciona de la manera señalada para los trabajadores comunes, por así llamarlos, sin embargo debemos recordar que los dirigentes sindicales deben tener un trato diferente al de los demás trabajadores, en vista de que estos necesitan un resguardo para poder actuar libremente frente al empleador y no verse coartado por éste.

Respecto a esto podemos encontrar dos teorías; la primera se basa en el derecho del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, en vista de su facultad de organizar su propia empresa, siempre y cuando su decisión de despedir a un trabajador se vea amparada en las razones estipuladas en el artículo 169 del Código de Trabajo, lo cual de cierto modo implicaría que se está restringiendo su derecho a la libre empresa. Tema bastante complejo ya que nos encontramos frente a dos derechos importantes; el del empleador de dirigir su empresa con el riesgo que esto conlleva y el del trabajador que en este caso sería aún más complicado el del dirigente sindical al trabajo y al respeto del fuero sindical del mismo.

La segunda teoría se basa en que el dirigente sindical goza amparado en la Ley y como miembro de la asociación de trabajadores, ya sea del comité de empresa o del sindicato, del fuero sindical que viene a ser una prerrogativa del representante de los trabajadores para no poder ser despedido ilegalmente, por el empleador, por su actividad sindical por medio de la cual se garantiza la libertad de acción en sus funciones.

Dentro del fuero sindical encontramos las “prácticas desleales” que consisten en que el empleador tenga conductas, directas o indirectas, que se hallen dirigidas a obstruir la acción y el desarrollo de las asociaciones de trabajadores, desconociendo el interés colectivo que representa el sindicato.

La imposibilidad de probar las mencionadas prácticas desleales, dado su alto nivel de resguardo por parte de los empleadores, configura uno de los mayores secretos a voces dentro del ámbito laboral, sin que se pueda hacer mucho por frenarlas.

La Ley, en nuestro país no dice nada al respecto y por el contrario perjudica al miembro de la asociación de trabajadores, al permitir que se entregue una indemnización al mismo dejando de lado el fuero sindical, el porvenir de la asociación de trabajadores y su futuro laboral.

## ABSTRACT

Talking about labor stability we refer to the right of the worker to preserve his employment inside the terms that have distinguished themselves in the contract of work, up to the retirement of the same one or that one has incurred in one of the aspects distinguished by the law to give for a contract finished.

The labor stability works of the way indicated for the common workers, for this way calling them, nevertheless we must remember that the labor leaders must have a treatment different from that of other workers, in view of whom these need a security to be able to act freely opposite to the employer and do not turn limited by this one.

With regard to this we can find two theories; the first one bases on the right of the employer to give for the contract of work finished, in view of his faculty to organize his own company, always and when his decision to dismiss a worker sees protected in the reasons stipulated in the article 169 of the Code of Work, which of certain way would imply that his right is restricted to the free enterprise. Complex enough topic since we are opposite to two important rights; that of the employer of directing his company with the risk that this carries and that of the worker who in this case would be furthermore complicated that of the labor leader to the work and with regard to the union jurisdiction of the same one.

The second theory is based that the labor leader enjoys protected in the Law and as member of the workers' association, already be of the works committee or of the union, of the union jurisdiction that comes to be a prerogative of the representative of the workers not to be able to be dismissed illegally, for the employer, for his union activity by means of which the freedom of action is guaranteed in his functions.

Inside the union jurisdiction we find the " disloyal practices " that consist of the fact that the employer has conducts, direct or indirect, that are directed to obstruct the action and the development of the workers' associations, not knowing the collective interest that represents the union.

The inability to prove the mentioned disloyal practices, in view of his high level of security on the part of the employers, forms one of the major secrets to voices inside the labor area, without it could do very much for stopping them.

The Law, in our country it does not say anything in the matter and on the contrary it harms the member of the workers' association, having allowed that an indemnification should be delivered to the same one leaving of side the union jurisdiction, the future of the workers' association and his labor future.

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
-------------------	---

### CAPITULO I.- LA ESTABILIDAD LABORAL

1.1- Naturaleza Jurídica.....	7
1.2.- Elementos de la Estabilidad Laboral.....	10
1.3.- Definición y concepto jurídico doctrinal de estabilidad laboral.....	10
1.4.- Definición de Estabilidad Laboral Sindical.....	13
1.5 Evolución de la estabilidad sindical en el Marco de la Constitución y el Código de Trabajo ecuatoriano.....	14
1.6.- Importancia de la Estabilidad Laboral.....	16
1.7 Clasificación de la Estabilidad Laboral.....	19
1.7.1 Estabilidad Laboral por su Naturaleza.....	19
1.7.1.1 Estabilidad Absoluta.....	19
1.7.1.2 Estabilidad Relativa .....	21
1.7.2 Estabilidad por necesidades de la empresa.....	24
1.7.2.1 Estabilidad en el Empleo .....	25
1.7.2.2 Estabilidad en Función.....	25
1.7.3 Estabilidad por el tiempo de trabajo.....	26
1.7.3.1 Estabilidad Inicial .....	27
1.7.3.2 Estabilidad a cierto plazo.....	27
1.7.4 Estabilidad por el tiempo de trabajo .....	27
1.7.4.1 Estabilidad Inicial.....	27
1.7.4.3 Estabilidad a cierto plazo.....	27

### CAPITULO II.- DERECHO DE DAR POR TERMINADO DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR

2.1 Ius variandi.....	28
2.2 La libertad de empresa.....	30
2.2. La libertad de empresa y su relación con la terminación del contrato de trabajo.....	31
2.3. Causales para la terminación del contrato de trabajo.....	32
2.3.1 Terminación del contrato por parte del empleador por causas ajenas a la voluntad de las partes.....	34
2.3.1.1 Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante .....	35
2.3.1.2 Muerte del trabajador o incapacidad permanente y total.....	36
2.3.1.3 Caso fortuito y fuerza mayor.....	37
2.3.1.4 Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código de Trabajo.....	38
2.3.1.5 Por desahucio.....	43
2.3.1.5.1 Casos en que no procede el desahucio.....	44



2.2.3.5.1.1 Enfermedad y huelga.....	45
2.2.3.5.1.2 Contratos por tiempo fijo.....	45
2.2.3.5.1.3 Fuero sindical al momento de constituirse la asociación de trabajadores.....	45
2.4 Otras causales.....	45
2.5 El visto bueno.....	48
2.5.1 Efectos jurídicos del visto bueno.....	49
2.6 Terminación del Contrato sin causa justa.....	50
2.7 El despido objetivo por necesidades de la empresa.....	53
2.7.1 Las causas económicas.....	54
2.7.2 Las causas de producción.....	55
2.7.3 Causas técnicas.....	56
2.7.4 Causas organizativas.....	57
2.8 Enajenación de la empresa.....	58

### **CAPÍTULO III.- LAS ASOCIACIONES DE PROFESIONALES Y LA DIRECTIVA**

3.1 Antecedentes históricos de asociaciones profesionales y trabajadores en el mundo.....	60
3.2 Antecedentes históricos en el Ecuador.....	64
3.3 Naturaleza jurídica de la asociación de trabajadores.....	70
3.4 Definición de asociación de trabajadores.....	72
3.5 Personalidad Jurídica de la Asociación de Trabajadores.....	73
3.6 Libertad sindical.....	74
3.7 Autonomía sindical.....	70
3.8 Clasificación de las asociaciones de trabajadores.....	80
3.9 Disolución de la asociación de trabajadores y la liquidación.....	83
3.9.1 Disolución voluntaria.....	84
3.9.2 Disolución legal.....	85
3.10 Liquidación de la asociación.....	85
3.11 Representantes de los trabajadores; naturaleza jurídica de la representación sindical.....	85
3.12 Personería y capacidad jurídica.....	86
3.13 Requisitos para ser miembro de la asociación de trabajadores.....	89
3.14 Funciones de la directiva de la asociación de trabajadores.....	92
3.14.1 Funciones de cada uno de los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores.....	96

### **CAPÍTULO V. TRATAMIENTO A LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES**

4.1 Definición de fuero sindical.....	99
4.2 Naturaleza jurídica del fuero sindical.....	101
4.3 Legislación Laboral internacional sobre el fuero sindical.....	102

4.4	Práctica desleal respecto al fuero sindical.....	104
4.5	Objetivos del fuero sindical.....	107
4.6	Características de la garantía de estabilidad sindical, fuero sindical.....	107
4.7	Requisitos para gozar del fuero sindical.....	108
4.9	Beneficios del fuero sindical.....	110
4.10	Inmunidad disciplinaria.....	111
4.11	Reserva de empleo y reincorporación del dirigente sindical luego de terminadas sus funciones.....	114
4.12	Cese de funciones del dirigente sindical, pérdida del fuero sindical.....	114
4.12.1	Terminación del contrato colectivo.....	115
4.12.2	Renuncia del dirigente sindical.....	116
4.12.3	Despido justificado por parte del empleador al dirigente sindical.....	117
4.12.4	Despido como acto discriminatorio.....	117
4.12.5	Expulsión del miembro de la directiva sindical.....	120
4.13	Indemnización por terminación unilateral del contrato a un miembro de la directiva de trabajadores.....	121
5.14	Limitaciones al beneficio de la estabilidad.....	123
CONCLUSIONES.....		126
RECOMENDACIONES.....		133
BIBLIOGRAFÍA.....		139

## INTRODUCCIÓN

Aristóteles señaló que *“es el hombre sociable por naturaleza; lo es más que la abeja y que todos los animales que viven agrupados”*.<sup>1</sup>

La contratación colectiva es inigualable como medio de conservar la paz en las empresas de derecho privado. Pero no obstante su importancia y utilidad dentro del derecho de trabajo es una de las instituciones menos comprendidas.

Se encuentran varias razones que explican esta anomalía. En primer lugar, la concepción doctrinaria de sindicalismo, per se, en el Ecuador es muy vaga, pues no es un tema que se ha tratado a profundidad dentro del derecho ecuatoriano, ya que son pocos los que han tenido el deseo o el valor de abordar el asunto de manera racional y objetiva. En segundo lugar, más allá del código de trabajo no existen lineamientos claros que nos indiquen los parámetros a seguirse dentro de los sindicatos, específicamente en sus directivas con la finalidad de que no se produzcan atropellos ni por parte de los empresarios y mucho menos por parte de los dirigentes sindicales ya sea hacia la empresa o a sus mismos afiliados; y en tercer lugar, en algunas ocasiones, por su misma falta de comprensión, esta figura suele ser mal vista por los propios empresarios quienes al no llegar a consensos con los miembros del sindicato obstaculizan su libre desempeño provocando animadversiones y prejuicios entre empleadores y trabajadores, es decir, desvirtuando el concepto mismo de negociación colectiva.

Todos estos factores se unen para para empañar la comprensión y dinamismo del contrato colectivo.

Las asociaciones de trabajadores pueden ser de diferentes especies, sin embargo la que le atañe como tema de estudio a esta tesis, es la conformada por trabajadores.

Por estas razones en esta tesis, se ha hecho lo posible por escribirla sin dejarse llevar por prejuicios y en los casos en que ha sido necesario, con fines explicativos, asumir el papel de

---

<sup>1</sup>. Guillermo Cabanellas. “Derecho Sindical y Corporativo”. Editorial Bibliográfica Argentina. 1959, pag , pag 135.

del empleador o, a su vez, del trabajador, se lo ha hecho indicando cuales son los motivos que me indujeron a adoptarla.

Se ha tratado de seleccionar los aspectos prácticos en cuanto al derecho sindical y dentro de éste la estabilidad laboral de los dirigentes de la asociación de trabajadores, tema de esta tesis, sin embargo, no podemos olvidar mencionar la teoría, tema medular en este asunto tratando siempre de ser objetivos y presentar el material de forma directa y sencilla.

Dada la extensión del tema se ha limitado al derecho sindical dentro del sector privado, ya que el tema por sí mismo es difícil, sin tener que añadirle la complicación de ahondar en temas de derecho público.

Como planteamiento previo es conveniente determinar las diferencias conceptuales que devienen entre la libertad de asociación, derecho de asociación, derecho de sindicarse y la libertad de acción sindical, que para propósitos de esta tesis es la que nos atañe.

En primer término encontramos que “la libertad de asociación constituye la facultad que todo individuo tiene para reunirse con otros para defensa de los intereses que les son comunes.

El derecho de asociación es la consagración, por la ley, de la libertad que se reconoce a cada individuo para constituir, libremente, asociaciones.

El derecho de sindicarse constituye un reconocimiento que, como facultad privativa, se concede a cada individuo para afiliarse o no a determinada asociación; y

La libertad de acción sindical determina la facultad que las asociaciones profesionales tienen para desarrollar a actividad necesaria para la consecución de sus fines”.<sup>2</sup>

La mencionada libertad sindical, de la que tanto de se ha hablado en este preámbulo nos lleva a que los trabajadores y más aún los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores tengan efectivamente una estabilidad laboral, definida como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto, sin que en éstas se vean inmersas revanchas por

---

<sup>2</sup> ibídem, pag 145.

parte de los empresarios dada su actividad sindical que en algunos casos podría verse vedada ya que el propósito de los dirigentes podría ir más allá de lo que han contemplado los empleadores.

## CAPITULO I.- LA ESTABILIDAD LABORAL

### 1.1 NATURALEZA JURÍDICA

En doctrina se advierte dos tendencias que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la estabilidad laboral; para unos, se explica por la naturaleza misma del contrato de trabajo, mientras que para otros se justifica únicamente por razones de justicia y de conveniencia social, no inherentes al contrato mismo.<sup>3</sup>

Sea cual fuere la tendencia que se siga, debe quedar claro que la estabilidad laboral surge del derecho a la continuidad del trabajo, así como de la protección al trabajador, la cual ha sido integrada al derecho positivo a través de largas pugnas entre trabajadores y empleadores, logrando que se reconozca a la estabilidad laboral como un principio del Derecho de Trabajo.

Se debe tomar en cuenta que no puede afirmarse que el principio de estabilidad es únicamente compatible con el derecho público, dejando por fuera al derecho privado. A pesar de que el derecho de trabajo es considerado como de "orden público", no quiere decir que se refiera exclusivamente al derecho público, sino que es igualmente válido en cuanto a normas de orden público como privado.

Los principios que emanan del derecho administrativo se intercalan en los del Derecho Laboral; y, así como en el derecho administrativo se determina que el empleado sirve a la función y no la función al empleado, de igual forma cabe decir que el trabajador sirve a la producción y no la producción al trabajador. *"Si al empleado público se le ha dado estabilidad en el empleo por razón de la continuidad para fines del Estado, es lógico admitir que, los fines de la empresa también son permanentes ya que ésta se encuentra destinada a producir"*<sup>4</sup>, en consecuencia debe dársele al trabajador estabilidad en el empleo para que la producción sea continua.

Desde un enfoque más amplio, la estabilidad laboral es una recopilación de todo el derecho de trabajo. La Constitución del Ecuador reconoce el derecho de los ciudadanos a trabajar,

<sup>3</sup> TRUJILLO, Julio César, "Derecho de Trabajo", Ediciones de la PUCE, Segunda edición, Quito 1986, pag 206.

<sup>4</sup> CABANELLAS, Guillermo, "Derecho Sindical y Corporativo", Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1959, págs 750-755

así como de asegurar el pleno empleo, o por lo menos, proporcionar las herramientas para que se logre este objetivo. Una vez cumplida esta misión, se busca precautelar al mismo.

La estabilidad laboral se funda en los derechos del hombre, ya que esto permite que exista igualdad entre los mismos, así como la libertad del hombre frente al hombre. El trabajo lo dignifica y su permanencia en la empresa no estará ceñida al capricho del dueño de la misma, sino que dependerá únicamente de su desempeño como trabajador lo cual asegura que éste realice un mejor trabajo al no sentirse presionado<sup>5</sup>, así como establecerá un lazo de permanencia y empatía con la empresa.

En materia de estabilidad laboral, debemos recordar que el contrato de trabajo no tiene las mismas características propias de los contratos civiles, por lo que no se puede considerar el principio de autonomía de la voluntad como regla para la estructuración de los contratos laborales, puesto que se sostiene la necesidad de salvaguardar los intereses de la colectividad sobre los particulares e impedir que los empleadores actúen olvidándose del bien común.

Así, se entiende que el contrato de trabajo no puede ser rescindido libremente por el empleador, pues no se le considera en igualdad de condiciones que el trabajador, ya que se estima que éste último es la parte más débil de la relación individual de trabajo.

La normativa laboral busca compensar esa desigualdad de poder de negociación. Dicha compensación es llevada a cabo por el Derecho de Trabajo de dos distintas formas: estableciendo condiciones legales mínimas de empleo y de trabajo, y creando medios de autotutela y autodefensa colectiva de los trabajadores, reflejadas en la Constitución con carácter general.

*Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y*

---

<sup>5</sup> [www.buenastareas.com/ensayos/La-Estabilidad-Laboral/1359456.html/](http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Estabilidad-Laboral/1359456.html/) Acceso: 09 septiembre de 2013

*retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*<sup>6</sup>

Desde el punto de vista jurídico el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad, vendría a ser un contrato de tiempo, determinado por el momento en que el trabajador logra la edad prevista, según la legislación, para adquirir el derecho a la jubilación, o la fijada por el ordenamiento legal, como límite máximo para su prestación laboral.

*Art. 216.- Código de Trabajo.- “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores [...]”*<sup>7</sup>.

Es necesario recalcar que todo principio que devengue derechos y obligaciones debe encontrarse dentro del derecho positivo con la finalidad de que la norma pueda ser cumplida y se garantice, a quienes quieran ejercer sus derechos, poder acceder a la misma.

Por ello, no solo basta que las partes se pongan de acuerdo en cuanto a la prolongación del contrato, sino que además exista una Ley que haga cumplir tanto a empleador como al trabajador en cuanto a estabilidad se refiere. De esta forma se asegura que no se produzcan atropellos por ninguna de las dos partes laborales, ya que de ninguna manera se trata de que, el trabajador, basado en el principio de estabilidad laboral, se vaya al extremo contrario y abuse del empleador.

El empleador respetará el derecho de permanencia del trabajador, quien a su vez deberá cumplir con su trabajo; el empleador deberá cumplir con sus obligaciones otorgándole las condiciones necesarias para que éste cumpla con su trabajo y los beneficios a los cuales se ha hecho acreedor y; el trabajador cumplirá eficientemente con su trabajo permitiendo el logro de mayor producción y productividad de la empresa.

---

<sup>6</sup> Constitución del Ecuador. Art.- 33, Registro Oficial 449 de 20 octubre del 2008.

<sup>7</sup> Código de Trabajo, art 276, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

## **1.2 ELEMENTOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

El derecho a la estabilidad laboral está previsto por la Ley o por otras reglamentaciones de carácter general, dentro de sus características se desprenden las siguientes:

- a) Es garantista pues pretende otorgar un mayor amparo a ciertas clases de trabajadores.
- b) El tiempo está dispuesto a favor de las partes, de otra manera se llegaría a perpetuar de por vida la obligación de vincular los servicios del trabajador hacia el empleador y viceversa.
- c) La disposición legal o contractual que reconoce el derecho a la estabilidad, indica las causas especiales que producen la extinción de este derecho.
- d) El término para finiquitar el derecho, basado en el principio estabilidad, está fijado por la jubilación, salvo disposición especial, legal o contractual.

## **1.3. CONCEPTO JURÍDICO DOCTRINAL DE ESTABILIDAD LABORAL Y DEFINICIÓN**

La legislación laboral surge, en sus orígenes, con una finalidad casi única; la protección del trabajador, así como del empleador, bajo la condición absoluta de que ambas partes sean tratadas como iguales. La implicación personal en esta relación jurídica laboral es la que determina la necesidad de establecer límites externos al mercado de trabajo, límites que en otro tipo de transacciones mercantiles serían consideradas absurdas.

Dentro de estos límites tenemos los principios en los que se basa el Derecho Laboral, uno de éstos es la estabilidad laboral. De gran interés tanto para trabajadores, empleadores y el Estado; así como es de gran importancia desde el punto de vista jurídico, económico y social.

Respecto a este tema, podemos afirmar que el derecho al trabajo es un derecho social, que nace y se desarrolla con una única misión: la defensa y promoción, unidireccional, de los derechos de los trabajadores<sup>8</sup> puesto que lo que está en juego es la vida de los mismos, es

---

<sup>8</sup> BARRERA, Nicholson, "El derecho al Trabajo y Derechos Humanos", editorial IB de f, Montevideo- Buenos Aires, 2000, pag 21.

decir, su es esencia, la cual contiene, por consiguiente, sus derechos, así como la dignidad humana, condición que va más allá de los derechos, sino que es una condición misma del ser; no hay seres humanos sin dignidad.

Analizado esto se debe considerar el contenido del artículo 23, punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, según el cual: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*”<sup>9</sup>.

El trabajo es un derecho que tiene toda persona, y en vista de que se encuentra comprometida la vida del trabajador, y no solo su cuerpo y mente, sino también su integridad, el artículo anteriormente señalado, bien hace en señalar que, el derecho al trabajo no implica tener un trabajo cualquiera, sino que éste debe ser digno y que éste no puede ser perdido sin causa justa.

Para el trabajador es un punto de trascendental importancia el tener certeza de que no será despedido de su empleo, a menos que prime una causa justa para ello, por lo que se ha querido establecer el principio de estabilidad de laboral, de la cual se desprenden las siguientes definiciones:

El autor Mario de la Cueva, señala:

*La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace que dependa su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación*<sup>10</sup>.

Julio César Trujillo lo define como:

*Se entiende por estabilidad laboral, o continuidad de la relación de trabajo, el derecho del trabajador que ha pasado por el período de prueba para permanecer en el empleo hasta jubilarse, perder su capacidad para el trabajo por invalidez, renunciar al empleo o incurrir en una de las faltas graves [...]”<sup>11</sup>.*

<sup>9</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de diciembre del 1948.

<sup>10</sup> De la Cueva Mario; “Derecho Mexicano de Trabajo” Tomo II, Sexta edición, México 1964, pag 219

<sup>11</sup> TRUJILLO, Julio César; *Derecho del Trabajo*, tomo I, Centro del Publicaciones PUCE, Quito 2008, pág 41.

Don Salomón González Blanco, al referirse a la estabilidad del empleo expresa:

*[...] la estabilidad aplicada a los trabajadores significa firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro [...] el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente- necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres*<sup>12</sup>.

Según Cabanellas, se entiende por estabilidad laboral:

*Derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiera incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada*<sup>13</sup>.

La doctora Graciela Monesterolo indica que es:

*Derecho a conservar el empleo hasta la jubilación o pérdida permanente de la capacidad laboral, mientras no surja alguna causa de terminación del contrato de trabajo[...] este principio otorga al trabajador una expectativa a conservar su empleo con las modificaciones normales que imponga el transcurso del tiempo, en la medida en que se cumplen las obligaciones contractuales por parte del trabajador[...] sin que por esto adquiera carácter de vitalicio, sin que tampoco convierta al trabajador en propiedad del empleo*<sup>14</sup>.

Euquerio Guerrero, nos dice:

*La estabilidad debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando*<sup>15</sup>.

Las acepciones en cuanto a estabilidad laboral se refiere son varias, sin embargo, debe quedar claro que el empleador no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente ya que ésta deberá perdurar hasta su terminación natural. En esencia brinda la posibilidad al trabajador de permanecer en su empleo durante toda su vida laboral.

---

<sup>12</sup> [cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%203.pdf](https://cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%203.pdf); Acceso: 03 de abril de 2013, 22:00.

<sup>13</sup> CABANELLAS, Guillermo, "Diccionario de Ciencias Jurídicas", editorial Heliasta.

<sup>14</sup> MONESTEROLO, Graciela, "Instituciones del Derecho Laboral Individual", editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, pág. 54.

<sup>15</sup> GUERRERO, Euquerio, en (Nestor del Buen) "Manual de Derecho de Trabajo", Editorial Porrúa S.A, primera edición 1960, pag 121.

En un sentido amplio la estabilidad busca ejercer un obstáculo para el despido abusivo o injustificado, ya sea por causas de reestructuración de la empresa o por revanchas del empleador hacia el trabajador y que de hacerlo el empleado reciba su justa indemnización.

Es preciso aclarar que por medio del contrato de trabajo el trabajador no adquiere derechos patrimoniales sobre el empleo, pues de así serlo, sería contrario a los principios de equidad, a mas de desnaturalizar la relación de trabajo.

#### **1.4 DEFINICIÓN Y CONCEPTO DE ESTABILIDAD SINDICAL**

En referencia a la estabilidad sindical, tema propio de esta tesis, Cabanellas señala que lo que se busca dentro de la figura es que, dado que las posiciones de los dirigentes sindicales pueden ser antagónicas a las de los empleadores, en virtud de que la función de éstos es dar efectividad a los derechos de sus compañeros, éstos puedan actuar libremente sin que su actividad se vea coartada por futuras represalias de sus empleadores.

En este caso la estabilidad sindical busca asegurarles la mencionada libertad de actuación, por lo que se han establecido normas que garantizan la estabilidad de empleo mientras dura su función representativa sindical e incluso después de éstos terminen su actividad sindical.

La razón de ser de esta garantía es la salvaguarda de los dirigentes sindicales contra cualquier posible injerencia abusiva del empresario, que provoque una actitud discriminatoria o de represalia con respecto a ellos por cuestión de su cargo representativo o, en cualquier caso, impedirles u obstaculizarles el buen desempeño del mismo.

Respecto a esto podemos observar en el artículo 187, primer inciso del Código de Trabajo que dice:

*“El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.*

*Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia”<sup>16</sup>.*

La estabilidad laboral no solo protege a los miembros de la directiva ya elegidos sino que, tal como señala el artículo 452 del Código de Trabajo, también respalda a los trabajadores cuando la asociación de trabajadores está en proceso de constitución. Con el objetivo de asegurar la libertad sindical se prohíbe al empleador desahuciar o despedir a uno o algunos de los trabajadores, salvo el caso del artículo 172 y previo visto bueno, desde el momento en que estos notifiquen al respectivo Inspector de Trabajo que se han constituido en asamblea general para organizar el sindicato o comité de empresa hasta cuando se organice la primera directiva definitiva, luego del registro de los Estatutos de la respectiva asociación, en los archivos que al efecto debe llevar el Ministerio de Relaciones Laborales<sup>17</sup>.

Una vez que, se ha constituido legalmente, la correspondiente asociación de trabajadores y designada la primera directiva permanente, la protección se reduce en beneficio de los dirigentes sindicales.

### ***1.5 EVOLUCIÓN DE LA ESTABILIDAD SINDICAL EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN Y EL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO.***

La estabilidad laboral en el Ecuador nace, insipientemente, a nivel jurídico con la Constitución de 1830, en el artículo 62 reconoce el trabajo.

---

<sup>16</sup> Código de Trabajo, art. 187. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre 2005.

<sup>17</sup> TRUJILLO, Julio César, “Derecho del Trabajo”, segunda edición, tomo I, Ediciones de la PUCE, pag 280-281.

Art. 62.- Constitución del Ecuador <sup>18</sup>“Nadie puede ser privado de su propiedad, ni esta aplicada a ningún uso público sin su consentimiento y sin recibir justas compensaciones a juicio de buen varón. Nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescritos por ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier comercio o industria que no se oponga a las buenas costumbres”.

Las Constituciones de 1835, 1843, 1851, 1878, 1884, 1897 y 1906 recogen principios generales sobre el trabajo. Sin embargo, no hubo norma sustantiva que estableciera la aplicación de las disposiciones de la Constitución sobre trabajo, por lo que los trabajadores se mantuvieron sujetos al Código de Civil, Código de Policía y Código de Comercio.

Las Constituciones de 1845, 1852, 1861 y 1869 no tratan de asuntos laborales.

La Constitución de la República del Ecuador en 1929, influenciada por el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, establece los principios básicos del Derecho Laboral ecuatoriano. Se protegen y garantizan a los trabajadores aspectos básicos del bienestar social, económico, social y jurídico, fijando normas acerca del salario mínimo, jornada máxima de trabajo, condiciones de salubridad, indemnización por accidentes de trabajo. De igual manera garantiza el derecho a la asociación. Posteriormente todas las Constituciones que se han dictado en el Ecuador recogen en su texto las normas fundamentales del derecho de trabajo.

La Cartas Políticas de 1945, 1946 y 1967 garantizan y protegen los derechos laborales que estuvieron consagrados en la Constitución de 1929 e incluso se incorporan nuevas disposiciones en beneficio de los trabajadores.

La Constitución de 1998, aprobada por la Asamblea Nacional en junio del mismo año y que entró en vigencia el 10 de agosto del año siguiente, mantiene los mismo principios que la Constitución del 1978-79, garantiza la “intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores[...]”; y establece que: “la legislación de trabajo y su aplicación se sujetara a los principios del Derecho Social”.

---

<sup>18</sup> Constitución del Ecuador del año 1830.

La Constitución del 2008 contiene normas relacionadas a los derechos laborales y un esquema más amplio que la Constitución anterior<sup>19</sup>.

En lo que respecta al Código de Trabajo, en el Código de 1978, que llegó a ser promulgado a diferencia del de 1938, así como en el de 1997, no se encuentra ninguna variación en cuanto a las garantías para los dirigentes sindicales, es decir que, en 36 años no se ha realizado ninguna reforma que respalde los derechos de sindicalización de los trabajadores, dejando vacíos legales que no han podido ser llenados.

### **1.6 IMPORTANCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

Una de las consecuencias del sistema capitalista de producción fue la creación de un nuevo sujeto social: el asalariado, el trabajador dependiente, el trabajador en relación de dependencia.

Ya no es esclavo, ni tampoco siervo. La revolución burguesa declaró al hombre libre para luego controlarlo bajo un nuevo yugo; el trabajo al servicio del capital, al cual se llega voluntariamente en estado de necesidad.

Dentro de este marco, quien da el empleo se encuentra en la situación de poder decidir quién trabaja y quién no y, consecuentemente, de imponer las condiciones de la contratación. El trabajador, como trabajador dependiente, está sujeto a la voluntad de su empleador y en ella renuncia espacios de su libertad personal.

El trabajador, en el cumplimiento de la prestación debida de su trabajo y en consideración de que ésta es una actividad productiva y creadora del hombre, vemos que lo que compromete en dicho cumplimiento es su propia vida. Si es la propia vida del trabajador lo que se encuentra comprometida es menester considerar que, se encuentra implícito un

---

<sup>19</sup> BUSTAMANTE; Colón, "El Contrato Individual de Trabajo", Editorial Jurídica del Ecuador, Quinta Edición, Quito, pags 39-42.

aspecto esencial de ella: la dignidad de la persona, contenido de su existencia y, por consiguiente, sus derechos en sí mismos<sup>20</sup>.

Por ello, en búsqueda de limitar los poderes de los empleadores, nace un nuevo modelo jurídico, en base a las nuevas necesidades que vinculaban a trabajadores y empleadores, se crean derechos y no solo obligaciones para los trabajadores, de esta forma se acentúa el principio de estabilidad laboral.

La estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce, como consecuencia natural, una satisfacción en el trabajador para que éste pueda realizar sus labores de la manera más eficaz y eficiente al tener la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse libres económica, política y socialmente.

Es así que, la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores, que se proponen conseguir mediante la misma cierta seguridad, en vista de que al trabajador se le considera la parte más vulnerable de la relación laboral, ya que en el caso de que un trabajador, sin alegación de causa justificada, deje su empleo, no perjudica gravemente al patrono, porque éste encuentra con facilidad, quizás inmediatamente, un reemplazante; en cambio, el trabajador despedido, principalmente en época de crisis de trabajo, debe agotar sus ya escasas reservas económicas antes de lograr otro empleo para cubrir sus necesidades.

Por medio de la estabilidad laboral se trata de evitar despidos arbitrarios, impuestos por caprichos del empleador, que de un día a otro puedan hundir al trabajador y a su familia en la miseria.

De esta manera, si el trabajador sufre un leve accidente en su trabajo, no imputable a él, y es despedido por el empleador; o la mujer que en estado de embarazo pierde su empleo; o el empleado que es despedido y es reemplazado por otro que tiene mayor influencia con los directivos de la empresa; o el trabajador que por ser dirigente sindical, en cumplimiento de

---

<sup>20</sup> BARRERA, Antonio; "El derecho del Trabajo y los derechos fundamentales del hombre", Buenos Aires, 2008, pags 19-29

sus funciones, ha hecho algo que no sea del agrado del empleador y se ha ganado la antipatía de los directivos y es despedido; estos atropellos se ven aplacados al existir normas que no permiten este tipo de abusos por parte de los empleadores.

Desde el punto de vista jurídico, la estabilidad laboral es de gran trascendencia ya que el contrato de trabajo genera obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, contrato al que debe permitírsele su correcto desarrollo y continuidad, dada su naturaleza misma de tracto sucesivo, aún cuando esto no se exprese en el contrato, mismo que durará mientras ambas partes cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa.

La estabilidad laboral, en el ámbito jurídico produce varias consecuencias ya que en base a esto los trabajadores gozarán de mayores y mejores facultades y ventajas, resultado de su tiempo de permanencia en la empresa, en vista de que muchos de los derechos que otorgan las leyes laborales están relacionados acorde al tiempo en que el trabajador ha prestado sus servicios en la empresa, entre estos tenemos; vacaciones, indemnizaciones, conservación del empleo en caso de enfermedad, otros<sup>21</sup>.

De igual forma en el campo económico tiene importancia la estabilidad laboral, en razón del interés privado del empleador así como del trabajador, sin olvidar al efecto en la economía por la producción nacional.

Para el empleador es beneficioso porque asegura la mayor eficiencia del trabajador, la especialización del mismo en un área determinada del trabajo que se le ha encomendado, así como, la vinculación emocional con la empresa, beneficios que solo se alcanzan con el tiempo.

Un punto importante a tomarse en cuenta, para los empresarios, es el alto costo de la formación de mano de obra, por lo cual, brindar una estabilidad laboral para sus empleados puede resultarles muy rentable.

---

<sup>21</sup> Carlos Vela Monsalve, "Derecho Ecuatoriano de Trabajo", editorial La Unión, 1955, pag 423

Para el trabajador, su permanencia significa su seguridad económica ya que éste devengará con trabajo su remuneración, asegurando la subsistencia individual y de su familia.

Para el Estado es beneficioso porque así cumple con el objetivo del pleno empleo consagrado en varios instrumentos jurídicos así como aumenta la producción nacional.

En el campo de lo social también hay un gran interés, ya que un trabajador desempleado no percibe salario alguno, por lo que, deja de ser un consumidor de bienes y servicios<sup>22</sup>.

La estabilidad laboral busca garantizar el empleo del trabajador en el presente así como en el futuro, beneficiando a ambas partes del contrato, empleador y empleado creando nexos que a la larga beneficiarán, como se ha explicado, a la sociedad en general.

## **1.7 CLASIFICACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

### **1.7.1 ESTABILIDAD LABORAL POR SU NATURALEZA**

Son dos especialmente los mecanismos jurídicos para garantizar al trabajador que no será víctima de un despido injustificado y arbitrario. El primer mecanismo, no regulado en nuestro ordenamiento jurídico laboral, es el derecho de reinstalación del cual goza un trabajador cuando éste logra probar que el despido del que fue objeto es injustificado, regresando a ocupar el cargo que desempeñaba, sin disminución de ninguno de sus derechos y en continuidad de ellos, como si estos nunca hubiesen sido interrumpidos; si tal derecho fuera regulado, se estaría ante una estabilidad laboral absoluta.

El segundo mecanismo, que sí está regulado en nuestra legislación laboral, es más que nada un obstáculo, nos referimos al pago de la indemnización respectiva que el patrono debe entregar al trabajador cuando lo haya despedido injustamente, es una sanción económica, que se considera leve y poco coercitiva; en este caso se habla de una estabilidad laboral relativa.

---

<sup>22</sup> TRUJILLO, Julio César, op Cit.; pag 424

### 1.7.1.1. ESTABILIDAD ABSOLUTA

Al hablar de estabilidad absoluta, se entiende que cuando el empleador viola el derecho del trabajador a conservar su empleo, el despido será considerado como arbitrario.

En este caso la voluntad del empleador no es importante para rescindir el contrato, por lo que el despido es una acción inútil<sup>23</sup>.

La estabilidad absoluta conlleva el darle la seguridad y certeza al trabajador, de que éste *“no podrá ser separado de su trabajo sin que medie causa justa”*<sup>24</sup>, de esta manera, la voluntad del empleador no es imperativa y éste no puede terminar la relación de trabajo aún cuando pague una indemnización.

Se denomina como "perdurabilidad", a *“la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral”*<sup>25</sup>.

Es así que, cuando el empleador finiquita el contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho a demandar la restitución de su puesto de trabajo y pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal<sup>26</sup>.

En conclusión, podemos decir que la estabilidad absoluta es: *“el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir”*<sup>27</sup>.

Dentro de la estabilidad absoluta encontramos la siguiente sub clasificación:

a) **Estabilidad Absoluta Flexible.**- Se admite el despido en el caso de haber una causa justa, aunque en el caso de que ésta no sea probada, el trabajador tiene el derecho a la reposición o pago de la indemnización, según lo decida la autoridad.

<sup>23</sup> FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, "Revista Jurídica Argentina", tomo I. Argentina, pag 103.

<sup>24</sup> Código de Trabajo, art 180: "Los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 14 de este Código podrán terminar por las causas legales establecidas en los artículos 172 y 173 de este Código"

<sup>25</sup> [patricio-sofy.blogspot.com/2010/12/clases-o-formas-de-estabilidad-laboral.html/](http://patricio-sofy.blogspot.com/2010/12/clases-o-formas-de-estabilidad-laboral.html/), acceso: 09-09-2013

<sup>26</sup> TRUJILLO, Julio César, op Cit., pag 275

<sup>27</sup> CABANELLAS, Guillermo; "Compendio de Derecho Laboral", Editorial Heliasta, Tomo I, tercera edición, pag 751.

b) **Estabilidad Absoluta y Rígida.-** Dentro de este tipo de estabilidad, las causales de despido se limitan a las determinadas por Ley; en el caso de que no se pueda probar la causa que motivó el despido, el trabajador puede escoger entre la reposición del puesto o la indemnización.

En este caso se procede a la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía trabajando, aun cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.

c) **Estabilidad Cuasi Absoluta.-** Este tipo de estabilidad se presenta cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica.

#### 1.7.1.2 ESTABILIDAD RELATIVA

En la estabilidad relativa, adoptada por varias legislaciones, así como la nuestra, se establece que el trabajador no podrá ser despedido sin causa justa, pero que en el caso de que el empleador quiera despedir al trabajador éste pueda hacerlo pagando la debida indemnización, mas no se acepta la reincorporación al trabajo.

Dentro de la estabilidad relativa encontramos dos sub clasificaciones:

a) **Estabilidad Relativa Propia.-** Es igual a la estabilidad absoluta, mas no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador, solo el pago de indemnización.

b) **Estabilidad Relativa Impropia.-** Produce la extinción de la relación contractual por parte del empleador aún sin causa justa, el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite al empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización<sup>28</sup>.

*Art 181.- Código de Trabajo.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.*

---

<sup>28</sup> [patricio-sofy.blogspot.com/2010/12/clases-o-formas-de-estabilidad-laboral.html/](http://patricio-sofy.blogspot.com/2010/12/clases-o-formas-de-estabilidad-laboral.html/), acceso: 09-09-2013

*Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado*<sup>29</sup>.

Toda vez que, las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del empleador, mediante una indemnización fijada o determinada por el juez de trabajo, estamos frente a la estabilidad impropia o relativa.

La legislación ecuatoriana, consignó la estabilidad relativa, apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el de arrendamiento, por el simple aviso de las partes, limitando a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes den por concluido el contrato de trabajo.

Desde este punto de vista, la estabilidad laboral se ve lesionada, cuando observamos que se deja al empleador la posibilidad de elaborar un contrato por tiempo fijo o ya sea que se acepte la posibilidad de que éste de por terminado el contrato de trabajo, si bien con la obligación de pagar una indemnización la cual varía según la antigüedad del trabajador en el empleo<sup>30</sup>.

Respecto a este tema es donde surgen la mayoría de irregularidades. Como primer punto al referirnos al contrato de trabajo por tiempo fijo, el trabajador no goza de más estabilidad que la convenida en el mismo contrato con las limitaciones expuesta en el artículo 184 del Código de Trabajo, que prescribe que:

*“Art. 184.- En los contratos de plazo fijo su duración no podrá exceder de dos años no renovables[...]y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido”*<sup>31</sup>.

Como segundo punto, en referencia al despido ilegal, éste surte el efecto deseado por el empleador, con el pago de indemnizaciones, antes que reparar el daño causado al trabajador que ha sido despedido, éste se ve disuadido por parte del empleador a aceptar su decisión<sup>32</sup>.

<sup>29</sup> Código de Trabajo, art. 181. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>30</sup> TRUJILLO, Julio César, ob Cit., pág 275

<sup>31</sup> Código de Trabajo, art 184. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

La razón por la que se acepta este tipo de estabilidad en varias legislaciones, así como en la nuestra, radica en causas sociales, ya que es la única apta para garantizar el interés económico, en beneficio de la producción nacional, pues permite la ruptura de la relación laboral cuando no existe una armonía entre el capital y el trabajo<sup>33</sup>.

En el Derecho ecuatoriano de Trabajo no existe la estabilidad sino en forma relativa ya que dadas las formas de contratación establecidas encontramos que se facilita al empleador la terminación arbitraria y unilateral del contrato, con el pago de una indemnización que varía con la antigüedad del trabajador en el empleo, antigüedad que se ve lesionada si el trabajador no tiene una estabilidad laboral que garantice su continuidad en el trabajo.

A pesar de la existencia del principio de estabilidad laboral, éste aún no llega totalmente a ser parte del Derecho de Trabajo positivo, sino muy relativamente, puesto que la violación del mismo, en realidad solo otorga la capacidad de demandar una indemnización, y no la devolución del puesto de trabajo, tal como indica el art 185 del Código de Trabajo que dice:

*En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador<sup>34</sup>.*

Un aspecto a considerarse son los trabajadores que, llegados a cierta edad, luego de haber sido despedidos injustamente, difícilmente podrán encontrar trabajo en otra empresa, aun cuando los empleadores paguen la indemnización que, aunque pudiera representar en ocasiones, un año o más de salarios, deja una incógnita para el futuro del trabajador, factor que puede incidir negativamente en el ámbito de la salud, psicológico, familiar y social ya que estaría expuesto a que dependa de su familia y en el caso de no tenerla, del Estado.

En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador se encuentre de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización.

---

<sup>32</sup> TRUJILLO, Julio César, op Cit., pag 367

<sup>33</sup> VELA MONSALVE, Carlos; op Cit., pag 427

<sup>34</sup> Código de Trabajo, art 185.

Respecto a este tema, podemos observar, en legislación comparada, como en Paraguay, al trabajador se le otorga un mayor respeto a su estabilidad laboral, es así, que el artículo 94 del Código de Trabajo de Paraguay, indica que:

*El trabajador que cumpla diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo y solo podrá terminar su contrato en los siguientes casos:*

- a) *que el empleador comprobase previamente, en forma, fehaciente, la existencia de alguna causa justa de despido, imputada al trabajador.*
- b) *que el trabajador cuya reposición fue ordenada decida sustituir la misma por la doble indemnización[...] y;*
- c) *que el trabajador se haya acogido a la jubilación de conformidad con la Ley<sup>35</sup>.*

De igual manera, el artículo 102 de mismo código, especifica:

*Si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiera su estabilidad, seis meses antes de obtenerla, será considerado como un caso de abuso de derecho y el juez competente podrá ordenar la reposición.*

Es importante señalar que, lo que busca la legislación paraguaya es consagrar la estabilidad en el empleo, si bien existe un largo tiempo dentro del cual el empleador puede despedir al trabajador, deberá abonar el pago de la indemnización por antigüedad. La estabilidad, en este caso, no está amparada por las cualidades o condiciones personales o profesionales, sino por el mero hecho de que el trabajador ha puesto su fuerza laboral a disposición de su empleador por un lapso fijado por la norma.

### **1.7.2 ESTABILIDAD POR NECESIDADES DE LA EMPRESA**

Dentro del estudio de la estabilidad laboral, los autores distinguen dos conceptos que fácilmente pueden confundirse; estabilidad en el empleo y estabilidad en la función.

---

<sup>35</sup> Código de Trabajo Paraguay, art 94.

### 1.7.2.1 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

*“La estabilidad en el empleo consiste en la subsistencia del contrato mientras la empresa continúe”*<sup>36</sup>.

El trabajador que ingresa a prestar servicios en una empresa, luego de pasado el tiempo de prueba, tiene derecho de permanecer en su empleo hasta que se jubile, pierda su capacidad para el trabajo o incurra en alguna de las faltas, sancionadas en la ley con la terminación del contrato de trabajo<sup>37</sup>.

La estabilidad en el empleo limita la autonomía del empresario para poder disolver el vínculo laboral pues, la incorporación del trabajador a la empresa tiene carácter definitivo, salvo que ocurra alguna circunstancia que provoque que se finiquite la relación laboral.

El derecho a la estabilidad le concede al trabajador la posibilidad de permanecer en el empleo durante toda su vida laboral, sin embargo, en el caso en que se deba prescindir de ese puesto de trabajo, el trabajador podrá modificar la función o tareas del trabajador de acuerdo con las necesidades, evolución y condiciones económicas de la empresa, sin que dicho cambio provoque una afectación para el trabajador.

De esta forma, podemos observar, a modo de ejemplo, el caso de las operadoras telefónicas; al sustituirse el proceso manual por el automático, desapareció la tarea que realizaban. En ese caso concreto subsiste el contrato por el principio de estabilidad en el empleo, pero la función que se realizaba deja de existir por lo que se deberá utilizar a esas empleadas en otras tareas<sup>38</sup>.

### 1.7.2.2 ESTABILIDAD EN FUNCIÓN

*“La estabilidad en función es el mantenimiento de las mismas condiciones concretas en las prestaciones de servicios exigidos al trabajador”*<sup>39</sup>, es decir, que el trabajador que ingresa a una empresa ocupando un cargo determinado no puede ser cambiado de función sin que

<sup>36</sup> VELA MONSALVE, Carlos; “Derecho Ecuatoriano de Trabajo”, editorial La Unión, 1955, pag 425

<sup>37</sup> TRUJILLO, Julio César; op. Cit., pags 50 y 51

<sup>38</sup> CABANELLAS, Guillermo; op. Cit., pag 755.

<sup>39</sup> VELA MONSALVE, Carlos; op. Cit., pag 425

éste sea informado y el mismo acepte el cambio, tal como lo estipula el art 192 del Código de Trabajo<sup>40</sup>, que dice:

*Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.*

Como excepción a esta norma se encuentran “[...]los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.”<sup>41</sup>

La estabilidad laboral relativa depende a más que de la norma mencionada, de las potestades administrativas del empresario, conocido como *ius variandi*, tema del que se hablara más adelante.

### **1.7.3 ESTABILIDAD POR EL TIEMPO DE TRABAJO**

**1.7.3.1 Estabilidad Inicial.-** El trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, pero en caso de incurrir en falta grave el trabajador pierde dicho derecho y puede ser despedido.

**1.7.3.2 Estabilidad a Cierta Plazo.-** Requiere que el trabajador haya cumplido con el plazo y requisitos, en Ecuador luego de pasados noventa días, considerados de prueba, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año.<sup>42</sup> Tal como, se señala en el artículo 15 de nuestro código de trabajo.

*Art 15.- “En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año”.*

<sup>40</sup> Código del Trabajo, art. 192, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>41</sup> id.

<sup>42</sup> Código del Trabajo, art 15, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

Todo contrato tendrá, salvo excepciones estipuladas por la Ley, la duración de un año.<sup>43</sup> Sin embargo, dentro de los tres primeros meses cualquiera de las partes pueden dar por terminado el contrato<sup>44</sup>.

*Art 14.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general.*

---

<sup>43</sup> Código de Trabajo, art 14.

<sup>44</sup> [www.buenastareas.com/ensayos/La-Estabilidad-Laboral/1359456.html](http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Estabilidad-Laboral/1359456.html) Acceso: 10 de Septiembre del 2013; 14:00.

## CAPITULO II.- DERECHO DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR

### 2.1 IUS VARIANDI

Como ya hemos señalado en el capítulo anterior, el derecho a la estabilidad brinda al trabajador la posibilidad de permanecer en su empleo durante toda su vida laboral, mas se debe considerar que las necesidades de la empresa evolucionan según varían las condiciones económicas, sociales, productivas e incluso legales de la misma. Determinar qué hacer, cómo hacer y dónde hacer son poderes de organización y dirección que se concede a favor del empleador, otorgándole una potestad discrecional, caracterizada por un fin privado de la empresa; y a su vez conlleva la posibilidad de modificar la función del trabajador, o de excluir a quienes no acaten las indicaciones del empresario, dado su poder disciplinario. Esta prerrogativa del empresario es conocida como Ius variandi.

El ius variandi es definido como: *“la facultad que tiene el empleador de mudar, alterar y hasta suprimir parcialmente el trabajo de sus subordinados, como consecuencia de su potestad de dirigir, coordinar y fiscalizar la empresa [...]”*<sup>45</sup>.

Este derecho surge de las facultades de organización y dirección del empresario. El ius variandi se constituye como una prerrogativa excepcional y unilateral del empleador, para alterar ciertos aspectos del contrato de trabajo siempre y cuando los cambios pertenezcan a razones lógicas y razonables y que no implique un perjuicio económico ni moral hacia el trabajador.

En virtud de esta potestad el empleador podrá modificar el contrato del trabajador en lo que atañe a:

- 1.- A la ocupación del trabajador, si la nueva ocupación no fuere manifiestamente distinta de aquella a que está obligado por el contrato o por la Ley.
- 2.- A las condiciones de modo, tiempo y lugar. El horario puede ser cambiado justificadamente.

---

<sup>45</sup> VELA MONSALVE, Carlos; ob cit.; pag 426

3.- Al cargo, temporal o definitivamente, por efecto de la reposición del trabajador al puesto que desempeñaba como prueba; o, en caso de emergencia, o de falta del titular.

El alcance de esta potestad del empleador está limitado por las condiciones impuestas por la Ley.

A pesar de que en doctrina es reconocido el *ius variandi*, en nuestra legislación esta prerrogativa se ve aplacada por el artículo 192 del Código de Trabajo, que dice:

*Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador*<sup>46</sup>.

Se debe tomar en cuenta que hay lugar al despido intempestivo cuando el cambio de ocupación es un acto arbitrario del patrono, más no cuando es el resultado de un convenio anterior o se lo realiza con la oposición o negativa del trabajador.

Aún cuando existe la potestad de organizar una empresa, conforme el empleador considere mejor para el rendimiento de la misma, éste no podrá cambiar de puesto de trabajo al trabajador si éste no acepta previamente el cambio, para lo cual tiene un lapso de treinta días, una vez transcurrido este tiempo se entenderá que ha aceptado el cambio. En consecuencia, se puede advertir que el *ius variandi*, es limitado en vista de que la Ley trata de proteger los derechos de los trabajadores aún cuando esto implique que el derecho del empleador a dirigir y organizar su empresa, se ve coartado.

Así mismo, el empleador basado en la libertad de organización y de contratación, “*tiene una limitante y es el respeto a la Ley, Así, no se puede argumentar tal libertad para*

---

<sup>46</sup> Código de Trabajo, art. 192. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

*contratar para la realización de actos ilícitos o inmorales. Así, no se puede invocar tal libertad para negar por ejemplo la afiliación del trabajador al IESS*<sup>47</sup>.

## **2.2 LA LIBERTAD DE EMPRESA**

Una vez que se ha analizado el alcance del *ius variandi* es necesario ir más allá y enfocarnos en el principio de libertad de empresa con la finalidad de entender porqué es el empresario quien tiene la facultad de dirigir su empresa aún cuando deba, para ello, verse en la necesidad de dar por terminados ciertos contratos de trabajo, en las condiciones que señalaremos.

El hecho de que el trabajo, objeto del Derecho de Trabajo, tenga como elemento esencial la dependencia o subordinación del empleado al empleador, le brinda a éste último una serie de facultades, las cuales constituyen en sí el derecho a la libertad de empresa, es así que, el empleador puede manejar su empresa a la conveniencia productiva de ésta.

En cuanto a la libertad de empresa se refiere, la doctrina señala que son tres los contenidos laborales de la libertad de empresa. *“El primero, es la facultad de acceder al mercado; segundo, la facultad de desarrollar libremente la actividad a la que la empresa se dedica; y tercero, la potestad de abandonar el mercado”*<sup>48</sup>.

Analicemos el primer contenido; La libertad de acceder al mercado.- dentro de sus manifestaciones implica, entre otras cosas, que cualquier sujeto privado pueda iniciar cualquier actividad económica y organizar la misma como estime más conveniente.

El segundo contenido se refiere; la facultad de desarrollar libremente la actividad a la que la empresa se dedica.- De esto se desprende la posibilidad de fijar el número de trabajadores que se necesite para realizar determinada actividad o, en cuanto a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, ya sea funcional o geográfica según sean los

---

<sup>47</sup> Gaceta Judicial. Año CIII. Serie XVII. No. 9. Página 2877 (Quito, 27 de mayo de 2002)

<sup>48</sup> MARTÍN, Lucía, “El despido Objetivo por necesidades de la empresa”, Editorial Reus, S.A 2008, pag 64.

requerimientos de la empresa, sea ésta por una reorganización productiva, mejoras tecnológicas o aumento de productividad, siempre que se cumplan las razones legalmente fijadas y siguiendo el procedimiento establecido en nuestro código de trabajo.

Como vemos, los cambios de personal o de sus condiciones de trabajo, deben ir primero acorde a las necesidades de la empresa y no por un capricho del empresario o simplemente porque exista algún tipo de animadversión entre empleado y empleador; y segundo, deben estar dentro de lo permitido por la Ley, así como en el caso de existir, contrato colectivo, debe estar según lo que se ha consentido en el mismo.

El tercer contenido; Abandonar el mercado.- De igual manera se reconoce el poder del empresario de abandonar la actividad productiva, es decir, la salida del mercado así como de ajustar la nómina de trabajadores según el capital de la empresa. Este aspecto es importante ya que implicaría el cierre total de la empresa o la reducción del número de trabajadores contratados, cuestión que analizaremos posteriormente<sup>49</sup>.

### **2.2.1. LA LIBERTAD DE EMPRESA Y SU RELACIÓN CON LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La terminación del contrato de trabajo supone en sí misma una limitación a la libertad de empresa<sup>50</sup>. Esto se refleja en el hecho de que el empleador no pueda adoptar libremente la decisión de dar por terminado un contrato de trabajo, sino que se vea obligado a sustentar su decisión en una causa legalmente estipulada, según dictamina el artículo 172 del Código de Trabajo, y formalizar esa decisión siguiendo el procedimiento establecido en el mismo código.

Sin embargo, la doctrina señala, que si la terminación del contrato fuere justificada por motivos relacionados con el comportamiento, conducta o capacidad del trabajador sí se mantendría una relación directa con la libertad de empresa, ya que ésta no tiene por qué

---

<sup>49</sup> MARTINEZ Lucía, op cit; pag 60.

<sup>50</sup> ibid, pag 70.

verse afectada por el proceder de un empleado y más aún cuando ésta disminuye la productividad de la misma. En este caso, el contrato de trabajo se da por terminado, mas el puesto de trabajo continúa existiendo.

Como ya se ha mencionado, si el empresario tiene la facultad de organizar su empresa, es lógico que éste pueda sancionar o disciplinar a sus trabajadores. En este caso la libertad de empresa se vería condicionada a que el trabajador efectúe cierta conducta para poder despedirlo<sup>51</sup>.

Si, por el contrario, el despido se debe a causas relacionadas con la empresa, lo que desaparece es el puesto de trabajo que ocupaba el trabajador que ha sido despedido, lo que provocará una reducción en la nómina. En este caso, el trabajador se ve afectado por el hecho de ocupar un puesto que ya no va a existir y no por su conducta o capacidad.

### **2.3 CAUSALES PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El concepto de contrato es único para todas las ramas del derecho, es así que el régimen de extinción del contrato no puede ser ajeno a la teoría general sobre los modos de extinguir las obligaciones y contratos.

Sin embargo, por las peculiaridades propias del contrato de trabajo, existen varias dificultades para encajar al contrato de trabajo dentro de la teoría civilista de extinción de las obligaciones, por lo que es necesario realizar, previamente, un análisis de sus elementos y sus características.

Dentro de la relación laboral se contemplan los siguientes elementos:

*“1. La prestación de servicios lícitos y personales, es decir, el compromiso jurídico que adquiere voluntariamente el trabajador para desempeñar las actividades lícitas pactadas en forma personal, esto es, que tiene que realizarlas él mismo y no por interpuesta persona; 2. La dependencia o subordinación, que constituye el elemento más importante de la relación laboral, y tiene que ver con el respeto que se deben tanto a las personas jerárquicamente superiores como a los horarios y más*

---

<sup>51</sup> ibíd, pag 73

*reglamentos que se imponga para la armonía que debe existir en todo vínculo contractual; y, 3. La remuneración percibida por el trabajador*<sup>52</sup>.

El contrato de trabajo es bilateral y sinalagmático, puesto que crea obligaciones recíprocas para las partes que lo han suscrito. El contrato de trabajo es a su vez un contrato oneroso, ya que ambas partes se encuentran beneficiadas en la prestación del otro. Por último, su característica de ser un contrato de tracto sucesivo, ya que su cumplimiento no se agota en una sola prestación, sino que requiere que su ejecución se lleve a cabo de forma continua en el tiempo. Por todas estas características se determinará el régimen de extinción del contrato de trabajo.

Dadas las diferentes características del contrato de trabajo, que no son comunes a todos los contratos, las causales para dar por terminado el mismo se encuentran establecidas en el Código de Trabajo y en el caso de hacer caso omiso a las mismas se debe pagar una indemnización, acorde al Código de Trabajo o al contrato colectivo, es decir que un dirigente sindical podrá efectivamente ser despedido en base, ya sea, al poder discrecional del empresario de dirigir su empresa, claro está siempre y cuando esté acorde a la Ley o, ya sea, por las causales que dicta el art 169 del Código de trabajo.

Esto implica que aún cuando el dirigente sindical es parte de la directiva de la asociación de trabajadores y en consecuencia goza de fuero sindical, si el puesto de trabajo deja de existir o la empresa quiebra, por poner dos ejemplos, el trabajador no se vería beneficiado del mismo, en vista de que a pesar de que la Ley da una amplia protección al dirigente sindical, en este caso, más allá de la cuantiosa indemnización que puede llegar a percibir, dependiendo del caso, el respaldo al mismo sería casi nulo.

A continuación revisaremos las causales estipuladas por la Ley para poder dar por terminado el contrato de trabajo; así como revisaremos las causales que, según la doctrina, pueden acontecer para finiquitar el contrato individual, y en este caso específico, el contrato individual del miembro de la directiva de la asociación de trabajadores.

---

<sup>52</sup> Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVII. No. 1. Pág. 209. (Quito, 20 de abril de 1999)

### **2.3.1 TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.**

El empleador como parte de sus facultades de organización de la empresa, como ya hemos revisado anteriormente, tiene la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo individual o colectivo sin que por ello se esté violando el acuerdo existente entre las partes dentro del contrato colectivo o la Ley.

Al referimos a causas ajenas a la voluntad, nos referimos a todos aquellos acontecimientos que imposibilitan de forma definitiva la continuación del trabajo y que los contratantes no hayan podido preverlos, o que previstos no se hayan podido evitar.

Nuestra legislación en el artículo 169 del Código de Trabajo, indica las causales por las que se puede dar por terminado el contrato de trabajo, dentro de las cuales dedicaremos el análisis a las siguientes, excluyendo a las tres primeras, en vista de que no configuran mayor polémica dentro del principio de estabilidad laboral.

*Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:*

*4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;*

*5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;*

*6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;*

*7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;*

*9. Por desahucio.*

### **2.3.1.1 Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.**

**Muerte del empleador.-** La muerte del empleador no es por si sola causal para dar por terminado el contrato, a menos que se trate de una empresa que dependa de determinadas cualidades profesionales del empleador y que éste no pueda ser sustituido por otro profesional.

Toda vez que en las obligaciones del empleador prevalezcan el aspecto patrimonial sobre el personal y sus sucesores puedan continuar con las actividades del causante, éstos se encuentran obligados a continuar con los contratos de trabajo celebrados por el anterior empleador<sup>53</sup>.

**Incapacidad del empleador.-** Dentro del Código de Trabajo no se contempla la clase de incapacidad que se debe considerar para la terminación del contrato de trabajo, por lo que bien podría suponerse que la incapacidad física, así como la civil y económica son valederas.

La incapacidad física, como la proveniente de enfermedad del empleador, es causa de terminación del contrato de trabajo, siempre que por tal motivo se cierre el negocio o liquide la empresa, sin embargo, si se designa a un representante para que continúe en ella o se vende la empresa a otra persona, se entenderá que el contrato de trabajo continua.

La incapacidad civil proveniente de la insolvencia o interdicción por locura, ebriedad, entre otros, plantea algunas posibilidades que debemos considerar.

Cuando el empleador ha sido colocado en interdicción de administrar sus bienes por locura, ebriedad, disipador, entre otros, se debe nombrar un nuevo representante legal, acorde a lo que dictamina la Ley, para que así pueda continuar la empresa o por el contrario liquidar a los empleados<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> TRUJILLO, Julio César; op cit; pags 180-182

<sup>54</sup> ibid, pag 183

En el caso de que la empresa se liquide por la incapacidad del empleador, el contrato no termina, por así indicarlo el artículo 169, numeral 4, del Código de Trabajo, sino porque la industria o negocio ha sido liquidado.

La insolvencia del empleador una vez declarada judicialmente, provoca la interdicción por lo que no podrá administrar bienes, los cuales serán administrados por el síndico de quiebra.

**Extinción de la persona jurídica.** Al igual que la muerte de la persona natural, la extinción de la persona jurídica pone término al contrato de trabajo en el caso de que no haya sucesor que continúe la industria o negocio.

La extinción de la persona jurídica puede ser voluntaria o forzosa, pero en uno y otro caso si en la empresa no se liquida, sino que pasa a poder de otras personas naturales o jurídicas que continúen explotándola, el contrato subsiste con el sucesor.

El requisito de que no haya representante legal a que se refiere el Código Laboral como condición para que termine el contrato individual de trabajo, no se aplica al caso de los liquidadores de la sociedad porque, si bien son sus representantes legales, lo son únicamente para el efecto de cumplir las obligaciones y demandar los derechos pendientes y en general para liquidarlos<sup>55</sup>.

#### **2.3.1.2 Muerte del trabajador, incapacidad permanente y total, y jubilación**

El trabajador se compromete a prestar servicios lícitos y personales, para los cuales se reconoce expresa y tácitamente tener capacidad y aptitudes de modo que a su muerte nadie puede sustituirle en el cumplimiento de esa obligación personal e intransferible, y, por lo mismo el contrato de trabajo termina.

Esta causal es muy importante ya que queda fuera de cualquier previsión posible y dado el caso, de que el trabajador sea también dirigente sindical, se ratifica el hecho de que la persona no solo tenía determinada aptitud para el trabajo que desempeñaba sino también fue su calidad específica como persona la que dio lugar a que este sea elegido como dirigente sindical, es decir, que una vez que éste ha fallecido, no solo se dará por terminado

---

<sup>55</sup> *ibid*, pag 184

el contrato de trabajo, sino que también su cargo como dirigente sindical se verá cesado y con él su beneficio de fuero sindical.

Tendrá los mismos efectos, en el caso de que el trabajador cumpla con todos los requisitos legales y se jubile<sup>56</sup>.

### 2.3.1.3 Caso fortuito y fuerza mayor

El Código de Trabajo, de acuerdo con el Código Civil prescinde de la distinción, entre fuerza mayor y caso fortuito, puesto que el artículo 3 del Código Civil dice que:

*“Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público[...].”*

Según el diccionario jurídico Espasa, caso fortuito: *“se reputa fortuito y no es punible el hecho causado por mero accidente, sin dolo ni culpa del sujeto”*<sup>57</sup>.

La imprevisibilidad y la inevitabilidad del suceso deben ser consideradas en relación de las circunstancias y condiciones en que se produce y no respecto de lo que en abstracto pudo preverse o pudo hacerse para evitarlo.

El caso fortuito y la fuerza mayor para que sea causa de la terminación del contrato, debe además, tener como consecuencia inmediata e irreparable la imposibilidad de continuar las labores de la industria o negocio indefinidamente.

Aunque el Código omite determinar expresamente quien ha de decidir si existe la imposibilidad y si ésta es permanente o transitoria, se entendería que el Inspector de Trabajo es el indicado para certificar y calificar el impedimento; pero los trabajadores que se encuentren inconformes con esa decisión pueden acudir al juez de trabajo demandando la indemnización por despido intempestivo, sea porque no existe caso fortuito o fuerza mayor o porque existiendo la imposibilidad consiguiente no es permanente o irreparable<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> ibid, pag 185

<sup>57</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA; Editorial Juan Ignacio Alonso; Madrid 1999.

<sup>58</sup> ibid, pag 186

#### 2.3.1.4 Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del código de trabajo

La ley confiere a ambas partes de la relación de trabajo –trabajador y empleador- la facultad de romper el vínculo imputando a la otra la violación de las obligaciones contractuales. Sin embargo, la ruptura del vínculo jurídico laboral es una medida sumamente drástica. Es por ello que debe estar justificada en un incumplimiento de suficiente importancia. No cualquier incumplimiento justifica la denuncia del contrato de trabajo. Para erigirse en justa causa de la ruptura del contrato de trabajo el incumplimiento debe ser grave, a punto tal de impedir la subsistencia del vínculo laboral.

Las relaciones laborales pueden terminar por voluntad de una de las partes, sin embargo, la decisión de dar por terminado el contrato, por parte del empleador debe hallarse justificada en causas legales.

El empleador puede por voluntad propia despedir al trabajador, amparado en el Código de Trabajo, en este caso el despido será legal, más, cuando el despido no se encuentra en ninguna de las causales de la Ley, el despido es intempestivo.

Debemos recordar que aún cuando el artículo 187, correspondiente al fuero sindical, protege al dirigente sindical, en su inciso final dictamina que:

*“[...] Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.”<sup>59</sup>*, es decir, que el dirigente sindical no se encuentra exento de cumplir con estas normas y que en el caso de no cumplirlas bien podría ser despedido.

Las causales, previo la obtención del visto bueno del Inspector de trabajo, para que la terminación del contrato sea legal, son las siguientes:

---

<sup>59</sup> Código de trabajo, art 187.

**Art. 172.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:**

**1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.**

Las faltas de asistencia o de puntualidad, deben ser injustificadas, es decir que no cuenten con el permiso del empleador, ni la Ley; enfermedad, calamidad doméstica, entre otros y las establecidas en el contrato colectivo y reglamentos internos de la empresa.

En cuanto al abandono éste debe ser calificado por el Inspector de Trabajo, quien determinará si es o no injustificado.

**2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados**

La relación laboral, basada en el contrato del trabajo, crea una relación empleado-empleador que genera una situación de obediencia y subordinación del empleado hacia el empleador, razón por la cual la desobediencia constituye una falta al contrato de trabajo.

Considero que la desobediencia no solo se refiere a los casos en que se ha desobedecido los reglamentos internos de trabajo, sino también la desobediencia al empleador quien tiene funciones de dirección y administración de la empresa, siempre y cuando tal desobediencia sea por motivos de ejecución del trabajo y no por causas ajenas al mismo.

El trabajador aun cuando está subordinado a las órdenes del empleador, éste no puede cumplir órdenes que estén fuera de la moral y las buenas costumbres y menos si la orden es de efectuar un delito sancionado por la Ley.

### **3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador**

Se refiere, en este caso, a la conducta contraria a las buenas costumbres en el desarrollo de la relación laboral, no así en la vida privada del trabajador, a menos que por la naturaleza de sus funciones pueda causar perjuicio al prestigio de la empresa.

Es importante en este punto recordar que el dirigente sindical es el representante de los empleados y que por lo tanto su conducta debe ser, con mayor razón, intachable.

El Inspector de Trabajo, de todas maneras, previo visto bueno, calificará si los actos de conducta del trabajador implican falta de probidad o si son inmorales, de acuerdo a las condiciones y las circunstancias de su trabajo. Cabe recalcar que no es necesario que la falta de probidad constituya delito.

### **4.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.**

El Código de Trabajo utiliza el término “injurias graves”, para interpretar el alcance de esta disposición, la jurisprudencia ha recurrido al Código Penal, sin embargo hay que resaltar que la injuria como causa de terminación del contrato es diferente a la injuria como delito, aunque como es obvio la injuria como delito constituye causa de disolución del contrato de trabajo.

El Código Penal ecuatoriano, divide a las injurias en calumniosas y no calumniosas, y éstas últimas a su vez se subdividen en graves o leves: las primeras siempre son graves y consisten en la falsa imputación de un delito; las no calumniosas graves son la imputación de un vicio o falta de moralidad cuyas consecuencias pueden perjudicar considerablemente la fama, crédito o intereses del agraviado.

En consecuencia, las injurias calumniosas, como las no calumniosas graves son causa de terminación del contrato de trabajo cuando éstas son irrogadas por el trabajador al empleador o a su cónyuge, ascendientes o descendientes.

Las injurias no precisan ser juzgadas por el Juez de lo Penal competente, basta con que éstas sean apreciadas por el Inspector de Trabajo que otorgará o negará el visto bueno solicitado por esta causa<sup>60</sup>.

#### **5.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.**

El trabajador tiene la obligación de ejecutar su trabajo en la forma establecida en el contrato, con el esmero, cuidado y tiempo acordados en el mismo; por lo que, si el empleado no puede cumplir a cabalidad con las actividades para las que fue contratado, el empleador queda facultado para dar por terminado el contrato y despedir al empleado por inepto.

Considero este un punto muy importante, ya que la calidad de dirigente sindical del empleado, no quiere decir que éste por dedicarse a sus actividades de representante de la asociación de trabajadores, deba dejar de lado su trabajo o cumplirlo a medias, es decir ser inepto en el mismo. Es verdad que las funciones como representantes de los trabajadores pueden ser varias y extenuantes pero es algo que estuvo a conocimiento a priori por parte de quienes ahora son los miembros de la directiva y que, por lo tanto, desde un inicio estuvieron consientes que tendrían una doble labor. Es por esto que, no se puede jamás dar como excusa, para no cumplir a cabalidad un trabajo, ser parte de la directiva de la asociación de trabajadores, sino que por el contrario, está persona debe esmerarse aún más en su trabajo.

---

<sup>60</sup> Trujillo julio cesar, op cit; pag 240

Sin embargo, si la ineptitud está basada en que el empleado se encuentra enfermo o tuvo un accidente de trabajo no sería aceptable esta causal, porque en este caso estaríamos ante una suspensión del contrato hasta que el empleado se recupere.

**6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes**

Las obligaciones del empleador para con el IESS son varias y de diversa índole; sin embargo, a las que se refiere el Código de Trabajo son las de no inscribir a sus trabajadores en el IESS, dar aviso de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás condiciones de trabajo.

La denuncia debe ser presentada mientras subsista el contrato de trabajo y no después de haber cesado la relación laboral.

**7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.**

Una de las obligaciones del empleador es proteger al trabajador en la ejecución de sus laborales, a fin de que no sea víctima de los riesgos inherentes a esa ejecución; por su parte, los empleados, están en la obligación de acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador.

La norma tiene su base en que es el empleador es quien de su peculio responde por los riesgos de trabajo, paga las indemnizaciones, atención médica, medicinas, los aportes para su revisión en el IESS; por lo que, si el trabajador se expone a tales riesgos por no acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene, el empleador puede solicitar el visto bueno fundado en esta causa.

### 2.3.1.5 Por desahucio

Desahucio: *“Es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato”*<sup>61</sup>.

El desahucio tiene por objeto evitar que el trabajador se encuentre inesperadamente sin trabajo, o que el empleador pueda verse repentinamente sin alguno de sus empleados, así ambas partes al estar sobre aviso podrán, el uno buscar un nuevo trabajo y el otro buscar nuevos trabajadores para su empresa.

Cabe recalcar que una vez que se ha procedido a terminar la relación laboral, la simple notificación ya sea al empleador o empleado no es suficiente. Si el empleador decide solamente notificar al trabajador mediante una comunicación sin proceder a realizar el debido desahucio, es decir, sin realizar la solicitud ante el inspector de trabajo, se entenderá que solo se notificó al trabajador y se tomará como despido intempestivo ateniéndose al pago de indemnizaciones para despido intempestivo establecido en el artículo 188 del Código de Trabajo y de haber contrato colectivo a la indemnización en éste estipulada<sup>62</sup>.

En principio, el empleador y el empleado no necesitan invocar causa justa, ya que su voluntad es suficiente; pero, solo pueden recurrir a él en la forma establecida por la Ley, dentro de estos tenemos los siguientes casos:

- **Contratos por tiempo indefinido**

Procede cuando no se ha fijado plazo para la duración del contrato, en este caso el contrato solo puede terminar por desahucio notificado con anterioridad de un mes por parte el empleador y de 15 días por parte del trabajador. No cabe en el caso de que no haya transcurrido el año mínimo de estabilidad, a menos que por la naturaleza misma del contrato no sea necesario cumplir el año de estabilidad.

---

<sup>61</sup> TRUJILLO, Julio Cesar; op; cit; pag 265

<sup>62</sup> Gaceta Judicial. Año CV. Série XVII. No. 15. Página 5144. (Quito, 13 de septiembre de 2004)

Sin embargo, si alguna de las partes diera el desahucio antes del vencimiento del año mínimo de estabilidad la parte perjudicada carecería de derecho para demandar el reingreso, pero podría en cambio demandar las indemnizaciones por despido intempestivo o por abandono intempestivo.

#### ▪ **Contratos por tiempo fijo**

Los contratos por tiempo fijo no siempre terminan por el vencimiento del plazo, para esto cada parte debe notificar a la otra con 30 días de anticipación que se va a dar por terminado el contrato. De no hacerlo en el tiempo indicado, el contrato se entenderá renovado en los términos y por un plazo igual a los inicialmente estipulados.

#### **2.3.1.5.1 Casos en que no procede el desahucio**

##### **2.3.1.5.1.1 Enfermedad y huelga**

Si el trabajador adoleciera de alguna enfermedad, profesional o no profesional, o tuviere que ausentarse del trabajo por cualquier motivo autorizado por la Ley, se prohíbe que se dé por terminado el contrato de trabajo, así como el de la mujer embarazada, según el art 153 del Código de Trabajo.

*Art 153.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.*

*Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.*

De igual manera está prohibido dar por terminado el contrato a los trabajadores que han participado en una huelga legal y lícita en un periodo de un año luego de terminada la huelga, así como que no se los puede despedir luego de presentado el pliego de peticiones. Esta determinación se da en el caso de que el empleador quiera tomar represalias en contra de los trabajadores que han participado en la huelga, tal como lo señala el artículo 503 del Código de trabajo.

*Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código[...]*<sup>63</sup>.

### **2.3.1. 5.2 Contratos por tiempo fijo**

En los contratos por tiempo fijo, no procede el desahucio. Para que proceda el desahucio es necesario que venza el plazo y que el desahucio se realice con 30 días de anticipación a la fecha de vencimiento.

En el caso de que, a pesar de que no proceda en estos casos, se realice el desahucio, la Ley lo reconoce siempre y cuando el empleador pague a los trabajadores todas las indemnizaciones por despido intempestivo.

#### **2.3.1.5.1.3 Fuero Sindical**

Se prohíbe el desahucio a los miembros de las directivas de las organizaciones de trabajadores, según indica el art 187 del Código de trabajo con la excepción del art 172 del mismo.

Esta salvaguarda que se brinda al dirigente sindical se da puesto que el empleador podría verse tentado a presionar de cierta forma al representante de los trabajadores, y una de las formas de presión podría ser el amenazarlo con despedirlo.

En nuestra legislación, el fuero sindical consiste en: *“inamovilidad de los trabajadores de sus empleos desde el momento en que notifican al Inspector de Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir una asociación y hasta treinta días después, constados desde la fecha de la notificación”*<sup>64</sup>.

Durante este tiempo el empleador no puede despedir ni desahuciar a ninguno de los trabajadores, esta protección ampara tanto a los trabajadores que han acudido a la asamblea

<sup>63</sup> Código de Trabajo, art. 503

<sup>64</sup> op cit; TRUJILLO, Julio César, pag 100.

general, así como, a los que no lo han hecho y para quienes han estado a favor de la constitución y para los que han estado en contra.

*Art 452.- Código de Trabajo.- "Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva"<sup>65</sup>.*

Este tipo de norma se da ya que el empleador podría verse intimidado por el hecho de que sus empleados se reúnan y formen un sindicato y para frenar esto podría intentar despedirlos coartando su derecho a la libertad sindical, cabe mencionar que los empleados sí podrán ser despedidos si incurren en alguna de las causales establecidas en el artículo 172 del Código de Trabajo, que ya fueron revisadas.

Es importante recalcar que el fuero sindical, en este tipo de casos, se brinda hasta que se forme una nueva directiva, según estipula el artículo 452 del Código de Trabajo, que además señala que de producirse el despido o desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Los trabajadores una vez que han notificado al inspector de trabajo su decisión de reunirse, éste deberá notificar al empleador dentro de las siguientes 24 horas<sup>66</sup>. El fuero sindical empieza a correr desde el momento en que se ha notificado al inspector de trabajo y no desde que el inspector de trabajo notifica al empleador, de esta forma se busca asegurar la estabilidad laboral de los trabajadores que quieren asociarse, así como se cumple una de las funciones del Inspector de Trabajo que es la de auspiciar y fomentar la organización de asociaciones de trabajadores<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> Código de trabajo, art 452, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>66</sup> Código de Trabajo, art 455, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>67</sup> Código de Trabajo, art 451, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

En este caso si el empleador contraviniera la prohibición de desahucio, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

De igual manera una vez que se ha presentado el proyecto de contrato colectivo al Inspector de Trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites de aprobación del contrato colectivo. En el caso de que el empleador hiciera caso omiso a esta norma, éste deberá indemnizar a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en el Código o cualquier otro instrumento<sup>68</sup>.

## 2.4 OTRAS CAUSALES

El artículo 310 del Código de Trabajo, añade dos razones más a parte de las fijadas en el artículo 172 como causas para la terminación del contrato, las siguientes:

**a. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador.**

Para que se cumpla esta causal los secretos deben ser revelados a personas extrañas a la empresa, ya sean estos, secretos técnicos, de fabricación o de las medidas de seguridad utilizadas por el empleador. En este caso, la terminación del contrato es consecuencia del art 45 del Código de Trabajo, de las obligaciones del trabajador según las cual en el literal h indica que: *“es deber del trabajador guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta”*.

**b) Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato de trabajo mediante certificados falsos.**

---

<sup>68</sup> Código de Trabajo, art 233.

En este caso los certificados han sido otorgados por la una persona que, no tenía la competencia para hacerlo, o que contiene datos falsos acerca del tiempo y tipo de servicios realizados o sueldos percibidos. Ya que de estos se deduce la experiencia, estabilidad y competencia del trabajador.

Si los certificados entregados son falsos, quiere decir que la cualidad por la que se contrató a la persona son también falsos y por lo tanto el consentimiento del empleador está viciado de dolo, por lo que, sustentado en esto, el empleador puede dar por terminado el contrato y despedir al empleado que le engaño.

Esta causal constituye un delito penal, por falsificación de documentos, delito por el cual no solo perdería el fuero sindical, en el caso de ser miembro de la directiva y sería despedido de su trabajo, sino que también perdería su calidad de representante de los trabajadores, ya que a más de tener que enfrentar un juicio penal, habrá engañado a sus compañeros de trabajo quienes seguramente los escogieron no solo por su calidad como persona, sino también por su trayectoria laboral y si ésta no es verídica se eliminaría la confianza depositada en el dirigente, así como, la razón por la cual fue elegido como representante.

## 2.5. VISTO BUENO

El empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por alguna de las causales prescritas en el artículo 169 del Código de Trabajo, necesita obtener previamente el visto bueno de Inspector del Trabajo de la provincia donde tenga lugar la relación de trabajo; de no proceder así la terminación del contrato sería ilegal y el despido intempestivo.

El visto bueno es: “ *la resolución del Inspector de Trabajo o de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del art 183, por la que se declaran que existen y son justos los motivos aducidos para la terminación del contrato*”<sup>69</sup>.

---

<sup>69</sup> TRUJILLO, Julio César, en Carlos Vela pag. 260

En el caso de que las razones que se han invocado no existen o se lo ha realizado fuera de la Ley acarrearía la negativa del visto bueno.

El visto bueno es un requisito previo que, permite al empleador o trabajador justificar en juicio las causas de la terminación legal del contrato individual de trabajo, mas se debe tomar en cuenta que por sí solo no basta para demostrar la legalidad de esta terminación, a menos que las partes lo expresen tácitamente.

### **2.5.1 EFECTOS JURÍDICOS DEL VISTO BUENO**

La resolución por la que el Inspector de Trabajo o quien actúe en su lugar concede o niega el visto bueno es un acto administrativo no susceptible de impugnación ni por vía administrativa ni por la vía contencioso administrativa; por lo que, ni los funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales, ni el tribunal de lo Contencioso Administrativo tienen competencia para reformarla o revocarla.

Sin embargo, según el segundo inciso del artículo 183 de Código de Trabajo, la resolución del Inspector de Trabajo no quita el derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, en este caso dicha resolución tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación a las pruebas rendidas en el juicio.

En el caso de que quien ha solicitado el visto bueno es el empleador y éste le ha sido otorgado por la autoridad competente estaría en la posibilidad de hacer uso del visto bueno, de dar por terminado el contrato y despedir al trabajador. Si el trabajador no reclama y se conforma con la terminación del contrato de trabajo, la resolución se considerará como legal y todo el proceso se dará por concluido.

Pero, si el trabajador a consecuencia de la terminación del contrato, fundamentada en el visto bueno, no se conforma con el despido, puede acudir ante el Juez de trabajo y demandar, no la restitución a su cargo, en vista de la en el Ecuador la estabilidad es solo relativa y no absoluta, pero si la indemnización por despido intempestivo y si demanda

alegando que el visto bueno otorgado por el Inspector de Trabajo es ilegal, en el juicio deberá probar el empleador no solo que se concedió el visto bueno, sino también la verdad de las causas en que se basa el visto bueno; el trabajador por su parte puede desvirtuar esas causas, y corresponde al Juez pronunciarse acerca de ellas y aceptar o rechazar la demanda según sea, fundada o infundada la impugnación que el trabajador ha hecho del visto bueno<sup>70</sup>.

Si el Inspector niega el visto bueno solicitado por el empleador, éste puede acudir al Juez de trabajo con la demanda de terminación del contrato individual de trabajo por las mismas causas por las cuales solicitó el visto bueno; pero, mientras el Juez resuelve el litigio, subsiste la relación de trabajo. En este caso la resolución del Inspector de Trabajo, por la que se concede o niega el visto bueno, tendrá valor de simple informe.

**El visto bueno posterior al despido o abandono.-** Para que proceda el visto bueno, la autoridad competente deberá haberse percatado de que existen y se han reunido los requisitos legales que ha aducido una de las partes para dar por terminado el contrato individual de trabajo. Constituye un requisito previo a la terminación del contrato.

Sin embargo, hay casos en que se invierte el orden y se procede a despedir al trabajador antes de solicitar el visto bueno, en este caso, el despido es intempestivo, y el empleador, debe pagar las indemnizaciones correspondientes, aunque luego pruebe que existía la causa y que la causa era legal<sup>71</sup>.

## 2.6 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN CAUSA JUSTA

El despido sin invocación de causa es el acto jurídico unilateral por el cual el empleador comunica al trabajador su voluntad de extinguir el contrato de trabajo. Se lo suele llamar despido “ad nutum” expresión latina que significa “a voluntad” o “por decisión unilateral”.

---

<sup>70</sup> ibídem, pags-187-190

<sup>71</sup> ibídem, pag 192

El empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse, o existiendo causa legal no se observa el procedimiento establecido en las leyes para despedir al trabajador, se entiende que el despido es intempestivo.

El despido, sin causa justa, tiene las siguientes características:

1. Extingue la relación de trabajo.
2. Es unilateral porque se origina en la voluntad discrecional del empleador que opera como única causa de disolución del contrato.
3. Es un acto jurídico que exige una exteriorización mediante una declaración del empleador, manifestando su intención de poner fin al contrato, manifestación que surtirá plenos efectos extintivos a partir de su llegada a la esfera de conocimiento del trabajador.
4. La ley impone que la notificación del despido se realice por escrito<sup>72</sup>.

Una vez que la notificación del despido sin causa llega a la esfera de conocimiento del trabajador, el contrato de trabajo se extingue de pleno derecho, razón por la cual no resulta posible ponerlo nuevamente en vigencia por medio de una declaración de voluntad unilateral del empleador o retractación. El único modo en que puede renacer el contrato es, en virtud de un nuevo negocio jurídico de carácter bilateral, por medio del cual se restablezca la relación laboral extinguida, es decir, volviéndolo a contratar.

Respecto a la licitud o ilicitud del despido existen dos tesis contrarias. La primera sostenida por tratadistas como Justo López que señala que, "*el trabajador tiene un verdadero derecho a la permanencia en el empleo mientras no haya un motivo legal de despido*"<sup>73</sup>. A este derecho le corresponde la obligación del empleador de no despedirlo sin causa justa. La ley penaliza la ruptura del vínculo mediante el pago de una indemnización. Por ello, se entiende que el despido es un acto válido pero ilícito.

---

<sup>72</sup> LALANE Julio, Ensayo "Extinción del contrato de trabajo"

<sup>73</sup> LÓPEZ, JUSTO en LÓPEZ – CENTENO – FERNANDEZ MADRID, Ley de contrato de trabajo comentada, Buenos Aires, Ed. Contabilidad Moderna, 1977, tomo II, pág. 998.

Es válido porque produce el efecto de extinguir la relación de trabajo, pero es ilícito porque implica el incumplimiento de un deber de conducta contractual de no despedir y es por eso que está sancionado con el pago de una indemnización.

Dado que el trabajador tiene una estabilidad relativa en el empleo, puesto que, éste si puede ser despedido sin causa justa, el empleador, a modo de sanción, debe pagar ciertas indemnizaciones que tienden a reparar el daño causado al trabajador despedido.

La segunda tesis es la sostenida por Enrique Herrería, según el cual se entiende que el despido es un acto lícito, ya que el empleador dispone del derecho de organizar su empresa, derecho que conlleva la facultad de seleccionar el personal que trabajará en la empresa y, eventualmente removerlo, sin más obligaciones que las que le impone la ley, equivalente a pagar las indemnizaciones<sup>74</sup>.

Respecto a la cuantía de la indemnización por despido intempestivo depende de la clase de contrato de trabajo de que se trate, es decir, en el caso específico de estudio, si el trabajador a quien se ha despedido es dirigente sindical se indemnizará según el art 187 del código de trabajo.

La legislación efectivamente se ha encargado de crear un medio por el cual se respete el fuero sindical, es así, que la indemnización por despedir o desahuciar ilegalmente a un dirigente sindical podría llegar a ser alta, dependiendo del cargo del trabajador.

Esta medida, a mi parecer, cumplirá con el efecto deseado de hacer pensar dos veces al empleador antes de despedir ilegalmente a una persona que goza de fuero sindical, sin embargo se debe resaltar que aún cuando se pague una indemnización, se está privando del derecho al trabajo a una persona que seguramente tendrá que esperar un largo tiempo antes de conseguir otro empleo y que quizá la indemnización no sirva para pagar todas sus necesidades.

---

<sup>74</sup> Herrería Enrique, "Extinción de la relación de trabajo"

## **2.7 EL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA**

Partimos del supuesto de que el empleador no puede cerrar su empresa ni reducir su nómina por su simple voluntad, ésta decisión debe estar contemplada en la Ley y seguir el procedimiento establecido en la misma.

En nuestra legislación, no existe la figura de despido objetivo por necesidades de la empresa. Sin embargo, es importante tomarlo en cuenta puesto que, si bien es cierto se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin estar dentro de las causales del art 169, pagando una indemnización, es interesante conocer lo que la legislación española ha previsto para poder dar por terminado el contrato de trabajo.

Al igual que en el Ecuador, el legislador español ha establecido una lista detallada de los incumplimientos contractuales que pueden generar la terminación del contrato, pero con la finalidad de facilitar el despido y así preservar la continuidad de la empresa o el cambio de la nómina de la misma acorde a la situación de los mercados, se ha creado la figura del despido objetivo por necesidades de la empresa.

Para que se produzca el despido debe existir una causa que motive este hecho, en este sentido, la causa motivadora del despido objetivo por necesidades de la empresa está constituida por las situaciones o circunstancias concretas de la vida de la empresa que generan o producen la reacción del empresario de despedir.

Se debe considerar que los despidos objetivos deben estar sujetos a un fin o a una meta, y no solo por el simple deseo del empleador. Este fin debe enmarcarse dentro de la superación de situaciones económicas negativas o de las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición en el mercado o por la exigencia de la demanda a través de una mejor organización de sus recursos.

El despido objetivo no es solo una excusa para dar por terminado el contrato de trabajo, sino que es una especie de “*saneamiento empresarial*”<sup>75</sup>; es por ello que, es fundamental tener una justificación para proceder con este tipo de despido, es decir, debe haber una conexión entre la terminación de los contratos de trabajo y la superación de las distintas situaciones o dificultades de la empresa.

En este caso, cabe aclarar, que no se está agrediendo al derecho de trabajo de los empleados de una empresa, sino que se busca el equilibrio entre el derecho del empresario a proteger y defender la productividad de su empresa y el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo.

Como menciona el nombre de la figura jurídica, el despido debe basarse en las necesidades de la empresa, las cuales pueden ser causadas por diferentes razones, como pérdidas económicas, compra de nueva tecnología, cambio del lugar de trabajo o inutilidad de ese puesto de trabajo.

La legislación española ha reducido a cuatro los criterios para determinar las causales que pueden motivar el despido por necesidades de la empresa, estas son: causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Respecto a esto se entenderá que estamos ante causas técnicas, si los despidos provienen de los instrumentos de producción; causas organizativas, si la causa son los métodos de trabajo del personal; productivas, si el motivo procede de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado; y, económicas, si el origen de los despidos reside en el ámbito de los resultados de la explotación<sup>76</sup>.

### **2.7.1 LAS CAUSAS ECONÓMICAS**

Se define a las causas económicas como: “*aquellas circunstancias que inciden desfavorablemente en el seno de la empresa [...] y que producen, atendiendo a los ingresos*

---

<sup>75</sup> MARTINEZ, LUCIA, op; cit; pag 274

<sup>76</sup> op cit; LUCIA, pag 250

*o gastos [...] el desequilibrio de su balance, poniendo en peligro la subsistencia del proyecto empresarial.”*

Las causas económicas deben reunir ciertos requisitos, como son: que sea real, es decir, que deben aportar con datos precisos y ciertos acerca del estado financiero de la empresa, esos datos deben ser actuales, las pérdidas deben existir al momento de los despidos, por lo que no pueden ser por previsiones hipotéticas o futuras.

La situación económica debe tener una cierta permanencia en el tiempo, las pérdidas deben ser continuadas o sostenidas. No sería aplicable esta causal en los casos en las que las pérdidas sean esporádicas.

Debemos recordar que lo que busca el despido objetivo es remediar la situación de la empresa por medio de los despidos, más no eludir la obligación legal de declararse en quiebra y pagar las debidas indemnizaciones, en cuyo caso estaríamos en un tema distinto al que estamos analizando. La crisis financiera debe ser superable, la crisis debe ser no irreversible sino más bien recuperable, con la finalidad de que por medio de estas medidas se llegue a un adecuado funcionamiento económico de la misma.

Las pérdidas económicas, para que puedan ser consideradas como causales para el despido objetivo por necesidades de la empresa, deben asegurar que los despidos contribuirán a superar una situación económica negativa de la empresa, de cierta permanencia.

### **2.7.2 LAS CAUSAS DE PRODUCCIÓN**

Es preciso diferenciar las causas económicas de las de producción, en este sentido se ha dicho que, *“mientras las causas económicas se refieren a la manifestación contable de la situación negativa, las causas de la producción son aquellas relacionadas con la capacidad de producción de la empresa valoradas al margen de su manifestación contable”*<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup> ibídem, pag 260

Las causas de la producción se refieren al proceso que comprende desde la transformación de las materias primas hasta el resultado final de la misma, así como la venta del bien o servicio en sí mismo, es decir, son las decisiones que derivan de la adopción de decisiones empresariales sobre modificaciones en la producción, lanzamiento de nuevos productos, perfeccionamiento de los que venían produciéndose, entre otros.

A manera de ejemplos se pueden señalar; el cambio de proveedores, terminación de la contratación de ciertos servicios, la pérdida de clientes, cambio de la matriz productiva, la pérdida de la cuota del mercado.

De esta forma, las causales productivas pueden alegarse para evitar o prevenir una situación de pérdidas económicas y pueden actuar fuera del requisito de actualidad, requisito que sí es indispensable dentro de las causales económicas. En este sentido, sí podrían haber pérdidas futuras o situaciones en las que se produzca un importante descenso de beneficios<sup>78</sup>.

Con esto lo que se busca es flexibilizar las relaciones de trabajo. Al facilitar los despidos, el empleador se puede permitir acondicionar la plantilla de la empresa a las cambiantes situaciones de los mercados.

### 2.7.3 CAUSAS TÉCNICAS

Se las define como *“aquellas que implican modificación o alteración del proceso de producción introduciendo nuevos métodos que conllevan reestructuraciones precisas”*<sup>79</sup>

En general, una mejora técnica lo que busca es el aumento del rendimiento o el mantenimiento del mismo con una disminución del coste de los factores productivos, es decir, que estamos ante el caso de la modificación del proceso de producción, pero no cualquier modificación sino que ésta implica una renovación del capital.

---

<sup>78</sup> ibídem, pag 260

<sup>79</sup> ibídem, pag 262

En este último siglo, las empresas han adquirido nuevas tecnologías, que van desde el campo de la informática, automatización de datos, hasta la robótica, lo cual ha llevado a que se genere un cambio en la nómina de empleados.

Sin embargo, para que sea válida la causa de implementar nueva tecnología es necesario que dicho implemento mejore la competitividad de la empresa.

#### **2.7.4 CAUSAS ORGANIZATIVAS**

Las causas organizativas corresponden a la necesidad de acomodar la propia estructura de la empresa, así como los medios personales y materiales de que dispone acorde a las líneas de producción que desarrolla la empresa.

Estas causas guardan relación tanto con la estructura material como con los recursos humanos de la empresa y atienden a los modos de producción de la misma. A pesar de que las causas organizativas provienen de las causas técnicas o productivas, no son lo mismo, un ejemplo de esto sería la duplicidad de centros de trabajo provenientes de la unificación entre dos empresas, es decir, que existan dos guardias de seguridad. Al unirse dos empresas que antiguamente estaban separadas, dentro de la nómina de trabajadores tendrán dos guardias de seguridad pero solo se necesitará de uno de ellos; uno de los dos guardias deberá ser despedido.

Para que sea calificado como causal para el despido, la motivación debe proporcionar mayor eficacia a la organización de la empresa y no ser un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial.

Es preciso señalar que el despido objetivo por necesidades de la empresa, al igual que nuestra legislación en el art 187 del Código de Trabajo, establece prioridad de permanencia en la empresa en favor de los representantes de los trabajadores, es así que, el artículo (68b. ET), del código español, señala que los miembros del comité de empresa y de los delegados de personal tendrán, entre otras garantías, prioridad de permanencia en la empresa o centro

de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas<sup>80</sup>.

Es interesante analizar que, a pesar de que en España existan causales que permitan despedir al trabajador de una manera más fácil que en el Ecuador, la protección para el dirigente sindical es igual de trascendental e importante y se la cumple permitiendo que los miembros de la directiva se mantengan en sus puestos y que en el caso de que éstos sean amortizados por cualesquiera que sean las razones que indique el empleador, éstos pasarán a ocupar otro puesto distinto dentro de la empresa, para que así los dirigentes sindicales puedan seguir laborando en la empresa, precautelando de esta manera el principio de estabilidad laboral.

## **2.8 ENAJENACIÓN DE LA EMPRESA.**

La sustitución de empleador es una figura propia del Derecho de Trabajo, cuya finalidad es proteger a los trabajadores de toda mutación o cambio de régimen en la administración de la empresa. De esta manera, la ley busca que no se burlen los legítimos derechos de los trabajadores, mediante la organización de una nueva empresa o traspaso de la misma.

Para que exista sustitución es requisito indispensable que la titularidad del derecho de propiedad de la empresa se transmita de una persona a otra, es decir, que el patrimonio de la empresa pase a ser de otra persona.

La ley protege la estabilidad de laboral con el fundamento de que mientras subsista la empresa hay continuidad de trabajo.

En consideración de su participación en la producción nacional, el trabajador no puede supeditarse a las vicisitudes patrimoniales del empresario, por lo que el contrato continua siendo eficaz mientras subsista el elemento originador de la producción, es decir, la industria o comercio, por lo que, el contrato no se verá afectado por el cambio de dueño de la empresa.

---

<sup>80</sup> ibídem, pag 263

Es por ello que, aún en los casos de muerte o incapacidad del empresario, crisis laboral o económica y fuerza mayor, si subsiste la industria, comercio o actividad con el mismo o distinto titular empresario, dicho vínculo continúa y perdura.

Nuestro Código de Trabajo tiene varias disposiciones para proteger la estabilidad laboral en el caso de enajenación de la empresa, así dispone el art 171 que *“en caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor”*.

Además de esta prescripción, existen algunas conexas como el art 193, en su último inciso dispone que *“Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores”*<sup>81</sup>.

Por lo tanto, el trabajador siempre estará amparado, y aún en el caso de liquidación de la empresa éste recibirá la debida indemnización, tal como, lo señala el primer inciso del art 103 del Código de Trabajo, *“Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva”*.

---

<sup>81</sup> Código de Trabajo, art. 193. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

## **CAPÍTULO III.- LAS ASOCIACIONES DE PROFESIONALES DE TRABAJADORES Y SU DIRECTIVA.**

### **3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES A NIVEL MUNDIAL**

No es mi intención realizar todo un estudio antropológico, social, económico, ni histórico de las asociaciones de trabajadores. Dada la extensión del tema, podría abarcar miles de aspectos, pero a mi criterio, es preciso saber de dónde ha partido este importante hecho jurídico dentro del derecho laboral, y de esta manera, entender qué es lo que pasa en la actualidad y cómo han llegado a degenerarse ciertos derechos obtenidos por los trabajadores, así como se han creado nuevos derechos para los empresarios.

Mucho se ha escrito acerca de las primeras asociaciones de trabajadores en la historia de la humanidad, muchos tratadistas indican que podemos hablar de una asociación desde los primeros hombres que habitaron el planeta; la recolección de frutos y cacería serían las primera formas de asociación. Sin embargo, considero que es oportuno iniciar el estudio de las asociaciones de profesionales desde una época más cercana a nuestra era.

Podemos decir que a pesar de que las agrupaciones o gremios de la Edad Media no guardan semejanza con los sindicatos modernos, fue en esta época cuando se logró la reunión de maestros de una misma especialidad para defender la calidad de su trabajo, a pesar que en efecto era el señor feudal el dueño de sus vida así como de las haciendas.

Los aprendices que terminaban el proceso de instrucción, podían acceder a ser maestros y los que no podían ser maestros, ya que éste era un título casi hereditario, del que no gozaban sino pocos privilegiados,<sup>82</sup> se llamaban entre sí "compañeros", así aparecieron las primeras relaciones de solidaridad, pero que más bien estaban orientadas al cumplimiento de sus obligaciones religiosas.

---

<sup>82</sup> TRUJILLO, Julio César; "Derecho del Trabajo" Tomo II, Ediciones de la Universidad Católica, Quito, 1979. pag 51.

En Francia, los reyes expedieron ordenanzas que señalaban salarios máximos, fue aquí cuando maestros y compañeros, con el tiempo, llegaron a entablar verdaderas luchas entre sí, pues los maestros trataron de alargar el tiempo de aprendizaje y los compañeros, por su parte, formaron sociedades mutualistas, en un inicio, puesto que, más adelante la asociación de los compañeros se convertiría en un instrumento para combatir los abusos de los maestros<sup>83</sup>. En 1774 el edicto de Turgot prohibió a maestros constituirse en gremios y a los obreros constituirse en asociaciones de compañeros.

Lastimosamente, en 1791, en vista de que las autoridades no auspiciaban ese tipo de actitudes, la asociación con fines de defensa de intereses clasistas se consideró un delito, es así que la Asamblea Constituyente aprobó la Ley Chapelier, que suprimió las corporaciones y los gremios.

En 1810, la legislación napoleónica mantiene viva la prohibición de la coalición y de la huelga, y de todas las asociaciones conformadas por más de veinte personas, a menos que obtuvieran permiso de la autoridad, con la condición de actuar bajo la vigilancia de la misma<sup>84</sup>.

A pesar de las prohibiciones, generalizadas por toda Europa, los trabajadores lucharon clandestinamente hasta lograr la llamada etapa de tolerancia.

La etapa de tolerancia, se vio influenciada por los sindicatos ingleses, en virtud de que, en Inglaterra en 1824 la coalición dejó de ser un acto prohibido. Los franceses y alemanes tomaron esto como ejemplo y las asociaciones profesionales pudieron constituirse y la huelga dejó de estar considerada como un delito, pero sí debían atenerse a los efectos civiles del incumplimiento de sus obligaciones por abandonar su trabajo y el empleador podía dar por terminado el contrato alegando el incumplimiento por parte del trabajador. Si bien en esta época hubo un avance importante dentro del derecho laboral, éste avance se veía reprimido ya no por las normas penales, sino por los empleadores, quienes podían

---

<sup>83</sup> GUERRERO, Euquerio, op; cit; "Manual de Derecho de Trabajo", pag 291-193

<sup>84</sup> TRUJILLO, Julio César, op, cit; pag 52

libremente despedir a los trabajadores si veían que los intereses de éstos eran contrarios a los suyos.

Pasó mucho tiempo, se dieron largas contiendas entre trabajadores y empleadores, hasta que en 1884 se reconoce la Ley del 21 de mayo, del derecho a la libertad de asociación.

Llegar a este punto en la historia laboral no fue fácil, por el contrario fue muy difícil y hasta sangriento en muchos de los casos, a modo ejemplo podemos ver el apareamiento del manifiesto comunista en 1848 en búsqueda de la protección a la clase obrera quienes luchaban por el establecimiento de una legislación social. Así se organiza la Primera Internacional de trabajadores en 1864, en Londres, la cual agrupaba a varios sindicalistas europeos en búsqueda de la organización política de los trabajadores en Europa y posteriormente en el resto del mundo. Dentro de ésta se revisaron los siguientes puntos:

- Necesidad de una acción unitaria del proletariado, y la organización de la clase obrera.
- Lucha por la emancipación económica y por la abolición de la sociedad clasista.
- Abolición de la explotación infantil y mejora de las condiciones laborales de la mujer.
- Solidaridad internacional obrera.
- Reconocimiento de la importancia del movimiento sindical.
- Huelga como instrumento de lucha.
- Abolición de la propiedad privada de los bienes de producción y de los ejércitos permanentes<sup>85</sup>.

Posteriormente se efectuaría la Segunda Internacional de Trabajadores, con sede en Bruselas en 1889, dentro de la cual se declararía al 1 de mayo como el día internacional del trabajo y el 8 de marzo como el día de la mujer trabajadora.

---

<sup>85</sup>[es.wikipedia.org/wiki/Primera\\_Internacional#Principales\\_puntos\\_tratados\\_en\\_la\\_Primer\\_Internacional..](https://es.wikipedia.org/wiki/Primera_Internacional#Principales_puntos_tratados_en_la_Primer_Internacional..)  
/acceso: 15 de enero del 2014.

Finalmente, tras la revolución Rusa, se crearía la Tercera Internacional de Trabajadores en 1919, la cual fue disuelta en la Segunda Guerra mundial pero que habría el paso a otras organizaciones, así como se refundaría con el nombre de Internacional Socialista<sup>86</sup>.

México fue el primer país en dar rango Constitucional a la libertad de trabajo en 1917, en donde se establecía el derecho de los obreros y de los empresarios para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones de profesionales, entre otros. De igual manera se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y los empleadores, al paro<sup>87</sup>.

Este avance fue de gran trascendencia puesto que fue el inicio del llamado “constitucionalismo social” consagrado en la Constitución de Weimar en 1919 cuyo ejemplo fue seguido por los varios países latinoamericanos<sup>88</sup>.

Como vemos, el proceso ha sido largo, casi un siglo de sangrientas luchas, de represión, de maltratos tuvieron que pasar para que se consagre como derecho el poder asociarse ya sea entre trabajadores o entre empleadores. Dar un repaso a la historia es de gran importancia ya que todos los derechos que se han conseguido y de los que ahora gozamos libremente, intangibles e irrenunciables, fueron producto de años de contiendas en los cuales muchas personas murieron por ese anhelo de libertad laboral, por lo que es muy desolador ver que esos derechos adquiridos actualmente se vean disminuidos por intereses políticos.

Alcanzar la llamada estabilidad laboral tanto para el trabajador común, como para el dirigente sindical, que es quien, al final del día, pone el cuerpo por todos sus compañeros, es un logro de gran jerarquía y que, por lo tanto debe respetarse, debe dársele la validez que contiene en su esencia de querer un mejor porvenir laboral tanto para él como para sus compañeros de trabajo.

---

<sup>86</sup> [es.wikipedia.org/wiki/Segunda\\_Internacional/](http://es.wikipedia.org/wiki/Segunda_Internacional/) acceso: 15 de enero 2014

<sup>87</sup> MONESTEROLO, Graciela, “Instituciones del Derecho Laboral Colectivo”, editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, págs 65-67.

<sup>88</sup> TRUJILLO, Julio César, op; cit; pag 53.

El antagonismo existente entre empleadores y trabajadores siempre va a existir, pero no debemos olvidar que a pesar de que son dos polos opuestos, su subsistencia depende uno del otro, por lo que ni el dirigente sindical debe abusar de su estado como representante de los trabajadores y por lo tanto del fuero sindical, ni el empleador debe abusar de su estado de dueño de la empresa.

### **3.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN EL ECUADOR**

El fenómeno de la sindicalización en el Ecuador se presenta en etapas relativamente recientes, a diferencia de los estados europeos, no hay una larga historia por contar respecto a los movimientos sindicales, ni goza de una extenuante trayectoria de violencia y lucha de clases, quizás por falta de una sólida corriente de organización sindicalista.

La masa laboral en el Ecuador procede del agro o de la artesanía. El proletariado llevaba consigo la falta de educación que a la larga creó un peso muerto y en consecuencia no lograba despojarse de las subestructuras “latifundistas” y constituirse en verdaderas asociaciones profesionales.

El sindicalismo en el Ecuador puede resumirse en tres etapas; la etapa previa a la sindicalización, la etapa de tolerancia y la etapa de protección

#### **Etapa previa a la sindicalización**

En la época de la colonia y los primeros años de la República, en el Ecuador, rigieron las Leyes de España sobre gremios y corporaciones.

Al igual que en varios países del mundo, en el Ecuador, país que entró con más de un siglo de retraso a la era industrial, se puede observar un etapa en la cual el poder público no permitía la libre asociación de los trabajadores, sancionándolos con disposiciones expresas del Código Penal.

Es imposible encontrar en el transcurso de 1830 hasta 1840 movimientos obreros que puedan ser calificados como verdaderas asociaciones o coaliciones. En esta época solo se

puede encontrar sociedades artesanales, con fines mutualistas y de simples socorros recíprocos. Por lo general, estas sociedades funcionaban como instituciones afiliadas a las cofradías religiosas y eran dirigidas por sacerdotes o seglares católicos. Las relaciones laborales estaban sometidas a la ley civil y al Código de la policía, los cuales junto al Código Penal suprimieron cualquier levantamiento gremial, de los pocos que intentaron surgir.

### **Etapa de la tolerancia**

Esta etapa empieza con la revolución liberal de 1885 que, en los aspectos políticos y económicos, significó una lucha de los intereses mercantilistas de los burgueses de la costa contra el conservadorismo de los terratenientes de la sierra. Esta revolución significó que se otorguen garantías básicas y humanas al individuo, la implantación de la enseñanza laica obligatoria y gratuita, la separación de la iglesia y el estado, la concesión del voto universal a todos los ciudadanos, entre otros, que dieron como resultado la preparación del terreno para que se levante el movimiento obrero<sup>89</sup>. La Constitución de 1869 reconoce por primera vez que *“los ecuatorianos tienen derecho a asociarse sin armas”* y desde 1870 hasta la de 1967 se establece que *“hay libertad de reunión sin armas, para objetos no prohibidos por la Ley”*.

El 10 de enero de 1861 se promulga el Código Civil y respecto a las personas jurídicas no había más que corporaciones y fundaciones, en ninguna de ellas cabían las asociaciones de profesionales. En realidad no existía ninguna Ley que prohibiera la conformación de asociaciones profesionales, pero tampoco existía ningún régimen jurídico que regulará la conformación de los mismos<sup>90</sup>.

En 1937 se promulgó el primer Código Penal y se tipificaban como delito las reuniones que se realizaren cerca de los establecimientos de trabajo o cerca de quienes dirigen el trabajo,

---

<sup>89</sup> VALENCIA, Hugo; “Legislación ecuatoriana de trabajo”, editorial Universitaria, Quito, 1979, pag 322

<sup>90</sup> ibídem; pag 323

con el fin de forzar el alza de los salarios o de atentar contra la libertad de los maestros o de los obreros<sup>91</sup>.

A mi criterio, considero a esta, una etapa incongruente dentro del derecho laboral ecuatoriano ya que si bien no estaban prohibidas las reuniones, en otras normas se coartaba la libertad sindical, al no permitirles tratar ciertos temas y limitar el lugar físico de reunión ya que éste no podía ser cerca al lugar de trabajo.

Aunque la revolución liberal no creo en un inicio ninguna ley laboral, dado que, el desarrollo industrial era ínfimo en esos años, si hubo un hecho de trascendental importancia que marcó un hito dentro del derecho laboral, los artesanos del Guayas trataron de organizar su gremio y se les negó la personería jurídica.

### **Etapa de protección**

Gracias a esto proliferaron las asociaciones gremiales y en 1879 se organizó en Guayas la Asociación de Artesanos Amantes del Progreso, a la que se sumaron los tipógrafos, panaderos, peluqueros, entre otros, quienes se unieron y se constituyeron en la Confederación Obrera del Guayas. De igual manera sucedió en Pichincha, al final desencadenaría en organizaciones políticas.

Posteriormente se crearon algunas asociaciones gremiales, dirigidas por líderes sociales y anarquistas que agrupaban en su seno a maestros de taller y operarios. Las primeras asociaciones estuvieron organizadas con artesanos pero de índole sindicalista y socialista y con intelectuales progresistas o de filiación católica. Es importante resaltar que su labor fue significativa ya que, así se reconoció que la jornada laboral sea de ocho horas diarias y que se pague la correspondiente indemnización por accidentes de trabajo.

En 1909 se promulga del Código de la Policía, en el artículo 116, se establece para los artesanos, la obligación de organizar sus respectivos gremios para proteger y fomentar el

---

<sup>91</sup> TRUJULLI, Julio César; op; cit; pag 54

libre ejercicio del trabajo de los artesanos y para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que contrajeran.

Aún con la expedición de estas leyes, la insatisfacción era amplia y en el año 1909 las organizaciones trataron de celebrar un congreso nacional, con poco éxito, promovida por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha. En 1920 se hace otro esfuerzo por reunir a la clase trabajadora, con mejores resultados que la anterior. En esta época se producen algunos movimientos de huelga, los mismos que son reprimidos por la fuerza, a la par se producen algunos hechos a nivel mundial como la revolución rusa y el tratado de Versalles que consagra el principio de asociación y la creación de la Organización Internacional de Trabajo<sup>92</sup>.

El 15 de noviembre de 1922, la lucha laboral aumento de nivel, surge el primer movimientos de masas, consecuencia de la crisis económica que produjo un gran malestar social y político sobretodo en la ciudad de Guayaquil, terminando con un levantamiento masivo de sus clases populares contra los poderes públicos en demanda de reivindicaciones económicas fundamentales, culminando en una ola de huelgas con la insignia de conseguir mejores salarios y la petición de que intervenga el Estado para la resolución de los conflictos de los capitalistas y trabajadores. Lastimosamente, el poder público respondió con descargas de fusilería que dejo un saldo fatal de miles de muertos en las calles de Guayaquil<sup>93</sup>.

A medida que el país desarrollo su industria, el campo de acción obrero se amplió. tras esto vendrá la revolución de julio de 1925, ejecutada por la oficialidad joven del ejercito ecuatoriano.

El 16 de marzo del 1929, nuestra Constitución, a la par de otras Constituciones a nivel mundial reconoce en el artículo 152 numeral 24 que: *“Tanto obreros como los patronos o empresarios tendrán derecho para asociarse en pro de sus respectivos intereses, formando*

---

<sup>92</sup> Valencia; op; cit; pag 324

<sup>93</sup> TRUJILLO, Julio César; op; cit; pag 351

*asociaciones profesionales o sindicatos*”<sup>94</sup>. Esta constitución fue derogada casi inmediatamente luego de su expedición, dejó la inquietud dentro de la clase trabajadora por cristalizar sus conquistas laborales.

En 1936 se dicta la Ley de Huelgas, con lo que se establece definitivamente el derecho a la coalición.

La Constitución de 1945, dentro de la sección de los derechos individuales, en el artículo 141, en el numeral 15, dice: “*El Estado garantiza: N°15: La libertad de reunión y de asociación para fines no prohibidos por la ley*”.

Así se inicia una etapa innovadora en el derecho laboral ecuatoriano. En el año 1938 se procedió a reglamentar el ejercicio del derecho laboral a través de la expedición del Código de Trabajo, de esta forma se consolidan las asociaciones profesionales y ya se las considera personas jurídicas, sujetas, al Código Civil, por ser una fuente supletoria al Código de Trabajo.

En 1967 la Constitución recoge los principios del convenio N° 87 de la OIT en la que se separan a las asociaciones profesionales de las privadas de derecho común, es decir, las asociaciones de trabajadores adquieren personería jurídica por el solo hecho del registro de sus estatutos en la, en aquel entonces, Dirección General de Trabajo, en el caso de los sindicatos y de la inscripción en el caso del comité de empresa, posterior a cumplir los requisitos que dicta la Ley para cada caso, que aunque pueden resultar engorrosos de realizar a la larga no son cosas fuera del sentido común, ni ponen trabas a la constitución de un sindicato o comité de empresa, según sea el caso.

La actual Constitución del 2008, el artículo 326 numeral 7<sup>95</sup>, así como el Código de Trabajo en el art 440, garantizan tanto el derecho a la sindicalización o de organización como el de

---

<sup>94</sup> Constitución del Ecuador 1929

<sup>95</sup> Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización,

la libertad sindical sin autorización previa, por lo que, se pueden formar gremios, sindicatos, entre otros, afiliarse a la de su preferencia, no afiliarse y a desafiliarse.

Como vemos, no solo a nivel mundial, alcanzar los diferentes logros laborales ha llevado consigo una ardua tarea. En el Ecuador se ha pasado por varios trajines jurídicos heredados de un sistema jurídico impuesto desde España que quizá no se adecuaba a la realidad del país, es penoso ver la serie de incoherencias de un código a otro que existía, ya que la Constitución y el Código Civil permitían y regulan el poder reunirse, mientras el Código Penal limitaba totalmente el poder hacerlo.

El derramamiento de sangre por el que se pasó para llegar a este importante estado jurídico laboral, fue desmesurado, sobre todo en Guayaquil, mucho se ha escrito al respecto, es por ello que, el hecho de que el Ecuador, actualmente haya firmado los convenios 87, 11 y 98, y que la Constitución garantice la libertad de organización y que no se contradigan entre leyes es un logro de gran trascendencia que beneficia a los trabajadores, así como, a los empleadores ya que ambos pueden asociarse y sentirse representados por los de sus gremio o compañeros de trabajos, lo cual asegura una mayor seguridad jurídica.

Es verdad que, aún falta mucho para tener un sistema jurídico laboral perfecto y libre, pero así como desde la colonia el derecho laboral ha ido evolucionando es seguro que en algunos años veremos como las Leyes se han ido perfeccionando con la finalidad de que se respeten los derechos de los trabajadores así como los de los empleadores, es decir, a mi parecer que estos dos grupos puedan convivir en paz sin abusar unos de los otros<sup>96</sup>.

---

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

<sup>96</sup> Dr. Raul Castro, entrevista con Estefanía Jácome Ruales, *Historia de la Estabilidad Laboral en el Ecuador*, grabación, Quito, 1 de diciembre del 2013.

### 3.3 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

No existe un acuerdo acerca de la naturaleza jurídica de las asociaciones, es más, llegan a ser contradictorias entre sí, puesto que para unos, éstas son personas jurídicas de derecho privado y para otros son parte del derecho público.

La doctrina que se apega a la teoría que clasifica a las asociaciones de trabajadores dentro del derecho privado, se basa en que, el origen y sus fines no son públicos, sino más bien son esencialmente económicos, tienen un interés privado y no está sujeta al control estatal, por lo menos en teoría<sup>97</sup>.

La crítica a esta teoría es que las asociaciones profesionales si comparten un interés público y que en la práctica si están controladas por un ente estatal.

Desde otro punto de vista, la doctrina que indica que son de derecho público señala que si bien no son parte del órgano estatal, si son órganos públicos autónomos ya que estos pactan condiciones de trabajo para todos los trabajadores, sean o no miembros de la asociación pactante por lo que estarían ejerciendo una facultad de derecho público.

La crítica a esta teoría es que, esta regulación no es erga omnes, sino solo para quienes forman parte del sindicato o del comité de empresa y aún sin ser parte de éstos, con ser miembros de la empresa ya basta para que también esté regulado por el sindicato, pero fuera de la empresa no se están creando leyes, puesto que esta es una prerrogativa exclusiva de los asambleístas.

Considero que, dada la discrepancia entre doctrinarios acerca de la naturaleza jurídica de la asociación de trabajadores lo mejor es crear una combinación entre ambas teorías que nos permitan centrarnos más en la realidad, así como, llegar a un acuerdo unitario, basados, más

---

<sup>97</sup> TRUJILLO, Julio César; op; cit; pag 590

bien en la finalidad de la asociación de trabajadores. Mario de la Cueva señala que: “la asociación de trabajadores ha sido, ante todo, un organismo de ayuda para los obreros”<sup>98</sup>.

En la actualidad, la ayuda que brindan las asociaciones de profesionales es, la defensa de los mismos, lucha por el respeto de la persona humana dentro del contrato de trabajo y en las relaciones con el Estado.

Es así que la asociación de trabajadores busca encontrar un método para proteger al hombre de los abusos que puedan darse por parte de sus empleadores. Los trabajadores al estar unidos y ser varios pueden reunir mejor sus fuerzas y enfrentarse a sus empleadores, de esta manera, podemos llegar a la conclusión que a través de la asociación de trabajadores, los empleados pueden defender su contrato individual de trabajo. Así entendido, la asociación profesional, es un medio al servicio del contrato individual de trabajo para proteger al hombre.

La asociación de trabajadores se sustenta en el derecho fundamental que asiste a los trabajadores para reunirse entre sí y reunidos defender sus intereses y promover su mejoramiento frente al Estado y frente a las pretensiones de la otra parte de las relaciones laborales, denominada libertad de asociación profesional o sindical.

La naturaleza jurídica está ampliamente ligada a la finalidad que persiguen las asociaciones de trabajadores. Es esencial recordar que, las asociaciones de trabajadores promueven la defensa de los intereses del grupo al que congregan y representan, y el mejoramiento de sus condiciones de vida, así como de trabajo, a través del contrato colectivo.

---

<sup>98</sup> De la Cueva Mario; op; cit; pag 309

### 3.4 DEFINICIÓN DE ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES

El derecho que conllevan las asociaciones profesionales no es más que una aplicación del derecho de asociación en términos generales, es decir, es una prolongación de los derechos naturales del hombre como una simple manifestación del derecho individual a asociarse con los semejantes.

La asociación de trabajadores, puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común. La asociación se diferencia de la simple reunión, pues ésta última es una agrupación momentánea de los hombres<sup>99</sup>.

Jurídicamente, dentro de nuestro campo de estudio, encontramos otro significado, que fue propuesto por primera vez por el artículo primero de la ley francesa de primero de julio de 1901:

*La asociación es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficios*<sup>100</sup>.

El derecho de asociación, cabe indicar, es un derecho público, es decir, un derecho del hombre frente al Estado, derecho que se encuentra protegido dentro de la Constitución.

Respecto a las asociaciones de profesionales, la doctora Graciela Monesterolo las define como:

*Organizaciones permanentes de trabajadores o empleadores, de una misma profesión, oficio o lugar de trabajo, que persiguen, de una manera concertada,*

---

<sup>99</sup> Trujillo Julio César; op; cit; pag 15

<sup>100</sup> MARIO DE LA CUEVA, Pag 318

*mejorar los derechos y garantías en el desarrollo de su actividad laboral productiva* <sup>101</sup>.

En el diccionario jurídico ESPASA, al referirse a los sindicatos, nos dice: *“Asociaciones de trabajadores por cuenta ajena para la defensa y promoción de los intereses que les son propias. Esos intereses son esencialmente económicos y sociales”* <sup>102</sup>.

Es menester hacer hincapié en que la asociación de trabajadores, para ser considerada como tal, debe ser una reunión permanente, y de esta forma alcanzar uno o varios objetivos más o menos duraderos siempre y cuando estos objetivos sean la defensa de los intereses y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo.

Podemos llegar a la conclusión de que la asociación de trabajadores, es una reunión permanente y voluntaria de trabajadores cuyo fin es el proteger y mejorar sus los derechos laborales por medio de una organización que les proporcione una mayor representatividad frente a sus empleadores y al Estado.

### **3.5 PERSONALIDAD JURÍDICA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES**

La existencia de la asociación de trabajadores está asegurada en el artículo 326, numeral 7 y 8 de la Constitución de la República, por lo que se concluye que la existencia de la asociación de trabajadores está garantizada por el Estado.

El Estado y el derecho están obligados a respetar la existencia del sindicato y en consecuencia su personalidad jurídica precautelada por el derecho constitucional.

El art 444 del Código de trabajo expresa que: *“Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Provincial del Trabajo”*. El registro, en este caso, sirve para probar la existencia de la asociación de trabajadores, pero éste no crea personalidad jurídica, puesto que ésta encuentra su fundamento en la Constitución. Según Mario de la

---

<sup>101</sup> MONESTEROLO, Graciela; op; cit; pag 57

<sup>102</sup> Diccionario Jurídico ESPASA CALPE, S.A Madrid 1999

Cueva el registro no pasa de ser un reconocimiento que hace el Estado de que una asociación funciona al amparo de la Constitución<sup>103</sup>.

Dentro de nuestra legislación las asociaciones profesionales gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la Ley<sup>104</sup>.

Si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

### 3.6 LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical es la característica de mayor importancia dentro del estudio de las asociaciones de trabajadores puesto que de ésta parten otras características que, sin ésta serían imposibles de existir. Es de esta forma, la libertad sindical es un medio de protección de otros derechos laborales.

Para entender la libertad sindical es preciso partir de la libertad individual, según Cabanellas, la libertad es: *“la facultad humana de dirigir el pensamiento o la conducta según los dictados de la propia razón y de la voluntad del individuo, sin determinismo superior ni sujeción a influencia del prójimo o del mundo exterior”*<sup>105</sup>.

La libertad sindical es una de las tantas manifestaciones de la libertad institucional, constituye una condición inherente al ser humano, sin que por esto exista una supresión del derecho individual, por lo que tiene un valor permanente. La libertad sindical, nació efectivamente para tutelar frente al Estado y al empresario, la libre constitución de sindicatos, la libre sindicalización y el libre desarrollo de la actividad sindical. En la actualidad se plantea que lo que se busca con la libertad sindical es el cumplimiento de los

<sup>103</sup> DE LA CUEVA, Mario; op, cit; pag 433

<sup>104</sup> Código de Trabajo, art. 422, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>105</sup> Cabanellas, diccionario jurídico.

derechos de los trabajadores en búsqueda de que éste pueda constituir, afiliarse, permanecer y ejercer sus derechos en una asociación de trabajadores<sup>106</sup>.

Dicho esto, se plantea que, la libertad sindical se presenta como un derecho de los trabajadores, así como de los empleadores, para unirse entre sí con la finalidad de constituir una asociación o para afiliarse a una ya constituida.

Según Altamira es:

*El conjunto de derechos o facultades de los trabajadores y empresarios, para constituir o fundar, organizar y participar de la conducción, administración y gobierno, decidir sobre la disolución y liquidación; como también afiliarse, desafiliarse o directamente no inscribirse en ninguna<sup>107</sup>.*

La libertad sindical en su aspecto positivo se refiere al ya mencionado derecho de los trabajadores de unirse entre sí con el objeto de constituir una asociación o de afiliarse a una asociación ya existente. Dentro del aspecto negativo encontramos que el trabajador tiene el derecho a no afiliarse a ningún sindicato o abandonar la asociación profesional a la que pertenece.

Sin embargo, debemos recordar que aun cuando el trabajador no sea parte de la asociación de trabajadores, los beneficios, así como, el pago de la cuota mínima, serán iguales para todos los trabajadores aún cuando éstos no sean parte de la asociación de trabajadores, como lo señala el artículo 447 del Código de Trabajo.

*Art. 447.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:*  
*7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.*  
*De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador.*

<sup>106</sup> De la Cueva Mario, op; cit; pag 332

<sup>107</sup> Graciela Monesterolo, op; cit; pag 68

La libertad sindical es un instrumento para la integración social, tanto es así, que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha pactado diferentes convenios, por ejemplo la recomendación número 87 en el artículo 2 dispone que:

*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*<sup>108</sup>.

El convenio 98 de la OIT indica en el artículo 1 que:

- 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*
- 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*
  - (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*
  - (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Para finalizar, dentro del marco internacional en el artículo 23 de la Declaración de Derechos del Hombre, menciona que:

*Art 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

*4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Es así que proclama a la libertad sindical como el único derecho asociativo específico y se reconoce su carácter de derecho humano fundamental.

---

<sup>108</sup> Convenio número 87 de la OIT ratificado mayo de 1970

De igual manera, nuestro Código de Trabajo regula la libertad de asociación en el artículo 440, en el mismo se estipula que los trabajadores tiene derecho a constituir asociaciones profesionales, así como a afiliarse a ellos, no afiliarse o retirarse de los mismos.

Es preciso indicar que basados en la libertad sindical, la voluntad de los trabajadores de constituirse en sindicato implica que ésta no puede ser presumida, como sistema de filiación, por lo que para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida, el artículo 448 del Código de Trabajo señala que, es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar la asociación<sup>109</sup>.

Debemos recordar que, para que la libertad sindical pueda ser tutelada es preciso que se establezcan asociaciones de trabajadores, sean éstas sindicatos o con mayor influencia, comités de empresa, que sean fuertes, con un gran número de socios y así como que los dirigentes sindicales sepan encaminar a los trabajadores hacia la obtención de conquistas laborales reales que no perjudiquen al empresario, sino que vayan acorde a las realidades socio económicas del país y de la empresa en que trabajan, buscando una comunión entre trabajadores y empleador.

Respecto a la protección a la libertad sindical, se puede encontrar, dentro del derecho comparado, dos modelos, estos son: el modelo anglosajón de protección contra las prácticas desleales y el modelo latino de fuero sindical.

A pesar de que el Ecuador seguimos el modelo latinoamericano de fuero sindical, es importante conocer el sistema anglosajón, es así, que en Estados Unidos, para impedir que los empleadores obstruyeran las actividades sindicales y tomaran represalias con contra de los dirigentes sindicales, el gobierno en el año 1954, dicto la "*Wagner Act*", mediante esta Ley se creó un organismo administrativo, La Junta Nacional de Relaciones Profesionales, con la facultad de impedir y sancionar las "prácticas desleales" de los empleadores. Esta ley

---

<sup>109</sup> Código de Trabajo, art 448, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

fue modificada por la Taft- Hartley, la cual extendió las prácticas desleales a los trabajadores.

Las Leyes norteamericanas declaran ilegal que un empleador niegue empleo o despida del suyo o discrimine de alguna u otra manera en contra del individuo en condiciones de estar empleado; o que una organización obrera excluya o expulse de sus filas o de algún modo practique discriminación contra alguno de sus miembros por razones de raza, credo, color u origen nacional.

Esta ley, dispone en el artículo 42, que se consideran prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales de parte de los empleadores, entre ellas, la siguiente:

e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en procedimientos vinculados al juzgamiento de las prácticas desleales.

La libertad sindical y el fuero sindical, están ligados ya que el fuero sindical *“es el conjunto de modalidades por las que se protege la libertad sindical”*<sup>110</sup>. Es así que, pensar en libertad sindical sin fuero sindical, de por medio, es totalmente utópico puesto que jamás el dirigente sindical podrá ejercer sus funciones libremente si éste se ve amedrentado por el empleador.

El fuero sindical, de esta manera efectiviza a la libertad sindical puesto que protege a los actores de la misma, por lo que podría concluir que el fuero sindical es el derecho que protege a la libertad sindical.

---

<sup>110</sup> PALACIOS, Miguel, “Protección de la Libertad Sindical en el Perú”. Instituto de Defensa Legal, Lima, 1991, p. 33

### 3.7 AUTONOMÍA SINDICAL

La autonomía sindical tiene su fundamento en la libertad sindical, puesto que posee una esfera de libertad dentro de la cual no pueden ejercer ningún tipo de presión ni el Estado, ni el empleador.

La autonomía sindical significa que el sindicato tiene la capacidad de organizarse como a éste le parezca, por lo que puede crear su propio estatuto y reglamentos, al que habrán de someterse, si así lo quieren los demás trabajadores; la administración de su patrimonio y de sus actividades; elaborar o aprobar programas de acción; unirse entre sí y formar: federaciones, confederaciones o cualquier otra organización sindical nacional o internacional, afiliarse a las asociaciones ya constituidas y elegir libremente a sus representantes, así como la destitución de los mismos<sup>111</sup>.

Una vez que se ha constituido la asociación de trabajadores y desde antes que adquiera personería jurídica, ésta tiene existencia propia, independiente de quienes la constituyeron y la integran, y le corresponde realizar los fines para los cuales fue constituida y consecuentemente realizar todas las actividades conducentes a esos fines, sin interferencias de nadie<sup>112</sup>.

Debemos recordar que autonomía no es lo mismo que soberanía, puesto si bien es autónoma en su régimen interior, ésta se encuentra dentro del marco jurídico del país, es así, que el límite de la autonomía de la asociación de trabajadores se encuentra en los derechos de los hombres, mujeres y restantes grupos sociales cuyos derechos también están precautelados por el Estado.

Si bien los trabajadores tienen derecho a elegir a sus representantes, esto debe estar adecuado al régimen jurídico del país, por lo que el art 245 del Código de Trabajo

---

<sup>111</sup> De la Cueva Mario; op; cit; pag 328-334

<sup>112</sup> Julio César Trujillo; op; cit; pag 79

señala: “En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años”<sup>113</sup>.

### 3.8 CLASIFICACIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES.

El criterio para clasificar las asociaciones profesionales de trabajadores se basa en los requisitos que necesitan cada una para constituirse como tal, así como, la finalidad del mismo, es así, que en el Ecuador tenemos algunas clasificaciones, que son las siguientes:<sup>114</sup>

- a. **Por el gremio:** Es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad. Agrupa a los trabajadores por oficio o profesionales, independientemente de la empresa o lugar donde prestan sus servicios; lo que interesa es que todos los trabajadores que concurran a formarlo, desempeñan o conozcan el mismo oficio o profesión. En este caso, todos los miembros del sindicato tendrían como profesión la de zapateros, diseñadores gráficos, abogados, médicos, entre otros.
- b. **Por la actividad.-** Formado dos o más empresas de la misma rama de actividad, cuyos trabajadores son de distintas profesiones, especialidades u oficios. A modo de ejemplo: La agrupación de los trabajadores de tres empresas azucareras.
- c. **Por el lugar de trabajo.-** Formado por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador. Lo que interesa es que la empresa donde se presta el servicio y no el oficio del trabajador y basta con que la persona tenga la calidad de trabajador para que pueda asociarse.

El comité central único, que se constituye en el sector público, a pesar de ser parte de la asociación profesional de trabajadores, no será tema de análisis en esta tesis puesto que solo nos referiremos a los trabajadores de empresas privadas.

---

<sup>113</sup> Código de Trabajo, art 245, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>114</sup> CANDELAS, Ricardo; “Cómo organizar un sindicato en el Perú”, Lima Perú, 2008.

La asociación de trabajadores conformada por trabajadores de una misma empresa privada, tema que si atañe a esta tesis, se subdivide de la siguiente forma:

### **Sindicato**

El sindicato no es necesariamente la asociación mayoritaria, puesto que el número mínimo de socios debe ser de treinta personas,<sup>115</sup> por lo que pueden existir uno o más sindicatos en una empresa y su estatuto solo debe ser registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Para ser miembro del sindicato, los trabajadores deben prestar sus servicios en la empresa de la que quieren ser parte del sindicato.

La asociación de trabajadores actúa únicamente en el caso de que en la empresa no exista comité de empresa, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

### **Comité de empresa**

El comité de empresa aparece por primera vez incorporado en el Código de Trabajo en noviembre de 1938. Los legisladores de esa época consideraban que existía un débil y lento desarrollo sindical y con la intención de crear una célula sindical de empresa, la dotaron de ciertos privilegios. A pesar de que el comité de empresa no es una asociación profesional, eminentemente, tiene fines sindicales<sup>116</sup>.

En búsqueda de la unidad sindical, únicamente al comité de empresa se le otorgo personalidad gremial, es decir, las facultades suficientes para representar a los trabajadores en las negociaciones y suscripción del contrato colectivo<sup>117</sup> y en la sustanciación de los conflictos colectivos por lo que el legislador pensó que el comité de empresa al ser más representativo, debía estar conformado por un mayor número de trabajadores, es decir, el

---

<sup>115</sup> Código de Trabajo, art 443

<sup>116</sup> VALENCIA; op cit; pag 361

<sup>117</sup> Código de Trabajo, art 221, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

50% de trabajadores, aun cuando posteriormente este número se reduzca. El número mínimo de trabajadores en una empresa para poder constituir el comité de empresa debe ser de treinta personas.<sup>118</sup>

A diferencia del sindicato, en el caso del comité de empresa solo puede existir uno dentro de una misma empresa y su estatuto debe estar inscrito y no solo registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Dentro de sus funciones están las de celebrar contratos colectivos, lo que significa que si en una empresa existe un comité de empresa y un sindicato, corresponderá al primero la mayor representación para la celebración del contrato. Esta prerrogativa se explica en vista de que el comité de empresa representa a la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento.

Intervenir en conflictos colectivos. El legislador ha confiado esta función ya que al ser quien celebra los contratos colectivos de trabajo, también sería el organismo más apropiado y mejor estructurado al ser el más representativo en cuanto a los intereses de los trabajadores dentro de la empresa donde prestan sus servicios. La intervención del comité de empresa no solo busca reparar conflictos de intereses entre empleador y trabajador sino que también puede hacerlo en conflictos intersindicales que pudieran presentarse con otras organizaciones.

De la misma manera puede intervenir en los conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva, y la asamblea general, debiendo resolverlos de conformidad con los estatutos o la Ley<sup>119</sup>.

Representar y defender a los trabajadores, esta norma incluye incluso a los trabajadores que no están sindicalizados, pero pondrá mayor empeño en la defensa de sus propios afiliados. En algunos casos esta defensa podría extenderse, en forma indirecta, a otros trabajadores

---

<sup>118</sup> Código de Trabajo, art 459, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>119</sup> Valencia; op cit; pag 362

que no sean de la empresa y con los cuales no haya ninguna relación de dependencia organizativa, por ejemplo, cuando se trata de las huelgas de solidaridad<sup>120</sup>.

Por lo general, se comete el error, de referirse al sindicato y al comité de empresa con el nombre genérico de “sindicato”. Esto se debe a la influencia doctrinal de países como México, en nuestro Código de Trabajo, país en el cual, si se refieren únicamente al sindicato como reunión de trabajadores de una o varias empresa. Como he señalado, sindicato y comité de empresa no son la misma figura jurídica, ni por los requisitos legales para de constituirse, ni las funciones de cada una de ellas. Se debe tomar en cuenta que una vez que se ha constituido el sindicato, las posibilidades de que crezca y los socios se organicen para constituir un comité de empresa y se genere un contrato colectivo, son mayores, pero aun así no es lo mismo. Lo correcto es denominar “Asociación de trabajadores”, como nombre genérico, y sindicato y comité de empresa como especies.

### **3.9 DISOLUCIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES Y LA LIQUIDACIÓN**

Por medio de la disolución, la persona jurídica de la asociación se extingue, es decir que, deja de existir el vínculo que existía con ésta y los miembros de la misma, y, consecuentemente, deja de ser sujeto de derechos y obligaciones.<sup>121</sup>

#### **3.9.1 Disolución Voluntaria**

De la misma manera que se constituyen las asociaciones de trabajadores pueden extinguirse por resolución expresa de sus afiliados; esta resolución debe comunicarse al Ministerio de Relaciones Laborales y éste a su vez, anotarla en el registro correspondiente.

Los requisitos para disolver la asociación de trabajadores deberán estar estipulados dentro del estatuto de la misma y la decisión de disolverse se tomará dentro de reunión de

---

<sup>120</sup> Código de Trabajo, art 461, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>121</sup> Monesterolo, op; cit; pag 113

asamblea general, estatutariamente convocada. Se exige de igual manera que la resolución se realice con una mayoría calificada, es decir, de las dos terceras partes de los asistentes.

### **3.9.2 Disolución Legal**

Es importante acotar que, el comité de empresa, según el art 465 del Código de Trabajo,<sup>122</sup> no se disuelve por el hecho de que una vez constituido el número de sus afiliados disminuya, aún si este se reduce a menos del 50% del total de trabajadores de la empresa, pero si se disolverá si el número de trabajadores llega a ser menor del 25%. Tampoco es causal para la disolución 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<sup>123</sup>.

Por lo que las causas que se podrían invocar para disolver el comité de empresa podrían ser que no reúne los requisitos legales para su existencia.

El conocimiento acerca de la disolución de la asociación de trabajadores es importante en vista de que será el dirigente sindical quien lleve a cabo la disolución de la misma y que una vez que ésta ha sido disuelta, el fuero sindical terminará con ésta. El dirigente sindical tendrá un año de protección luego de la disolución de la asociación de trabajadores pero ya no estará en funciones directivas.

## **3.10 LIQUIDACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES**

Producida la disolución de una asociación profesional, por causas voluntarias o legales, la extinción de todas las situaciones jurídicas emergentes no se produce de forma inmediata. Hay relaciones de hecho que subsisten, aún cuando la personalidad jurídica no exista más. Una vez disuelta se producen dos situaciones: 1) Respecto a las relaciones entre los

---

<sup>122</sup> Código de Trabajo, art 465, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>123</sup> Código de Trabajo, art 466, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

miembros. Una vez que se ha disuelto la asociación de trabajadores, también se extinguen las relaciones relativas a la participación de los beneficios sociales, a las aportaciones y a la administración, y; 2) En cuanto a las relaciones entre la asociación y los órganos sociales, en virtud de que, la nueva finalidad de la empresa es la división del patrimonio, los administradores de los fondos subsistirán en la empresa en la medida de que avance la liquidación.

Como he mencionado, la finalidad de la asociación de trabajadores luego de su disolución ha cambiado y ésta tendrá como misión principal la de dividir el patrimonio y analizar la mejor forma de destinar los fondos sociales, por lo que, se puede definir a la liquidación como, “*el 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*”<sup>124</sup>.

### **3.11 REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES; NATURALEZA JURÍDICA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL**

La representación sindical es un acto jurídico que se encuentra integrado por el interés y la voluntad.

La voluntad puede ser expresada por una persona en su propio nombre e interés o en el nombre e interés de otro, en este caso un individuo, sujeto de la declaración de voluntad, ejecuta un negocio jurídico en nombre de otro, quien sería el representado, de modo que el negocio se considera celebrado directamente por éste último, y los derechos y obligaciones emergentes del acto celebrado por el representante pasan directamente al representado<sup>125</sup>.

Respecto a la relación entre el representado y el representante es un vínculo directo entre los mismos, por lo que, la relación interna entre ambos sujetos es completamente distinta e independiente de la relación laboral.

---

<sup>124</sup> TRUJILLO, Julio César; op; cit; pag 114

<sup>125</sup> NÁPOLI, Rodolfo, “Manual de derecho sindical” Segunda edición, La Ley, Buenos Aires, 1969, pag 80.

La directiva de la asociación de trabajadores no representa a las personas, sino a los intereses de la comunidad, intereses de carácter colectivo, que no siempre coinciden con los intereses individuales e inmediatos de las personas que componen esa comunidad, es decir, que la directiva no actúa para defender sus derechos propios de persona natural sino para hacer valer los derechos de sus compañeros de profesión o trabajo.

Los miembros de la directiva, ya sea del comité de empresa o del sindicato, según sea el caso, son los llamados a representar a los trabajadores y a celebrar el contrato colectivo de trabajo, esto se realizará conforme a los respectivos estatutos y según el reglamento legalmente conferido.

La directiva es el segundo órgano de las asociaciones después la asamblea general, y no hay otra forma de integrarlo que, no sea por elección de sus miembros por parte de la asamblea general, por lo que, los miembros de la directiva se verán obligados a rendir cuentas del desempeño de sus funciones, así como la directiva podrá ser juzgada y removida total o parcialmente por la asamblea general, como lo señala el artículo 463 del Código de Trabajo.

Art 463.- *“La directiva podrá ser removida, total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité”.*

### **3.12 PERSONERÍA Y CAPACIDAD JURÍDICA**

Existen varias normas relacionadas con la capacidad de las asociaciones de trabajadores, en vista de que la asociación constituye una persona diferente a la de cada uno de los asociados. Desde el momento en que el sindicato ha sido constituido, goza de derechos inherentes a la personalidad civil que posee, sin otras limitaciones que las contenidas en las leyes o en los estatutos de la entidad<sup>126</sup>.

---

<sup>126</sup> CABNELLAS, Guillermo, “Derecho sindical y Corporativo”, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959, pag 527

Las asociaciones de trabajadores según el artículo 442 gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto se llevará en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Según el Código Civil, artículo 564.- *“Se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente. Las personas jurídicas son de dos especies: corporaciones, y fundaciones de beneficencia pública”.*

La asociación de trabajadores tiene como principal deber el dar cumplimiento a los fines para los cuales fue constituida, y todo socio posee el derecho de exigir de la entidad el desarrollo de los mismos.

La capacidad de las asociaciones de trabajadores es distinta a los de los sujetos que participan en ella, puede ser: patrimonial, contractual, representación, reglamentaria y judicial.

La capacidad patrimonial se refiere a la capacidad para adquirir y disponer de los bienes adquiridos, la cual va de la mano de la capacidad contractual que se entiende como la posibilidad de contratar, limitado en cuanto al objeto, puesto que un sindicato puede, por ejemplo, arrendar un inmueble para domicilio social, pero le está vedado realizar contratos contrarios a los fines establecidos por la ley y por el estatuto, es decir, una asociación de trabajadores no puede adquirir una empresa de supermercados; su finalidad no consiste en la compra venta de productos comestibles.

La capacidad de representación es la facultad de ejercer cierta tutela sobre los sujetos que lo integran. Las asociaciones de trabajadores representan a los miembros que los integran.

La capacidad reglamentaria o normativa surge de la facultad concedida al sindicato para dictar normas que han de regir dentro de la empresa. Este poder, es consecuencia del poder

de representación y de tal deriva la potestad de disciplinar a los socios, según conste en los estatutos.

La capacidad judicial da la atribución de comparecer ante la justicia,<sup>127</sup> pero en representación de intereses colectivos y como tales solo pueden promover acciones o sostener defensas respecto a la conservación de su patrimonio o a la salvaguarda de los intereses en ellos confiados.

El derecho que las asociaciones tienen de comparecer en justicia es limitado a las facetas de su actuación y al cumplimiento de los fines perseguidos. En consecuencia, pueden ejercer acciones contra sus propios asociados, obtener el cobro de cuotas no abonadas o demandar a terceros por prestaciones o compromisos no cumplidos; pueden sostener acciones para denunciar el incumplimiento de los pactos colectivos de trabajo en los cuales hayan intervenido; pueden defender y representar individualmente a cada uno de sus afiliados, denunciando y litigando o actuando colectivamente en nombre de los mismos; también están autorizados para entablar acciones que correspondan a sus derechos como entidad<sup>128</sup>. Además, se incluye la capacidad para representar a los asociados, así como la capacidad de intervenir en los procedimientos de conciliación y arbitraje.

La asociación de trabajadores no puede ejercer una actividad jurídica sin poseer la capacidad necesaria, puesto que los actos que ésta realice sin tener la capacidad necesaria serían actos ejecutados por el sujeto que los realizó, pero que no tiene efectos jurídicos.

La capacidad jurídica de las asociaciones de trabajadores influye en forma decisiva para determinar su propia aptitud para adquirir bienes, terminar contratos, otorgar mandatos, estar en justicia, es decir, ejercer derechos y contraer obligaciones. Al tener capacidad jurídica, sus actos se consideran como verdaderamente cumplidos por la asociación de trabajadores y no por el sujeto que los realizó.

---

<sup>127</sup> Cabanellas; op; cit; pag 527

<sup>128</sup> Cabanellas, op; cit; pag 531-539

De la personería jurídica se desprende la responsabilidad sindical que estas asociaciones asumen en relación a los actos propios de la asociación, realizados por intermedio de los miembros de la junta directiva o por quienes, con representación suficiente de la entidad, actúen en nombre de ésta.

### **3.13 REQUISITOS PARA SER PARTE DE LA DIRECTIVA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES**

En base al principio de autonomía sindical cada asociación se encuentra plenamente calificada para elegir y nombrar a sus representantes acorde a sus intereses particulares.

Nuestra Ley, respecto a los requisitos para ser parte de la directiva no es muy extensa, ni tiene mayores exigencias, a continuación analizaremos cada una de ellas.

Para efectos del registro se deberá, entregar una nómina de los miembros de la directiva provisional, con la indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro de trabajo y domicilio de cada uno de ellos, quienes deberán tener los siguientes requisitos<sup>129</sup>:

- **Ser mayor de 18 años**

A pesar que para ser parte de la asociación de trabajadores el mínimo de edad es de 14 años, para ser parte de la directiva el trabajador debe ser mayor de edad, se entiende este requisito por cuanto a la celebración del contrato colectivo solo podrán comparecer como representantes de las asociaciones personas mayores de dieciocho años, según la Ley, evidentemente para poder firmar un contrato se debe ser capaz, lo cual se obtiene a los 18 años<sup>130</sup>.

- **Deben ser integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se traten de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.**

---

<sup>129</sup> Código de Trabajo, art 443, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>130</sup> Código de Trabajo; 245, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

Respecto a este requisito es importante señalar que el hecho de que sean parte de la misma empresa implícitamente estaría indicando que solo aplicaría para miembros ya sea del sindicato o del comité de empresa, más no para un sindicato gremial, industrial, de empleadores, entre otros, por lo que a manera de crítica podemos señalar que la Ley debió ser menos inexacta en este punto y simplemente señalar que para ser miembro de la directiva de una asociación de trabajadores es necesario ser socio de la misma<sup>131</sup>.

Además de los requisitos ya señalados, se advierten dos requisitos:

- La directiva del comité de empresa se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa.
- Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad.

Respecto a esto la normativa colombiana señala, en su respectivo Código Laboral, que:

*Artículo 388.- Condiciones para los miembros de la Junta Directiva. Además de las condiciones que se exijan en los estatutos, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, se debe ser miembro de la organización sindical; la falta de esta condición invalida la elección<sup>132</sup>.*

*1o) Para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos:*

- a) Ser miembro del sindicato;*
- b) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso;*
- c) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior.*

Si bien el Código de Trabajo de Colombia tampoco pide grandes requisitos para ser parte de la directiva por lo menos establece dos requisitos que al parecer al legislador ecuatoriano se le pasaron por alto, que podrían ser obvios y no tener importancia pero que en el

---

<sup>131</sup> Código de Trabajo ecuatoriano, art 449, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

<sup>132</sup> Art 338 Código de Trabajo colombiano

momento de candidatizarse para ser miembro de la directiva puede causar confusiones, esto es: ser parte del sindicato y tener estabilidad mínima de seis meses en la empresa.

Se debe recordar que, en el Ecuador, para ser parte de la asociación de trabajadores, la voluntad para ser parte de la misma debe ser expresa y debe constar por escrito,<sup>133</sup> por lo que, no se puede presumir la voluntad para asociarse. Esto implica que por el hecho de trabajar en la empresa, el trabajador no es parte de la asociación de trabajadores, y que alguien que no es parte de la dicha asociación no debería ser parte de la directiva, por ello, bien se hace en señalar que dentro del comité de empresa, el candidato debe ser afiliado a dicha asociación.

Desde otro punto de vista, considero que para ser parte de la directiva de la asociación de trabajadores, el trabajador que se perfila para este cargo debe, por lo menos, conocer a la empresa, así como a sus compañeros, por lo que su permanencia en la empresa debe ser mayor a seis meses como mínimo, para así poder atender de mejor manera los requerimientos laborales de sus compañeros y haber pasado el tiempo de prueba.

Anteriormente, en el Código laboral colombiano se establecía que la persona no debía haber tenido penas privativas de la libertad, ésta norma fue derogada por considerarse inconstitucional. Sin embargo, considero que, si bien una vez cumplida la pena, se entiende que la persona puede ser candidato a cualquier función de la directiva, puesto que de no hacerlo estaríamos cayendo en un acto de discriminación, y confiando en que tenemos un sistema penal de rehabilitación social, si se debería establecer dentro de los estatutos del contrato colectivo, basados en el principio de autonomía sindical que la persona candidata a miembro de la directiva de la asociación de trabajadores, por lo menos cuente con una conocida moral y ética.

Por ello, considero que se debe poner un énfasis especial acerca de quién será la persona idónea en obtener el cargo, y que por lo menos una vez que el candidato haya ganado las

---

<sup>133</sup> Código de Trabajo ecuatoriano, art 448.

elecciones éste debería rendir caución para que de esta forma se aseguren de que su representante no pueda causar un daño económico a la asociación de trabajadores.

La elección de una persona que represente a los trabajadores, no solo puede estar reglamentada en la Ley o en el estatuto sino que, se espera que éstos elijan a la persona idónea para representarlos basados en las cualidades éticas, morales, don de gente y conocimiento de la empresa, para que así, que tanto la empresa, como la asociación de trabajadores puedan ir de la mano y alcancen el éxito que buscan, tanto el empleador como los trabajadores.

### **3.14 FUNCIONES DE LA DIRECTIVA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES**

La directiva empieza a actuar desde el momento en que se constituye la asociación de trabajadores y una vez que se ha obtenido la personería jurídica, ésta tiende a ser ratificada.

Las funciones de la directiva empiezan durante el tiempo de constitución de la asociación de trabajadores, es así que ésta será la encargada de alistar el proyecto de estatuto para que posteriormente sea conocido por la asamblea general.

Una vez que se ha elegido a la directiva, sus funciones, acorde al Código de Trabajo, en los artículos 441, 462 y 469 y aunque dentro del estatuto del contrato colectivo estas pueden ser ampliadas, tenemos a las siguientes:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité de empresa.
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 de empresa. La directiva debe constituirse en vigilante permanente de la aplicación y desenvolvimiento normal de las reglas establecidas en la contratación. Esta vigilancia se

dirige a los propios trabajadores, a los cuales, se los sancionará en caso de inobservancia. Se dirige igualmente al empleador, cuya inobservancia será motivo de reclamaciones de acuerdo con lo establecido en el contrato y en su falta, en la Ley.

4. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión. Este control se lo hace a través del tesorero, el cual es caucionado, pero la responsabilidad se extiende a todos los miembros de la directiva.
5. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente. Todas las resoluciones que dicte o tome la asamblea general, deben ser cumplidas estrictamente por el órgano ejecutor que es la directiva del comité de empresa.
6. La capacitación profesional; el dirigente sindical deberá buscar capacitaciones para sus compañeros en búsqueda de que estos se encuentren al día en cuanto a conocimientos, para así tener un mejor desempeño dentro de su trabajo.
7. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo.
8. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; en muchos casos la directiva no solo crea cooperativas sino que también crea supermercados para los trabajadores para que así estos puedan comprar sus víveres a precios más bajos.
9. El mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.
10. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo.
11. 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.
12. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados.
13. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados.
14. 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<sup>134</sup>.

---

<sup>134</sup> Valencia; op cit; pag 364

En lo que concierne al patrimonio económico la asociación de trabajadores tiene plena capacidad para realizar actos y celebrar contratos, que estén relacionados con la adquisición de bienes muebles o inmuebles necesarios para cumplir con sus finalidades establecidas en sus estatutos.

Dentro de las funciones de las asociaciones y más allá de lo que dice la Ley, en general los sindicatos tienen las siguientes funciones: representación legal, reglamentaria y disciplinaria, y administrativo.

La función representativa se refiere a que el sindicato representa a los miembros de la empresa, ésta representación puede ser voluntaria u obligada; voluntaria, cuando los miembros no se oponen a esta representación; obligatoria, cuando el sindicato representa, por disposición legal, a todos los miembros de la empresa, aun cuando éstos no estén incorporados a la asociación.

Respecto a la función reglamentaria y disciplinaria el sindicato está autorizado por medio de sus estatutos y de sus órganos, a separar a aquellos socios que den motivo a ellos por la comisión de alguna de las causas de sanción establecidas en los estatutos. Según Cabanellas, consiste en la facultad que se les atribuye a los sindicatos “*como manifestación particular de un genérico poder de imperio, de imponer sanciones contra las infracciones de los deberes sociales*”<sup>135</sup> con la finalidad de establecer disciplina y corregir a los de grado inferior.

Las sanciones que derivan del poder disciplinario sindical son de carácter administrativo, no penales, ya que ésta es independiente del Derecho punitivo ordinario. Las sanciones, por lo tanto, no se inspiran en el criterio de las aplicadas por la jurisdicción penal.

Se debe considerar que el sistema de sanciones establecidas en los estatutos de las asociaciones, no suelen contener, de forma suficientemente clara y taxativa, la extensión de las facultades disciplinarias; esta es otra diferencia con el derecho penal, puesto que mientras que el derecho penal se rige bajo el principio de *nulla poena sine lege*, en el caso

---

<sup>135</sup> CABANELLAS, Guillermo; op; cit; pag 539

de las asociaciones esto no es aplicable, por lo menos de forma absoluta. En el caso de los sindicatos las faltas se sancionan, no por jueces designados para el efecto, sino por organismos competentes; en algunos casos, la misma asamblea general será este órgano, quienes deberán dictar o ratificar la sanción, ya sea ésta pecuniaria, privativas de calidad, funciones o derechos y morales, es así que, el veredicto es popular y su efecto también es moral<sup>136</sup>.

El derecho disciplinario que ejercen los sindicatos se caracteriza por la existencia de una falta dentro del Derecho Colectivo, la cual debe ser reprimida, basados en que por el simple hecho de ingresar a un sindicato, el trabajador, se despoja, de ciertos derechos aceptando ser juzgado por órganos propios de la entidad a la cual ingresa y como consecuencia de un poder disciplinario que ésta ejerce.

Cabe recalcar que el poder disciplinario no se ejerce hacia otros individuos que sean sujetos del derecho de asociación, que no pertenezcan a la asociación, pues ésta carece de competencia para imponer sanciones a quienes no pertenecen, ni se encuentran asociados a ella<sup>137</sup>.

### **3.14.1 FUNCIONES DE CADA MIEMBRO DE LA DIRECTIVA DE LA ASOCIACION DE TRABAJADORES**

Es preciso analizar cada una de las funciones de los de los miembros de la directiva, así como sus derechos y obligaciones.

La legislación deja carta abierta a las asociaciones, para que éstas, dentro de su estatuto acuerden cuáles serán las funciones de los miembros de la directiva siempre y cuando ésta cumpla con las funciones establecidas en el art 462 del Código de trabajo.

---

<sup>136</sup> ibídem; pag 539

<sup>137</sup> lbidem; op; cit; pag 540

De esta manera, luego de realizar un análisis a algunos estatutos de asociaciones de trabajadores, puedo indicar que las funciones en general son las siguientes, con insignificantes variaciones de empresa a empresa.

- **Los suplentes.-** Los suplentes son los llamados a suplir a los principales, el fuero sindical para éstos se aplicará desde el momento de su principalización, esto deberá ponerse a conocimiento del empleador, mas no intervendrá el Inspector de Trabajo en los casos de sindicatos y comités de empresa.
- **El Presidente.-** Entre las funciones del presidente se encuentran las siguientes:
  - a) Ordenar al secretario que convoque a la asamblea o al directorio;
  - b) Presidir las sesiones de asambleas y de directorio;
  - c) Firmar las actas y demás documentos;
  - d) Clausurar los debates cuando estime suficientemente discutido un tema, proyecto o moción.
  - e) Dar cuenta verbal de la labor del directorio en cada asamblea ordinaria, y de la labor anual, por medio de un informe al que dará lectura en la última asamblea del año.
  - f) Proporcionar la información y documentación cuando ésta le sea solicitada por alguno de sus asociados.
  - g) Cualquier otro deber que sea asignado por la asamblea.
- **El Secretario.-**
  - a) Redactar las actas de las sesiones de asambleas y de directorio, tomar nota de los acuerdos y ponerlas a disposición de los socios para su aprobación en la próxima sesión, sea ordinaria o extraordinaria.
  - b) Recibir y despachar la correspondencia, dejando copia en secretaría de los documentos enviados, y autorizar, conjuntamente con el presidente, los acuerdos adoptados por la asamblea y el directorio, y realizar con oportunidad las gestiones que le corresponden para dar cumplimiento a ellos.

- c) Llevar al día los libros de actas y de registro de socios, los archivadores de la correspondencia recibida y despachada, y los archivos de solicitudes de postulantes a socios. Hacer las citaciones a sesión que disponga el presidente.
  - d) Mantener a su cargo y bajo su responsabilidad el archivo de la correspondencia y todos los útiles de la secretaría; y
  - e) Proporcionar la información y documentación cuando esta le sea solicitada por alguno de sus asociados.
- **El tesorero.-**
    - a) Mantener bajo su custodia y responsabilidad los fondos, bienes y útiles de la organización.
    - b) Recaudar las cuotas que deben cancelar los asociados, otorgando el respectivo recibo y dejando comprobante de ingreso en cada caso, numerado correlativamente y receptor los descuentos o depósitos de las cuentas sindicales según corresponda, remitidos por el empleador.
    - c) Llevar al día el libro de ingreso y egresos y el inventario.
    - d) Efectuar de acuerdo con el presidente, el pago de los gastos e inversiones que el directorio o la asamblea acuerden ajustándose al presupuesto.
    - d) Realizar mensualmente un estado de caja, con el detalle de entradas y gastos,
    - e) El tesorero será responsable del estado de caja y tendrá la obligación de rechazar todo giro o pago no ajustado a la Ley o no consultado en el presupuesto correspondiente; entendiéndose, asimismo, que hará los pagos contra presentación de facturas, boletas o recibos debidamente extendidos, documentos que conservará ordenados cuidadosamente en un archivo especial, clasificados por partida e ítem presupuestario, en orden cronológico.
    - f) Proporcionar la información y documentación cuando esta le sea solicitada por alguno de sus asociados.
    - g) Cualquier otro deber o facultad que le asigne la asamblea.

## CAPITULO IV.- TRATAMIENTO A LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

### 4.1 DEFINICIÓN DE FUERO SINDICAL

Tradicionalmente, el fuero sindical, dentro de la concepción latina, se lo ha visto como una protección en contra del despido injusto de los dirigentes sindicales. A través, del fuero sindical se otorga cierta estabilidad, y digo cierta, ya que ésta tiene sus limitaciones, a los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores durante y después de su función representativa, para así impedir que el dirigente sindical se vea intimidado por el empresario, y ya sea el sindicato o el comité de empresa, se quede acéfalo.

Se entiende en un sentido amplio y genérico como fuero sindical a: *“la protección especial impuesta legalmente, al empleador, de no despedir, según las condiciones del contrato de trabajo, al representante sindical por su actividad sindical”* y desde un sentido más limitado y específico como que *“si el trabajador es dirigente gremial, la garantía se extiende al ejercicio de su función o mandato, a cuyo efecto, si fuera necesario, queda facultado, incluso, para dejar pro tempore de desempeñar sus tareas en la empresa”*<sup>138</sup>.

Sin embargo, en la actualidad, la concepción de fuero sindical va más allá, puesto que la doctrina laboralista había hecho equivalente el concepto de fuero sindical con el de garantías sindicales, dentro de las cuales solo se hacía referencia al dirigente sindical y al despido del mismo, por lo que fue necesario conceptualizarlo de diferente manera.

Es así que, al referirnos a fuero sindical podemos decir que *“es el conjunto de medidas legales de carácter especial destinadas a proteger a los dirigentes sindicales y a garantizarles libertad de acción en el ejercicio de sus funciones”*. De esta manera constituye una *“protección contra la amenaza de despido, el traslado arbitrario u otras formas de persecución o discriminación a causa de su actividad gremial”*<sup>139</sup>.

<sup>138</sup> NAPOLI, Rodolfo; op; cit; pags 85-86.

<sup>139</sup> COSMOPOLIS, Mario Pasco, “Los Sindicatos en el Perú”, AELE Editorial, Lima, 1988, p. 296

Según el diccionario jurídico OMEBA es:

*La garantía que se otorga a determinados trabajadores, motivada en su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa. El fuero sindical representa la garantía que los Poderes Públicos otorgan a los trabajadores que, actuando en cargos directivos o representativos de sindicatos legalmente constituidos, necesitan, por razón del contrato de trabajo que los vincula a un empresario o patrono, una protección suficiente para el ejercicio de su actividad sindical<sup>140</sup>.*

Son muchas las acepciones acerca del fuero sindical que podemos encontrar, pero en todas ellas se observa el importante papel que juega la libertad sindical, por lo que podría decirse que, la libertad sindical es toda aquella protección respecto al control, prevención y reparación que se brinda al dirigente sindical en búsqueda del pleno ejercicio de la libertad sindical.

Respecto al concepto “fuero sindical” algunos doctrinarios, entre ellos Cabanellas consideran que, el termino se encuentra mal utilizado puesto que, tal como lo señala el mismo Cabanellas:

*[...]Se ha confundido la prerrogativa, que es inmunidad que se concede a determinados dirigentes sindicales, con el fuero como jurisdicción o potestad con el carácter de privilegiado, y que en este caso se otorgaría a cierta clase de causas o que se refieren a ciertas personas, cuyo conocimiento se substraerá a los tribunales ordinarios. Y esta confusión es tanto más posible cuando se da al fuero sindical alcances insospechados en un concepto de inmunidad en algunos proyectos conceder una determinada prerrogativa procesal a algunos dirigentes sindicales que los exima de ser detenidos o presos, salvo los casos dispuestos en las leyes, y procesados y juzgados sin la expresa autorización del organismo al que se atribuya la misma<sup>141</sup>.*

<sup>140</sup> Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1981, Tomo IV, p. 126

<sup>141</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba. Buenos Aires, Editorial Driskill, 1977, Tomo XII, p. 882).

Personalmente no estoy de acuerdo con esta teoría, por dos razones, la primera porque efectivamente la semántica jurídica concibe a la palabra “fuero” como el conjunto de privilegios que una persona ostenta en razón de su cargo. En el caso del dirigente sindical, éste efectivamente tiene ciertos privilegios en razón del cargo que ocupa como miembro de la directiva ya que de no serlo no tendría estas prerrogativas. La segunda razón, por la que no concuerdo, es que se confunde el término fuero con “inmunidad” en favor de no tener que someterse a órganos jurisdiccionales ordinarios o de estar exento de ser juzgado libremente por cualquier delito que cometa sea dentro de sus funciones o fuera de ellas.

El fuero busca que se le permita al dirigente sindical realizar sus funciones libremente sin temor a ser despedido, esto va a regir dentro de la empresa donde trabaja, pero si éste realiza algún tipo de delito penal, civil o tributario, es lógico pensar que el fuero sindical no será una salvaguardia para que éste se exima de responsabilidad.

Hablar de fuero sindical, es hablar de estabilidad en el empleo, esto se concede a aquellos trabajadores que ocupen cargos electivos en asociaciones de trabajadores legalmente reconocidas, a quienes desempeñen cargos representativos, también en asociaciones de trabajadores legalmente reconocidas, a los trabajadores que se desempeñan como delegados del personal, miembros de comisiones internas o en otros cargos representativos similares de carácter gremial<sup>142</sup>.

#### **4.2 NATURALEZA JURÍDICA**

La finalidad que persigue esta preferencia de permanencia en el puesto de trabajo en favor de los representantes de los trabajadores es la de proteger o tutelar la institución representativa, aunque, de forma indirecta se protege también, desde luego, al trabajador que ostenta el cargo de representación<sup>143</sup>.

---

<sup>142</sup> CABANELLAS, Guillermo; op; cit, pag 751

<sup>143</sup> MARTÍN RIVERA, Lucía, po; cit; pag 306

Se protege al trabajador que ostenta el cargo de representante, en atención a su especial posición jurídica frente al empresario, evitando con ello posibles discriminaciones por parte del mismo.

En este sentido, se procura que el trabajador tenga estabilidad en el empleo desempeñado, y más aún en el lugar donde lo desarrolla otorgándole una protección que prevalece en ocasiones sobre lo meramente técnico o productivo.

El fundamento de esta garantía se encuentra en la necesidad de tutelar preferentemente el interés colectivo de los trabajadores de la empresa, frente al interés del empresario, lo que lleva a garantizar el desarrollo de sus funciones representativas a costa de limitar los poderes empresariales de dirección y de organización del trabajo de la empresa<sup>144</sup>.

La razón de esto es que esta garantía, es que ésta trasciende el interés individual y se convierte en una garantía de la institución de la representación y de la actividad sindical de la empresa.

Lo que pretende el fuero sindical y como tal lo ha reconocido el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, es que no solo se no se permita el despido del dirigente sindical, sino que también se contemple que no se permitan casos de discriminación sindical entre los cuales se entienden, el descenso de grado, el traslado, la elaboración de "listas negras" y la jubilación obligatoria, cuando existe vinculación entre la actividad sindical y las conductas indicadas.

#### **4.3 LEGISLACIÓN LABORAL INTERNACIONAL SOBRE EL FUERO SINDICAL**

El fuero sindical ha suscitado un amplio tratamiento normativo internacional por considerarse que la protección que se brinda a los dirigentes sindicales en contra de los actos de discriminación, es un elemento importante dentro de la libertad sindical.

Las violaciones a la libertad sindical, y dentro de ésta, como eje de la misma, al fuero sindical, no deben considerarse como simples transgresiones, sino que ésta debe ser vista

---

<sup>144</sup> SAÉNZ LARA, C., "Representación y acción sindical de la empresa", MTSS, Madrid, 1992, pag 314.

con una mayor jerarquía, puesto que se encuentra amparada en la Carta Magna de nuestro país, en el artículo 326, numerales, 7 y 14, es decir, que su protección es de carácter constitucional.

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

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

*14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*

Nuestro país, en pro de que se asegure la estabilidad laboral del dirigente sindical, es parte del Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado en 1949 por la Organización Internacional del Trabajo e identificado como Convenio N° 98, que expresa, en su artículo 1:

*Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". Y, agrega: "Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto [...] despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales [...]"<sup>145</sup>.*

Asimismo, la Recomendación sobre Terminación de la Relación de Trabajo, adoptada en 1963 por la Organización Internacional del Trabajo e identificada como Recomendación N° 119, estipula: "Entre las razones que no deberían constituir una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran las siguientes: [...] ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad [...]"<sup>146</sup>.

---

<sup>145</sup> Recomendación 98, OIT art 1.

<sup>146</sup> Recomendación 119, OIT, art, 3.

El Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptado en 1971 por la Organización Internacional del Trabajo e identificado como Convenio N° 135, a la letra, dice:

*Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical [...] <sup>147</sup>.*

Tal como vimos en el capítulo II, suelen darse casos en que los empleadores despiden a sus empleados por razones económicas de la empresa, para lo cual, la OIT, HA realizado la recomendación sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptada en 1971 por la Organización Internacional del Trabajo, identificada como Recomendación N° 143, que dice: “reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal”.

#### **4.4 PRÁCTICA DESLEAL RESPECTO AL FUERO SINDICAL**

Se considera como práctica desleal “aquellas acciones u omisiones que, sin constituir delito contra la libertad de trabajo y de asociación, impiden, dificultan, perturban u obstaculizan el libre ejercicio de los derechos sindicales”.<sup>148</sup>

La esencia de las prácticas desleales consiste en que el empleador tenga conductas, directas o indirectas, que se hallen dirigidas a menoscabar, perturbar u obstruir la acción y el desarrollo de las asociaciones de trabajadores, desconociendo el interés colectivo que representa el sindicato. A pesar de que, en nuestro país, no existe una lista taxativa que indique cuales se considerarían como prácticas desleales, en doctrina y a lo largo de la historia encontramos las siguientes: intervenir en la constitución, funcionamiento o administración de una asociación profesional de trabajadores. Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una asociación de trabajadores mediante coacción, dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios. Promover o auspiciar por esos mismos medios la

<sup>147</sup> OIT, Recomendación 135, art 1

<sup>148</sup> CABANELLAS, Guillermo; op; cit; pag 735

afiliación de su personal a determinada asociación. Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales o de haber causado, testimoniado, o intervenido en los procedimientos vinculados al juzgamiento de las prácticas desleales. Rehusarse a negociar colectivamente con los trabajadores de acuerdo con los procedimientos legales. Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo del personal. Negarse a reservar el empleo o a reincorporar a los representantes de los trabajadores<sup>149</sup>. Crear listas negras con la finalidad de que los representantes de los trabajadores, una vez, que han salido de sus funciones y de la empresa, no encuentren trabajo en otras empresas.

Con el objetivo de garantizar la libertad sindical, se han tomado disposiciones formales adoptadas de las leyes de diversos países que conceden tal derecho, de esta forma se impide que se manifieste y se haga efectiva una actitud hostil por parte de los empleadores respecto a los dirigentes sindicales. Esta actitud se traduce, en una serie de actos destinados a perturbar la estabilidad laboral de los miembros del sindicato por medio de medidas de discriminación y represalias de cualquier orden, ya sea en contra de los trabajadores o en contra de los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores.

Se debe considerar que, en muchos casos se producen situaciones no definidas y que aún siendo legítimas violan derechos, cayendo en abuso del derecho, situaciones que ocurren con demasiada frecuencia dentro del derecho sindical, en que se da una relación de ida y vuelta en la que no siempre los trabajadores actúan dentro de las normas legales y los empleadores, aún conociendo las normas, no actúan acorde a ésta, por lo que quedan zonas grises, entre los actos legítimos e ilegítimos.

Para que se produzca la práctica desleal es necesario un doble supuesto, primero, la existencia de una asociación profesional de trabajadores, y segundo, el ejercicio individual o colectivo de derechos vinculados a la defensa de los intereses de la asociación de trabajadores. Los actos ejecutados en contra de un trabajador aislado, es decir, sin vinculación a una organización sindical, no configuran un interés colectivo, por lo que no pueden constituir práctica desleal, a pesar de constituir una violación a los derechos laborales pero deberán ser tratados de diferente forma.

---

<sup>149</sup> CABANELLAS, Guillermo; op; cit; pag 735

Dentro de la práctica desleal, se aplica el principio de inmediatez entre la falta que se entiende como práctica desleal y la denuncia en sí misma, en vista de que de esta manera la prueba es más fácil concretar la prueba y que el hecho de no realizar una acusación acerca de la falta implicaría que se condona la misma.

La primera Ley en hablar sobre las relaciones trabajadores-empleadores fue la Ley Taft-Hartley, (The Labor Management Relations Act of 1947) esta Ley incluye los actos cometidos por los empleadores, así como los imputables a las asociaciones de trabajadores<sup>150</sup>.

En el Ecuador, no existe una Ley específica acerca de prácticas desleales laborales, se pueden encontrar normas dispersas, el mismo Código de Trabajo señala que no se puede despedir al dirigente sindical y que de hacerlo se deberá pagar la correspondiente indemnización, pero es necesario que exista una norma expresa donde se encuentre taxativamente expuesto qué son las prácticas desleales.

Es importante crear normas que regulen este tipo de actividades ya que el fuero sindical, por sí solo no es suficiente para proteger a los trabajadores. En muchos casos, ya en la práctica, el fuero sindical no es respetado y se despide al dirigente sindical, sin importar cuanto deban pagar por indemnizaciones y no conformes con despedirlo, se crean las llamadas “listas negras”.

Las listas negras, son bancos de datos donde se encuentran los nombres de los dirigentes sindicales que, los empresarios hacen correr por las empresas de la rama o de sus amigos con la finalidad de que las personas que se encuentran en la lista, una vez que han salido de la empresa no encuentren trabajo en ninguna empresa. De esta manera, convierten al dirigente sindical en objeto de persecución, es decir, se crea una especie de criminalización privada, dentro de la cual el empresario pone una sanción al dirigente sindical dejándolo sin trabajo en el presente y sin esperanzas de conseguirlo en el futuro.

---

<sup>150</sup> NAPOLI, Rodolfo; op; cit; pag 87

Las listas negras configuran un grave problema a nivel sindical, que va en contra de la Constitución, así como de Tratados Internacionales y de los Derechos Humanos, puesto que, se está dejando sin trabajo a una persona, lo que implica que ésta no tendrá para sustentarse a sí misma, ni a su familia.

Una actividad por demás cruel, que ocurre en varios países y es difícil de atacar, dado su carácter secreto, lo que hace que sea casi imposible de probar y que consecuentemente indica que quien pone el pecho por sus compañeros, no siempre obtiene una medalla por luchar por ellos, sino que debe estar consciente de los riesgos que conlleva el ser dirigente sindical.

En muchos casos, el ex dirigente sindical al no encontrar trabajo se ve forzado, en el mejor de los casos, a dedicarse a otra actividad, en una rama diferente de la que se preparó, tomando en cuenta que hay personas que llevan años en una misma tarea, que han seguido cursos para tener un mejor desempeño dentro de esa área y que al ser despedidos tienen que volver a emprender y aprender de cero una nueva carrera. Es demasiado inhumano, sin querer decir que sea malo adquirir nuevos conocimientos, pero es botar a la basura años de experiencia, y quizás al perderse esa experticia en un determinado tema, no solo pierda el trabajador, sino también el empleador, a quien se le hará muy difícil encontrar alguien con los conocimientos del dirigente sindical a quien despidió.

El verdadero surge, no cuando tiene que cambiar de área de trabajo, sino cuando el trabajador tiene que salir del país para encontrar un nuevo empleo, dejando a su esposa, hijos, padres solos y con la incertidumbre de que se han quedado sin una fuente de ingresos, sin contar con el desapego emocional.

Salir del país, más allá de la presión económica por la que se ve forzado el ex dirigente sindical para tomar la decisión de ir a buscar trabajo en otro país, dentro de su psiquis, implica que ésta persona tuvo que huir de las represalias de su empleador, huir de una país donde las puertas se le cerraron por haber cometido el crimen de ser dirigente sindical.

#### **4.5 OBJETIVOS DEL FUERO SINDICAL**

El fuero sindical pretende resguardar el libre derecho de agremiación, esto implica que el trabajador tenga la certeza de que su empleador no podrá tomar ninguna represalia en contra de él a raíz de su actividad sindical, lo cual asegurará que el dirigente sindical no tendrá reparos en participar en la labor del sindicato, logrando así el pleno ejercicio de la libertad sindical, así como de la autonomía sindical.

Con la finalidad de proteger el fuero sindical, en la mayoría de legislaciones, se concede el privilegio de la inamovilidad para los trabajadores que desempeñan ciertos cargos, y que en razón de sus funciones están expuestos a represalias por parte de sus empleadores, que generalmente se traducen en el despido de los mismos.

Sin embargo, no es solo el derecho a la inamovilidad lo que se quiere resguardar por medio del fuero sindical, sino que también se busca que se respetan las condiciones de trabajo, es decir, que éstas no sean modificadas, ya que lo que se encuentra en juego va más allá del derecho de trabajo individual del trabajador, sino el derecho de asociación, el cual no puede ser cercenado, ni disminuido. Toda medida que tome el empleador para limitar, destruir o desconocer el derecho de sindicalización es nula.

#### **4.6 CARACTERÍSTICAS DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD SINDICAL; FUERO SINDICAL.**

La garantía para los dirigentes sindicales llamada fuero sindical, tiene las siguientes características:

- a) Es una garantía respecto a su función, pues, se concede para el cumplimiento de su gestión sindical.
- b) Es una garantía relativa, toda vez que no podrá ser invocada frente a la suspensión o cesación general de las actividades de la empresa o en el caso de que haya un despido masivo de todo el personal.

- c) Es una garantía condicionada, ya que para gozar de la misma se debe ser dirigente sindical, es decir, haber sido elegido como tal por parte de los trabajadores de la empresa.
- d) Es una garantía limitada, ya que solo alcanza a algunos representantes, y no a la masa de trabajadores. Respecto al tiempo es limitada porque se extiende más allá de un año luego de la cesación de la gestión sindical<sup>151</sup>.

#### **4.7. DURACIÓN Y ALCANCE DEL FUERO SINDICAL**

Una vez constituida legalmente la correspondiente asociación de trabajadores y designada la primera directiva permanente, la protección se reduce solo a los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores.

Con la finalidad de que empiece a cumplirse el fuero sindical, por parte del empleador, se debe notificar al mismo de la elección de los empleados que ahora serán miembros de la directiva de la asociación de trabajadores. Mas, es necesario tomar en cuenta de que en el caso de ser un sindicato o comité de empresa constituido por trabajadores de una misma empresa, no hay obligación de notificar por medio del Inspector de Trabajo, con la designación de los dirigentes al empresario. Pero en el caso de que el sindicato sea constituido por trabajadores de diferentes empresas, la notificación por medio del Inspector del Trabajo si es requisito para gozar de los beneficios sindicales.

Se justifica esta distinción en vista de que si todos los miembros de la asociación de trabajadores pertenecen a una misma empresa forzosamente serán trabajadores de la misma y consecuentemente el empleador conocerá quienes son los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores por diversos medios, entre los cuales, los más comunes serían las comunicaciones dirigidas por el sindicato al empleador, conversaciones entre dirigente sindical y empleador; por el contrario si se trata de un sindicato de trabajadores de diferentes empresas, el empleador de quien resultare electo dirigente es posible que ni siquiera tenga conocimiento de que dicho sindicato exista y mucho menos quienes son sus dirigentes, por lo que, si es necesario que se le notifique al empleador de su elección.

---

<sup>151</sup> CABANELLAS, Guillermo, op; cit; pag 456

El fuero sindical protege especialmente a la función directiva ya que quienes actúan al frente de una entidad sindical se encuentran más necesitados de esta protección, lo que conlleva que, el fuero sindical sea limitado y que no alcance a la masa de los trabajadores, sino solo a los que ocupen cargos directivos.

Dentro de la doctrina existen dos posiciones acerca de que si este privilegio para los trabajadores debe ser solo para los representantes ya elegidos o si también debe aplicarse para los candidatos.

La discusión se basa en la recomendación 143 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en la que se aconseja a los legisladores la extensión de la garantía a los trabajadores que son o han sido presentados como candidatos, esto pretende evitar cualquier actuación por parte del empresario dirigida a dificultar la constitución del comité de empresa o sindicato, puesto que éstos podrían verse intimidados y no presentar su candidatura por miedo a futuras represalias, por lo que el privilegio de fuero sindical debería establecerse a partir de la constitución de la mesa electoral, ya que a partir de aquel momento, el empresario puede tener formal conocimiento de los candidatos.

Desde otro punto de vista, la doctrina considera que la prioridad de la permanencia de los representantes es la propia existencia de tales representantes, por lo que, esta protección debe iniciar ya sea el día de la elección o el día del nombramiento del representante de los trabajadores.

#### **4.8 REQUISITOS PARA GOZAR DEL FUERO SINDICAL**

Hablar de fuero sindical, es hablar de estabilidad en el empleo, esto se concede a aquellos trabajadores que ocupen cargos electivos en asociaciones de trabajadores legalmente reconocidas, a quienes desempeñen cargos representativos, también en asociaciones de trabajadores legalmente reconocidas, a los trabajadores que se desempeñan como delegados del personal, miembros de comisiones internas o en otros cargos representativos similares de carácter gremial.

Para que sea aplicable el derecho a la estabilidad laboral por parte de los miembros de la directiva se deberán ajustar a los siguientes requisitos:

- a) La designación debe haberse efectuado cumpliendo con los requisitos establecidos en el Código de Trabajo y en los estatutos de la asociación de trabajadores
- b) Haber ganado las elecciones para la dignidad que se candidatizó.
- c) La designación debe ser hecha por un lapso determinado.
- d) Comunicar al empleador para que así el cargo pueda probarse fehacientemente.
- e) El ex miembro de la directiva de la asociación de trabajadores continúe dentro de la empresa por un año luego de fenecido el periodo para el cual fue elegido<sup>152</sup>.

#### **4.7 BENEFICIOS DEL FUERO SINDICAL**

Los beneficios que otorga el fuero sindical al dirigente sindical, que a la vez son estipulados dentro del contrato colectivo, respecto a la estabilidad en el empleo son:

- a) La posibilidad de que, por causa de su actividad sindical, pueda obtener una licencia sindical para retirarse de la empresa con la finalidad de cumplir sus funciones como dirigente sindical.
- b) Pago de las horas de permiso para el cumplimiento de la actividad sindical.
- c) No poder ser despedido, sin causa justa, mientras está en funciones.
- d) No poder ser despedido, sin causa justa, durante un año después de su reincorporación

Aún cuando el dirigente sindical, por motivos propios de su desempeño como dirigente sindical deba ausentarse temporalmente de su lugar de trabajo, éstas deben ser reportadas a recursos humanos, puesto que su calidad de dirigente sindical no le exime de realizar sus labores y de cumplir con el reglamento de la empresa.

En este punto se genera un inconveniente, en vista de que en varias ocasiones el dirigente sindical, en cumplimiento de sus funciones como miembro de la asociación de trabajadores,

---

<sup>152</sup> CABANELLAS, Guillermo, op; cit; pag 458

ya sea, porque está buscando capacitaciones para sus compañeros, representando a uno de sus compañeros en un juicio de trabajo, entre otras de las variadas actividades que un verdadero dirigente sindical debe efectuar, se verá en la imperiosa necesidad de faltar a su trabajo.

En teoría, el empleador debe darle el tiempo suficiente para que éste pueda desarrollar su vida sindical, pero ya en la práctica este derecho se ve truncado, en vista de que efectivamente el empleador cuenta con esa persona para que realice el trabajo para el que fue contratado en la empresa, y en ausencia de éste sería muy difícil que lo remplacen, y porque de alguna manera, se crea, cierta animadversión entre empleador y dirigente sindical, bien podría el primero, negarle la licencia sindical a la que tiene derecho y así conseguir que fracase la asociación de trabajadores.

Por ello, en países europeos se ha conseguido que se produzca una liberación laboral para el dirigente sindical, es decir, que éste únicamente se dedique a sus funciones como miembro de la directiva de trabajadores y que continúe percibiendo el salario como trabajador de la empresa. En cuanto a los efectos del cómputo de su antigüedad, el tiempo en el que el trabajador, por causa de sus funciones directivas, ha dejado de prestar sus servicios dentro de la empresa, se considera como de trabajo efectivo y los mismos deben ser considerados como si no hubiera existido interrupción alguna en el contrato de trabajo<sup>153</sup>.

Sin embargo, se debe considerar que, liberar laboralmente al dirigente sindical podría afectar a la producción de la empresa, puesto que, si los estatutos permiten la reelección, la conservación del empleo puede durar mucho tiempo y si el número de quienes gozan de este beneficio es amplio, el desarrollo de la empresa podría verse perjudicado ya que el personal capacitado para esas funciones disminuiría.

Implementar esta idea en el Ecuador y en cualquier parte del mundo, permitiría que los miembros de la directiva tengan más tiempo para cumplir con sus funciones, pero acarrearía que el empleador vea disminuido su personal, que siga pagando sus respectivas remuneraciones a los miembros de la directiva, ya que éstos no reciben sueldo por parte de

---

<sup>153</sup> CABANELLAS, Guillermo; op; cit; pag 755

la asociación de trabajadores por ser parte de la directiva de trabajadores, más allá de los viáticos que se les paga para que puedan ejercer sus funciones, y que se vea obligado a contratar a otras personas para que realicen su trabajo dentro de la empresa, es decir, pagar doble sueldo.

Existen empresas, pocas desde luego, tal como lo hizo la empresa LAN-CHILE que, hasta el 2009 permitía que el trabajador se dedique exclusivamente a sus diligencias como dirigente sindical y aún así recibir su sueldo mensualmente. Otras empresas, limitan a seis horas semanales el tiempo que otorgan a los dirigentes sindicales para que realicen sus actividades<sup>154</sup>.

Lo óptimo sería llegar a un acuerdo dentro de la negociación del contrato colectivo para que de esta manera, desde un inicio, las horas que el dirigente sindical dedica a la asociación de trabajadores, quede establecido dentro del mencionado contrato.

No se debe olvidar que, quien goza del beneficio de fuero sindical, es el trabajador que ha sido elegido como dirigente sindical, y como tal debe ser el ejemplo para sus compañeros de trabajo, absteniéndose de realizar actos que perjudiquen a la empresa ni a la asociación de trabajadores, por lo que sería totalmente reprochable que éste abuse de sus beneficios sindicales.

Previo a la publicación del Mandato Constituyente 8, los abusos de los dirigentes sindicales, por medio del contrato colectivo, eran no solo excesivos, sino de conocimiento público, y amparados en el fuero sindical, no se podían tomar medidas respecto al tema; por ejemplo, en algunas empresas, las horas extraordinarias y suplementarias no trabajadas eran cobradas por los dirigentes sindicales; pago de gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario de la empresa, reconocimiento de gratificaciones para la familia del dirigente sindical, así como , entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras actividades que estaban por fuera de lo que en realidad conlleva ser dirigente sindical.

Por estas razones el Mandato Constituyente 8, en la transitoria tercera, prohíbe todo este tipo de abusos por parte de los dirigentes sindicales, señalando que serán nulos de pleno

---

<sup>154</sup> [www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=68054](http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=68054) Acceso: 16 de diciembre 2013.

derecho todas las cláusulas de los contratos colectivos que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados ya que atentan al interés social<sup>155</sup>.

#### 4.8 INMUNIDAD DISCIPLINARIA

El dirigente sindical tiene una doble personalidad simultáneamente ya que, es empleado de la empresa y al mismo tiempo, representante de la asociación de trabajadores. Mientras se encuentra en sus actividades como dirigente sindical éste tiene los beneficios que la Ley le otorga; pero cuando se encuentra en el papel de trabajador éste se encuentra en la misma situación que sus compañeros de trabajo<sup>156</sup>.

Considero que no se deben confundir ambas situaciones, ya que las actividades que el trabajador realice como dirigente sindical se estima que serán las que éste encuentre convenientes para la persecución de los fines de la asociación de trabajadores, siempre enmarcado en las posibilidades que la Ley brinda para tal efecto. Caso distinto es aquel en el que el dirigente sindical en sus actividades como empleado de una empresa, fuera de sus funciones, dentro de la asociación de trabajadores, tiene una falta hacia la empresa, éste sin duda debe ser sancionado como un empleado más, puesto que su calidad de dirigente no le da privilegio alguno, ni es causa de exención para la sanción de aquellos actos que deriven de la prestación de servicios.

Dentro del derecho ecuatoriano positivo no existe, como tal, alguna disposición que norme acerca de una inmunidad disciplinaria para los dirigentes sindicales, así como tampoco hay alguna ley que les exima de responsabilidad acerca de los actos cometidos por los mismos. Es entendible esta situación ya que con el fuero sindical no se intenta que el empleado por sus funciones como dirigente sindical tenga privilegios más allá de los ya otorgados por la Ley, ya que se estaría desnaturalizando el propósito del fuero sindical.

---

<sup>155</sup> Mandato Constituyente Número 8

<sup>156</sup> Cabanellas pag 758

#### **4.11 RESERVA DE EMPLEO Y REINCORPORACIÓN DEL DIRIGENTE SINDICAL LUEGO DE TERMINADAS SUS FUNCIONES.**

El artículo 187 del Código de Trabajo dispone la inamovilidad de empleo del trabajador miembro de la directiva de la asociación de trabajadores. La inamovilidad es un derecho absoluto por el cual, el trabajador no puede ser despedido libremente por el empresario, durante el lapso establecido por la Ley, salvo que exista causa justa y la misma sea legalmente reconocida.

El mencionado artículo autoriza el despido solo cuando exista causa justa y la misma sea legalmente reconocida; es decir, que la estabilidad laboral aún para los dirigentes sindicales sigue siendo relativa y más aún, limitada, pues se limita al lapso de un año para que el trabajador no sea removido ni separado de su puesto y aún así, si el empleador considera a su libre arbitrio el despedirlo, puede hacerlo pagando la debida indemnización.

La reserva de trabajo no transforma al contrato de trabajo indefinido en un contrato de plazo definido. El hecho de que exista una garantía que no permita que se despida al dirigente sindical, una vez que éste se reincorpora al empleo, no modifica la estructura del contrato que subsiste en sus características, sino que solo establece un beneficio resultante de la calidad de miembro de la directiva de la asociación de trabajadores.

#### **4.12 CESE DE FUNCIONES DEL DIRIGENTE SINDICAL**

Dentro de este tema se analizarán las causas por las cuales el dirigente sindical puede cesar sus funciones y por lo tanto dejar de tener que ostentar el privilegio de fuero sindical. Dentro de las cuales tenemos las siguientes:

##### **4.12.1 TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO**

Los beneficios que conlleva el fuero sindical otorgado a los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores se basan en el contrato colectivo, es lógico pensar que una vez que éste haya terminado, indudablemente, seguirá la misma suerte el fuero sindical.

Las razones por las cuales el contrato colectivo puede terminar se encuentran en el artículo 250 del Código de Trabajo, que señala que estas causas serán las fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 169 del mismo Código.

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.

Las causales expuestas son las mismas que las indicadas para terminar el contrato individual, que ya fueron indicadas en el capítulo II, con la variante de que el empleador no tiene poder alguno para dar por terminado el contrato colectivo de trabajo.

Es importante señalar que, dado que éstas son las causales para que se termine el contrato colectivo de trabajo, lo que se trata es que una vez que éste ha fenecido los miembros de la directiva no tengan ningún tipo de trato especial, ya que sería injusto con los demás trabajadores que no son parte de la directiva.

#### **1.12.2 RENUNCIA DEL DIRIGENTE SINDICAL**

Se entiende que el trabajador que ha optado por ser parte de la directiva de la asociación de trabajadores se compromete con la misma, lo cual acarrea la obligación moral de quedarse en la misma hasta el fin del tiempo por el cual fue elegido.

Sin embargo, debemos recordar que el dirigente sindical es un ser humano que tiene deseos y necesidades y que por alguna razón de fuerza mayor, como el cambio de empresa para

obtener un mejor trabajo, la salida del país, entre otros, pueda verse obligado a dejar la dirigencia sindical.

Si el dirigente sindical renuncia, el fuero sindical quedaría sin sentido de existencia para esa persona por lo que sus beneficios habrán terminado cuando éste presente su renuncia.

#### **4.12.3 DESPIDO JUSTIFICADO POR PARTE DEL EMPLEADOR AL DIRIGENTE SINDICAL**

El fuero sindical no es un escudo protector contra las actuaciones culposas del trabajador o el ejercicio, desenfrenado de la libertad sindical, por el contrario, como lo hemos venido señalando es una prerrogativa para que en base a la libertad sindical, los miembros de la directiva puedan cumplir sus funciones libremente, sin miedo a represalias.

El trabajador, aún siendo miembro de la directiva de la asociación de trabajadores, no puede incurrir en faltas graves que perjudiquen a la empresa o a su empleador, fundado en el escudo que conforma el fuero sindical, ya que, de hacerlo se verá en la obligación de responder por sus actos.

En tal sentido, el fuero sindical puede ser levantado por parte del empleador, únicamente en la siguiente causa:

- a. El trabajador incurra en alguna de las causales establecidas en el artículo 172 del Código de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

Estas causales ya fueron analizadas en el Capítulo II, pero es importante recordar que respecto a la estabilidad laboral, las causales para que se dé por terminado el contrato deben ser reales e imperativas.

El dirigente sindical, no tiene, respecto a sus compañeros de trabajo, privilegio alguno, ni posición prevaleciente dentro de la empresa. El dirigente sindical, tiene las mismas obligaciones que los demás trabajadores, por lo que éste no puede cometer actos de

indisciplina en la empresa, de igual forma en el caso de fuerza mayor, por el hecho de ser dirigente sindical, la empresa no puede dar un trato especial a éste.

El hecho de que la falta se realice cuando el dirigente sindical se encuentra en funciones no lo exime de responsabilidad. Si el dirigente se encuentre en una reunión con representantes de la empresa y éste les falte del debido respeto o se refiera con términos injuriosos hacia la empresa, constituye, causa suficiente para solicitar el cese de funciones dentro de la empresa del trabajador.

Cabe recalcar que, a pesar de que se despida al dirigente sindical, dado que no existe vínculo entre la empresa y la asociación de trabajadores, si se despide a un miembro de la directiva, siguiendo todos los pasos legales, éste seguirá siendo parte de la misma aún cuando ya no trabaje en la empresa, tal como se señala en el primer inciso del artículo 187 del Código de Trabajo<sup>157</sup>.

#### **4.12.4 EL DESPIDO COMO ACTO DISCRIMINATORIO**

La discriminación se enfoca como un aspecto negativo del principio de igualdad que surge de la prohibición de efectuar distinciones, entre las personas, carentes de un criterio objetivo y razonable.

Al hablar de discriminación lo hacemos en los términos conceptuales definidos por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que en su Observación General 18 del 10 de noviembre de 1989, en el párrafo 7 precisó que:

*[...] El término discriminación, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento de cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o*

---

<sup>157</sup> Código de trabajo. art 187 [...]sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

*ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas*<sup>158</sup>.

De la misma manera el convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (Empleo y ocupación) del año 1958, en su art 1 dispone:

*Art.-1 A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

*(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*

*(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*

*La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría distinta*<sup>159</sup>.

En el ámbito nacional, corresponde señalar que, la Constitución señala en el art 11 que:

*Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*

*2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.*

*Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.*

<sup>158</sup> ONU, Comité de Derechos Humanos, Observación general 18, No discriminación, 10/11/89, párr. 7.

<sup>159</sup> OIT, Convenio 111, Sobre la discriminación (Empleo y ocupación), 1958, art 1.

*El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad<sup>160</sup>.*

Revisado esto, se puede concluir que constituye discriminación toda distinción que, en condiciones de igualdad, produce un resultado desventajoso en el reconocimiento y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de un determinado grupo de personas con motivo de ciertas características comunes.

Esta definición se basa en el principio de igualdad, estipulado en la Declaración Americana de Derechos Humanos, que prescribe que: “*Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, idioma, credo, ni otra alguna*”.

El dirigente sindical debe dar cumplimiento exacto a las obligaciones de su cargo, sin sujeciones de tipo personal con su contratante, puesto que, lo que éste busca es mejorar las condiciones laborales de sus compañeros de trabajo, por medio del contrato colectivo, lo cual a la larga acarreará que existan discrepancias entre el empleador y el dirigente sindical lo que puede provocar que éstos sean víctimas de las represalias del empleador cada vez que presenten los reclamos de sus compañeros o los suyos propios. Esto provoca que el dirigente sindical deje de ser igual que sus compañeros y se pueda convertir en un opositor del empleador, lo cual puede acarrear en que éste sea despedido como acto de discriminación.

El respeto a los derechos y libertades del dirigente sindical, no pueden verse disminuidos por su calidad como miembro de la directiva de una determinada asociación de trabajadores, quienes a través de su esfuerzo se han ganado el reconocimiento de sus compañeros de trabajo.

Las normas legales nacionales e internacionales vedan la posibilidad de discriminación laboral, pero al ser carentes de carácter punitivo, más allá de la indemnización pecuniaria

---

<sup>160</sup> Constitución del Ecuador, art 11, numeral 2, Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

que deberán pagar, y al no existir una estabilidad absoluta, que obligue a la reinserción al cargo, limita en si misma a que se produzcan casos de despido por razones de discriminación sindical.

#### **4.12.5 LA EXPULSIÓN DEL MIEMBRO DEL SINDICATO**

La expulsión de uno o más miembros del sindicato se encuentra regulado dentro del estatuto de la asociación de trabajadores, por lo que, las causales, así como el modo de hacerlo variará dependiendo de cada asociación.

En general, se pide, dentro de los estatutos de la asociación de trabajadores, que las razones por las cuales se quiere proceder a la expulsión del representante sea motivado y que cuente con por lo menos el 20% de respaldo por parte de los socios. Una vez realizada la acusación, los dirigentes tendrán tiempo para presentar las pruebas de descargo y posteriormente se pasará a la votación. En el caso de que se decida expulsar a los miembros de la directiva, suele hacérselo con una mayoría calificada.

Teóricamente no existen, taxativamente, causales para la expulsión de los dirigentes sindicales, pero una vez que éstos han sido expulsados, siguiendo el procedimiento, se entenderá que el privilegio del fuero sindical habrá terminado junto con su cargo.

Todo esto nos lleva a la conclusión de que el fuero sindical solo garantizará una completa estabilidad, es decir, que una vez que se terminen sus funciones como miembro de la directiva se mantenga su trabajo durante un año más, solo en el caso de que el dirigente sindical termine el periodo para el cual fue elegido<sup>161</sup>.

---

<sup>161</sup> TRUJILLO, Julio César, op, cit; pag 153

#### 4.13 INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO A UN MIEMBRO DE LA DIRECTIVA DE TRABAJADORES.

De producirse el despido al dirigente sindical sin causa justa y dado que en nuestro país no existe la reincorporación, solo queda que el empleador pague la debida indemnización.

La indemnización tiene una triple función: (i) reparatoria, (ii) sancionatoria y (iii) disuasiva. En primer lugar, la doctrina concuerda en que, con abstracción de la licitud del despido, la indemnización tiene naturaleza reparadora, ya que su propósito es reparar o indemnizar el daño presunto que sufre el trabajador como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo. Segundo: también se le asigna a la indemnización un carácter sancionatorio, porque el despido sin justa causa, más allá de los perjuicios individuales que puede provocar al trabajador, configura un hecho que altera el equilibrio de las relaciones sociales y que, por lo tanto, afecta el interés público. Por último, la ley tiende a penalizar esta forma de resolución del vínculo laboral con el obvio propósito de disuadir el ejercicio de la facultad de despedir de que goza el empleador.

El artículo 187 del Código de Trabajo señala la forma como ha de regirse el empleador respecto al pago de indemnizaciones por despido al dirigente sindical.

*Art 187.- El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año [...] El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.*

*En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.*

Respecto a la parte que le corresponde a la asociación será retenida por el juez de oficio y entregará a los personeros de la asociación, aunque no hayan intervenido en el juicio. Sin

embargo, de haber sido necesario un litigio para obtener el pago de la indemnización, el empleador será condenado a demás al pago del 50% de recargo sobre el monto del trabajador despedido. La asociación por su parte puede resolver, en asamblea general, que el valor que a ella se le entregue sea invertido, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Para que proceda la acción legal encaminada a obtener el pago de esta indemnización es necesario que el empleador incurra en mora, es decir, que hayan transcurrido 30 días desde la fecha del despido o del desahucio y que éste no hay pagado voluntariamente, sin que haga falta el requerimiento del trabajador por intermedio del juez<sup>162</sup>.

Si se ha procedido al despido intempestivo o desahucio por parte del empleador hacia el dirigente sindical, éste como ya se ha mencionado, deberá pagar la respectiva indemnización al mismo.

El pago de la indemnización puede llegar a ser muy cuantiosa según sea el caso, ya que, la legislación contempla el pago de indemnizaciones acumuladas, es decir, a modo de ejemplo que, si quien hacía las veces de presidenta de la asociación de trabajadores estaba embarazada, tendría una triple indemnización, puesto que, los valores se le pagaran como trabajadora de la empresa, considerando todos los beneficios de Ley y su antigüedad en la empresa, como dirigente sindical y como despido de una mujer embarazada, es decir, otro año más de remuneración, según indica en su último inciso el artículo 154 del Código de Trabajo<sup>163</sup>.

La indemnización, por cuantiosa que ésta sea, y aunque su función sea la de resarcir el daño, considero que no libera de culpa por dejar a una persona sin trabajo y sin futuro sustento para su familia. A pesar de que en muchas ocasiones los empleadores prefieran pagar cuantiosas sumas de dinero para deshacerse de ciertos trabajadores que, en su función de dirigentes sindicales, pueden ser un obstáculo en la vida del empresario, no se debería permitir que sean tan fácil el despedir a un miembro del sindicato ya que al parecer la

---

<sup>162</sup> Código de trabajo, art 187

<sup>163</sup> Código de Trabajo, art 154 [...]En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

indemnización más allá de un impedimento para el empresario, si éste tiene dinero, no le hará mella el pagar por liberarse de la persona que le impide su libre accionar en la empresa.

De igual manera, para el trabajador, como ya se han dado casos en el Ecuador, cuya indemnización al ser sumamente cuantiosa, han preferido salir en feliz actitud de la empresa, con miles de dólares encima.

Otro punto a tomarse en cuenta es que, el dirigente sindical que ha sido despedido por el empleador, recibirá su debida indemnización y se quedará sin empleo, pero seguirá siendo parte de la directiva de la asociación de trabajadores, es decir, que durante el tiempo que falte para que se acabe el periodo para el cual ha sido elegido el trabajador no tendrá más ingresos que los de la indemnización. Difícilmente una persona podrá vivir únicamente de la indemnización que ha recibido, por lo que se verá obligado a buscar un nuevo empleo y a dejar la dirigencia sindical<sup>164</sup>.

#### **4.14 LIMITACIONES AL BENEFICIO DE ESTABILIDAD**

Dentro del estudio del fuero sindical encontramos algunas limitaciones al mismo, entre estos se encuentran:

- El beneficio establecido en el art 187 del Código de trabajo solo puede aplicarse a los miembros de la directiva, es decir, a quienes ejerzan cargos directivos y únicamente para ellos, es decir, no aplica para todos los trabajadores amparados en el contrato colectivo aun cuando éstos aleguen que son parte de la asamblea<sup>165</sup>.

A pesar de que, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo Inspector del Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, hasta que se integre la primera directiva, y que en este caso la prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. Pero esto es transitorio y no tiene los mismos efectos ni en tiempo, ni en beneficios de los que tienen los dirigentes sindicales.

---

<sup>164</sup> Julio Michelena, entrevista con Estefanía Jácome Ruales, *El fuero sindical, grabación, Quito, 20 de enero del 2014.*

<sup>165</sup> Código de Trabajo, art 452, Registro Oficial 449 de 20-oct-2008

- No se puede crear un régimen especial solo para los miembros de la directiva ya que, de igual manera se los puede despedir si incurren dentro de las causales del artículo 172 del Código de Trabajo, por lo que, pasarían a ser tratados como trabajadores normales de la empresa.
- Amortización del puesto del dirigente sindical. Una cuestión, sin duda problemática, se da cuando el puesto del dirigente sindical es amortizado, no porque el empresario tenga la intención de desemplear al trabajador, sino que por causas tecnológicas su puesto ha dejado de ser útil para la producción de la empresa; a modo de ejemplo, podemos citar el caso en que la empresa ha comprado una máquina facturadora, labor que anteriormente era realizada a mano por el dirigente sindical.

En este caso nos enfrentamos a que si la estabilidad laboral del dirigente sindical debe ser una estabilidad en empleo o en sus funciones.

Respecto a esto, la legislación española, señala que de ser el caso, tal como lo hemos expuesto, no habría violación alguna al fuero sindical, ya que si varios hubieran sido los trabajadores afectados, efectivamente los dirigentes sindicales deberían tener preferencia para continuar en la empresa; pero no, si la amortización afecta de forma individualizada al puesto de trabajo ocupado por el dirigente sindical. Este razonamiento se da puesto que, dejar al dirigente sindical dentro de la empresa sin que éste tenga una función dentro de la misma acarrearía un perjuicio al correcto funcionamiento de la empresa.

En el caso de que se tenga que dejar al trabajador, dentro de la empresa, en vista de que la decisión fue algo general y no individualizada, se podría exigir el cambio de funciones, aunque esta sustitución tenga como consecuencia el despido de otro trabajador que en principio no estuviese afectado por la causa extintiva, todo esto en búsqueda de que se respete la garantía de fuero sindical, aun cuando esto configure un sacrificio para los otros trabajadores.

Se debe tomar en cuenta que, por ninguna razón el trabajador debe sufrir por las decisiones mal tomadas del empleador. El empresario cuando inicio la empresa corrió el riesgo que

implica el tener una empresa y si a éste por alguna razón ha tomado una mala decisión, o en este caso, ha reestructurado la organización de su empresa, el trabajador no puede salir perdiendo por ello.

La prioridad de permanencia en favor de los representantes de los trabajadores, no concede a los representantes un derecho incondicional y absoluto a permanecer en la empresa. Pero para salvaguardar la garantía sindical, la empresa puede determinar el cambio de funciones. De todas maneras, esta solución solo podría llevarse a cabo si el representante de los trabajadores tiene la capacidad intelectual o física para llevar a cabo las nuevas funciones a él encomendadas, e inclusive someterse a un periodo de capacitación<sup>166</sup>

---

<sup>166</sup> Julio Michelena, entrevista con Estefanía Jácome Ruales, El fuero sindical, grabación, Quito, 20 de enero del 2014.

## CONCLUSIONES

La estabilidad laboral de los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores dentro del contrato colectivo en el Ecuador, es un tema que no ha sido lo suficientemente tratado dentro del país, ni por la legislación, ni por la doctrina.

A pesar de que han existido un sin número de asociaciones de trabajadores, la actividad sindical ha sido echada de menos, tan evidente es esto, que existe tan solo un artículo que hable específicamente acerca de la estabilidad sindical en el Ecuador, artículo que por cierto, no ha sido reformado en treinta y seis años.

No quiero decir que las Leyes deban ser cambiadas sin una razón, solo por el paso del tiempo, pero hay que reconocer que las empresas ecuatorianas han crecido, se ha cambiado la matriz productiva, se ha creado una nueva forma de ver las relaciones humanas entre compañeros, entre empleador y trabajadores, entre la asociación de trabajadores y el dirigente sindical, entre el dirigente sindical y el empleador. Y lo único que no se ha reformado es el artículo 187 del Código de trabajo.

El artículo 187 del Código de Trabajo, a pesar de ser un artículo largo, complejo, con varias aristas, a mi parecer, es una burla a la estabilidad laboral; ésta es inexistente. No se puede pensar en estabilidad laboral si una norma empieza diciendo que “El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores”, y más adelante se señala que sí puede hacerlo, siempre y cuando pague una indemnización, tal como reza el penúltimo inciso del mencionado artículo “[...] Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año”.

La indemnización para que tenga asidero dentro de la estabilidad laboral debe cumplir el requisito de reparar integralmente el daño causado, lo que implica que se dejen las cosas como estaban en un inicio. La norma al no contemplar la reinserción del trabajador a su

puesto de trabajo, estabilidad relativa, sino solo el pago de la indemnización, implica que las cosas no volverán a su estado inicial, por lo que se le retribuirá con dinero.

Otra de las funciones de la indemnización, es disuadir al empleador para que no despidiera a sus trabajadores que son miembros de la directiva. Función que no se cumple. Una empresa que tiene más de treinta trabajadores, va a ser capaz de pagar una amplia suma de dinero para sacar de su nómina a cualquier persona que le impida llevar su empresa como éste prefiera y hará todo lo posible por disolver a la asociación de trabajadores, y qué mejor forma de hacerlo que dejándola sin uno de los miembros de la asociación de trabajadores o peor aún acéfala.

La última función de la indemnización, es sancionar al empleador. Si el empleador quería despedir al dirigente sindical y logró su cometido aún teniendo que pagar una cuantiosa suma de dinero, el costo beneficio, en este caso, es menor, por lo que el empleador, no se va a sentir sancionado. Por el contrario, sentirá una gran satisfacción al verse liberado del trabajador, sin tener ninguna represalia más que la económica por ello y sin la obligación de volver a contratarlo.

Todas estas reflexiones nos llevan a la conclusión de que, en el Ecuador, la figura de indemnización no funciona como en la doctrina se espera que funcione, o como si ha funcionado en otros países. La culpa de esto no está solo en la norma del Código de Trabajo, que como ya he señalado, es totalmente contradictoria, sino que además el problema radica en la forma como se lleva la relación entre el empleador y la asociación de trabajadores.

Recapitulando, la estabilidad laboral de los trabajadores dentro de la norma, se ve nuevamente agredida cuando en el párrafo final del texto se señala que “ [...]Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código”. Al momento de interpretar esta norma en toda su extensión, se puede observar que no tiene lógica, ni siquiera en su redacción. Inicia el texto diciendo que no se puede despedir ni desahuciar al dirigente sindical, en la mitad de la

norma dice que sí se puede si se paga una indemnización y finaliza señalando que si se puede despedir, sin pagar indemnización, si se incurre en alguna de las faltas del artículo 172 del Código de Trabajo. Demasiado confuso.

Con este análisis no quiero decir que el dirigente sindical tiene la facultad de actuar de una manera poco ética e irresponsable con su trabajo, así como con sus compañeros, por el hecho de ser miembro de la directiva. Por el contrario, como he señalado a lo largo de toda esta tesis, el comportamiento laboral del dirigente sindical debe ser excelente al punto de ser ejemplo de rectitud ante sus compañeros de trabajo, por lo que de modo alguno puede o debe incurrir en alguno de los puntos establecidos en el artículo 172 del Código de Trabajo.

A mi parecer, hay que reconocer, que este es el punto de quiebre entre empleadores y dirigentes sindicales. Los primeros, quieren, por propia conveniencia, un dirigente sindical que no interfiera con sus resoluciones dentro de la administración de la empresa, lo cual es comprensible, en vista de que éstos son quienes han puesto el capital y corren con todo el riesgo empresarial. Y los segundos, como representantes de los trabajadores, tienen la obligación de velar por los derechos de sus compañeros de trabajo, es así que, si hay algo que consideren que vaya en detrimento de los mencionados derechos, éstos puedan actuar y si es el caso, interferir dentro de las decisiones de los empresarios.

Frente a esto contemplamos un sinnúmero de interrogantes, y es que siempre dentro del derecho laboral existirán varias posturas, que dependerán del lado en que se encuentre la persona que realice el análisis, así como el derecho que se vea afectado. En este caso he podido revisar que al no existir una buena normativa acerca del derecho laboral es muy difícil no atropellar el derecho del empleador o del trabajador, miembro de la directiva, según sea el caso, para beneficiar al otro y viceversa.

Considero que el empleador tiene el derecho de manejar su empresa según como a éste le convenga, ya que, como dueño de la misma, tiene el derecho de desarrollar libremente la actividad de su empresa y para ello el empresario será el único que pueda fijar la nómina de trabajadores, así como, podrá realizar las modificaciones necesarias de personal para el

buen curso de la empresa. Para hacerlo, sin lugar a dudas deberá seguir el camino señalado por la Ley, ya que por el hecho de ser el dueño de la empresa, éste no puede saltarse pasos, irrespetando los derechos de los trabajadores. Respecto a los dirigentes sindicales, el empresario tendría el mismo derecho de despedirlo en el caso de que el puesto que éste ocupa deje de ser necesario para el funcionamiento de la empresa, pero en vista de la existencia del fuero sindical, esto no sería posible por lo que lo más factible y será colocar a la persona en una nueva función, que a mi parecer y dentro de lo posible, deberá ser de igual jerarquía que la anterior, para no desanimar ni causar ningún tipo de frustración al dirigente sindical, aún cuando se tenga que sacrificar el puesto de otro trabajador, lo cual podría parecer injusto con el mismo, pero se debe recordar que esto se lo hace pensando en pro de la estabilidad sindical, en beneficio de la mayoría.

Desde otro punto de vista, el dirigente sindical, que al final del día es quien termina poniendo el cuerpo, es quien trabaja para que sus compañeros tengan mejores derechos laborales y es por quien se creó el fuero sindical, necesario y más aún en un país en el que antagonismo entre dirigente sindical y empresario es enorme. El fuero sindical, a modo de conclusión, dejando atrás las definiciones doctrinarias, a mi parecer, no es más que el medio por el cual se protege la libertad sindical, sin éste ningún trabajador consideraría siquiera ser parte de la directiva de la asociación de trabajadores pues viviría con la zozobra de que en cualquier momento éste podría ser despedido de su empleo.

El problema nace cuando el dirigente sindical abusa de ese fuero sindical y se toma atribuciones que van más allá de sus funciones como tal, ya sea buscando mejoras solo para él o ella, usando el dinero que les otorga la asociación de trabajadores para fines personales o sin realizar las acciones pertinentes para el mejoramiento del desarrollo laboral de sus compañeros, y lo más grave, por lo cual si puede ser despedido, según nuestro código de trabajo, sin que por ello deje de ser parte de la directiva de la asociación de trabajadores, que robe o realice un mal trabajo en la empresa en la que trabaja.

En todo caso, de los primero problemas se encargará la misma asociación de trabajadores ya sea con la expulsión de la directiva o la respectiva multa, según sea el caso. Del último, es decir, que robe a la empresa se convierte en algo ya grave, ya que por esta causal se estaría infringiendo el fuero sindical pero tampoco considero justo que una persona que

roba a la empresa, que le brinda trabajo, o que se desempeña de una mala manera en sus funciones, dentro de la empresa debe tener algún tipo de consideración. En este caso sería justo que se lo despida, siguiendo el procedimiento pertinente y que la asociación de trabajadores haga lo que considere oportuno, según el caso., o cual ya está fuera de las manos del empleador.

Para evitar los abusos anteriormente señalados, empleadores, así como, trabajadores, deben estar conscientes que el éxito de una empresa se encuentra en la organización de los trabajadores. Es más fácil para el empleador llegar a un acuerdo con una o dos personas, que serán los representantes de los trabajadores, que llegar a un acuerdo con treinta, cincuenta, cien o más trabajadores. Lastimosamente esto no ocurre, y por el contrario, los empleadores ven como enemigos a los dirigentes sindicales y viceversa. Lo que acarrea que en vez de facilitarse la relación entre estos dos, ésta se complique y que el empleador quiera deshacerse del trabajador aún cuando deba pagar una alta indemnización.

Es preciso señalar que ninguno de los dos debería aprovecharse de su situación dentro de la empresa, puesto que, tanto trabajador, como empleado se necesitan mutuamente. El uno, como dueño de la empresa necesita personal que trabaje para y junto a él, con la finalidad de sacar a flote su empresa y ver resultados en la misma, y el otro, como trabajador, necesita del trabajo pues con la remuneración que percibe poder sostenerse a si mismo como a su familia, por lo tanto, el éxito de la empresa será beneficioso para los dos, lo cual solamente se logrará si estos se ponen de acuerdo y respetan el derecho del empresario a tomar las mejores decisiones para su empresa, siempre y cuando no menoscabe derechos laborales, y de los trabajadores a reunirse y buscar mejoras respecto a su trabajo.

Un tema importante, que no debe ser olvidado, es el referente a las prácticas desleales por parte de los empleadores frente a los dirigentes sindicales. Este tipo de actitudes, impiden el buen funcionamiento de la libertad sindical, es totalmente reprochable si quiera pensar que una persona por el hecho de ser dirigente sindical, reciba como forma de pago a su actividad, el ser despedido de su trabajo, luego de pasado el tiempo de estabilidad y que posteriormente no pueda conseguir empleo porque éste ha sido puesto en una "lista negra",

lo que conlleva a que en el mejor de los casos éste deba emigrar o simplemente empezar una lucha sin cuartel con la esperanza de encontrar un nuevo empleo de menor jerarquía, en la mayoría de los casos o en otra rama laboral.

Tratados internacionales y la legislación en algunos países, no en el nuestro, prohíben este tipo de actos, lo cual nos lleva a concluir que el legislador ecuatoriano no se ha preocupado por hacer valer el derecho humano más importante, a mi parecer, después de la vida, que es el trabajo, el derecho a mantenerse de una manera digna a sí mismo y a su familia. Grave error por parte del legislador, lo que una vez más nos hace ver la insuficiencia del artículo 187 del Código de trabajo al no contemplar este tipo de abusos.

Se debe reconocer que, llegar a tener conocimiento de este tipo de actividades desleales es muy difícil, dado su grado de “secreto”, seguramente nadie se atrevería, por ejemplo, a publicar en internet el contenido de las llamadas listas negras, pero no por ello el problema debe quedarse sin alguna solución, quizás desde el derecho adjetivo y no desde el sustantivo, es decir, dando una solución procesal. Las soluciones pueden ser varias, pero jamás por falta de medios de prueba se debe permitir que derechos se vean atropellados.

El derecho debe acoplarse a los hechos fácticos de la sociedad, muchas veces en doctrina encontramos un sinnúmero de teorías, de derechos que, valga la redundancia, en teoría se respetan, y está bien porque así encontramos como sería el derecho ideal, pero nunca debemos olvidar que fuera de los libros, de la doctrina, hay seres humanos, hay trabajadores y empleadores, con iguales derechos y libertades, que se merecen igual respeto, que el derecho del uno jamás puede ir en detrimento del derecho del otro, por tal razón el derecho positivo es el encargado de prever cualquier tipo de amenaza frente a estos derechos y proteger a las personas.

No ha sido mi intención en esta tesis, comparar a nuestro país, Ecuador, con países europeos, ni señalar que su derecho es mejor, pues estoy consciente de las diferencias sociales, políticas y económicas existentes, pero sí es mi intención abrirnos los ojos, y ver que se puede vivir mejor, que se debe dejar de lado las disputas entre trabajador y

empleador, que al final día son miembros de una misma empresa, que persiguen un mismo fin aunque al parecer por distintos caminos.

En conclusión, el derecho positivo, estructurado de una manera coherente e inclusiva, de la mano de la buena voluntad, así como, de la buena fe de empresarios y trabajadores, que entiendan que los unos sostienen a los otros, que ninguno puede abusar por encontrarse en ventaja frente a los demás trabajadores, puede transformar la vida laboral de un país, ya que únicamente si estas dos partes llegan a acuerdos, no sola la empresa saldrá adelante sino que la sociedad entera verá como sus niveles de producción y competitividad aumentan, lo cual a la larga beneficiará a los trabajadores, empleadores, a sus familias, comunidades, en fin, a los miembros de un estado en el que se respeten los derechos de todos.

## RECOMENDACIONES

No quisiera extenderme mucho respecto a las recomendaciones, puesto que, a mi parecer, quizás solo existiría una solución, y es el respeto hacia las necesidades laborales del trabajador por parte del empleador y que, a su vez, el trabajador respete las decisiones tomadas por el empleador. Decisiones que deberán ir en función de que la empresa llegue a su máximo éxito como industria.

La comunicación entre estas dos fuerzas laborales, en la que ninguna de las dos quiera aprovecharse de la otra, es la base para el desarrollo laboral.

El empleador debe comprender la gran ayuda que implica el tener conformado un comité de empresa. Esto le ahorrara tiempo y esfuerzo, ya que en vez de llegar a transacciones con cada uno de los empleados, podrá llegar a un solo acuerdo con el comité de empresa que representará a todos los empleados.

Por su parte, el dirigente sindical debe entender, que si bien su fuerza laboral es la que mueve la empresa, el empresario corre con todo el riesgo q conlleva sacar a flote un negocio, por lo que, sus decisiones deben ser acogidas con respeto y la colaboración de todos los trabajadores y principalmente del dirigente sindical

Antes de entrar a temas de fondo, me parece importante indicar una cuestión de forma, que podría parecer pequeño pero que podría llevar a serias confusiones en el ámbito laboral, por el solo mal uso de una palabra.

El derecho laboral ecuatoriano al tener una fuerte influencia del derecho laboral mexicano, tiende a confundir los términos utilizados en el léxico del estudio del derecho. Es así que, hemos confundido la palabra "sindicato" como término para referirse al comité de empresa, denominación que está mal empleada.

La asociación de trabajadores es el género, mientras que, sindicato y comité de empresa son las especies. Dentro de éstas dos últimas, solo el comité de empresa puede firmar el

contrato colectivo, mientras que el sindicato servirá para actividades menores, como ya lo he señalado a lo largo de la tesis.

Dicho esto, sería recomendable que se tome en cuenta el mal uso de la palabra y que se corrija a futuro, en vista de que he encontrado varios libros e incluso en cátedras que se comete este error, lo cual podría acarrear que se vea afectado, no solo el abogado por su inapropiado uso del léxico, sino que se malinterprete las funciones ya sea del sindicato o del comité de empresa.

Una vez analizado este desliz en el vocabulario jurídico, procederé a señalar algunos problemas y sus posibles soluciones dentro de la estabilidad laboral del dirigente de la asociación de trabajadores.

El primer punto que me preocupa, dentro de este análisis, es la elección del dirigente sindical. Como es sabido los requisitos para la elección del dirigente sindical están señalados en el estatuto de la asociación de trabajadores y en Código de Trabajo. Sin embargo, a mi parecer no se han tomado en cuenta algunos detalles acerca de la persona que puede ser electa.

Los requisitos, de acuerdo a la Ley, son muy pocos y a pesar de que se brinda a los trabajadores la posibilidad de establecer mayores requisito en los estatutos del comité de empresa o sindicato, y que posteriormente se confía en la capacidad de los empleados para elegir a quien mejor les convenga para representarlos, es necesario establecer ciertas pautas que me parece que se han olvidado en pro del beneficio e igualdad de los trabajadores, así como del empleador.

Considero que dentro de los requisitos que se establecen en la Ley se debería tomar en cuenta la estabilidad del trabajador para ser elegido miembro de la directiva, pues, sería absurdo e injusto con el empleador, que una persona que fue contratada con periodo de prueba de tres meses y que posteriormente no pase éste período de prueba, pero que previo

a esto fue elegido como dirigente sindical, se lo deba mantener dentro de la nómina de la empresa ya que así indica el fuero sindical.

Por lo que se debería establecer dentro de la norma positiva que, para poder ser candidato a un cargo dentro de la directiva de la asociación de trabajadores, éste deberá haber permanecido dentro de la empresa por un tiempo mayor a dos años.

Una vez que ha sido elegido el dirigente sindical, es natural preocuparse por sus funciones dentro de la empresa y de sus funciones como parte de la directiva de la asociación de trabajadores, trabajo que si es realizado de la manera correcta tomará varias horas de su día, y no permitirá que éste realice las funciones para las que fue contratado.

La solución que se ha aplicado en algunos países, ha sido que, se permita al dirigente sindical dedicarse únicamente a sus actividades dentro del comité de empresa, y así asegurarse, tanto trabajadores como empleador, que éste en verdad se dedique a sus actividades como miembro de la directiva para el beneficio de la empresa.

Sin embargo, en este caso, el empleador se vería obligado a contratar a otra persona para que realice las funciones para las que fue contratado el dirigente sindical dentro de la empresa, lo que equivaldría a que se deberá pagar doble sueldo, tanto a la persona contratada como al dirigente sindical.

Como ya he señalado anteriormente, si la empresa es pequeña difícilmente se podrá dar el lujo de pagar dos sueldos, por lo que considero que sería beneficioso que, el dirigente sindical reciba un sueldo más beneficios de ley, por parte de la asociación de trabajadores y no solo las comisiones que éste suele percibir para sus gastos de representación. De esta manera el dirigente sindical tendrá la oportunidad de dedicarse únicamente a representar a los trabajadores sin temer a represalias por no poder cumplir su trabajo dentro de la empresa y se asegurará su independencia frente al empleador.

Otro grave problema se origina al momento en que la empresa por causas económicas debe despedir a algunos de sus trabajadores, el fuero sindical protegerá al dirigente sindical de este tipo de decisiones tomadas por el empleador. Pero qué hacer si justamente el puesto del trabajador se vuelve obsoleto y deja de ser necesario tenerlo en la empresa, en este caso no es que exista algún tipo de represalia por parte del empleador hacia el dirigente sindical, sino que simplemente el trabajo que éste efectúa ya no le sirve a la empresa.

La solución que he encontrado y que se aplica en otros países es que se cambie al trabajador de función. El trabajador en este caso deberá ser instruido en una nueva función dentro de la empresa y trabajar en un nuevo cargo, evitando el despedirlo y cumpliendo así con el fin del fuero sindical.

Dentro del fuero sindical existe otra dificultad, que puede llegar a causar problema al momento de ejecutarlo. El fuero sindical, es un privilegio que se otorga a los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores una vez que éstos han sido elegidos, sin embargo, queda una laguna respecto a los trabajadores que se postularon para una dignidad dentro de la asociación de trabajadores, ya que estos también podrían verse limitados por miedo a represalias posteriores y no candidatizarse, lo cual afectaría la libertad sindical.

Personalmente, recomendaría que, dentro de nuestro derecho laboral se integre una norma que señale que el fuero sindical se extiende para los candidatos a miembros de la directiva de la asociación de trabajadores, por un año luego de su candidatura. De igual forma se debe dejar en claro que el fuero sindical empezará desde que los trabajadores se candidatizan y no desde que éstos son elegidos como dirigentes sindicales.

Reformar el artículo 172 del código laboral debería ser imperioso, ya que como he señalado, es contradictorio, ambiguo y facilita el despido del dirigente sindical, ya que la única medida coercitiva sería el pago de una indemnización, la cual aún siendo alta, para un empleador que quiera deshacerse del dirigente sindical, no habrá precio alto que pague por cumplir su cometido.

Es así, que considero de real trascendencia que de no ser comprobada la falta cometida por el trabajador, a éste no solo se le pague una indemnización sino que también se reintegre a éste a su puesto de trabajo. De esta manera el empleador en verdad lo pensará dos veces antes de despedirlo injustificadamente y la indemnización dejará de ser un medio para despedir al dirigente, que no es del agrado del empleador, a ser un verdadero impedimento para que no se produzcan atropellos laborales.

Uno de los temas más controversiales de esta tesis, ha sido respecto a las prácticas desleales, en vista de que no existe una norma que permita determinar qué implican las prácticas desleales, así como, cuál sería la manera más apropiada para poder probarlas.

Es comprensible que, en vista de que, por lo general, estas son secretas no haya un método incluido, dentro de la norma sustantiva para probarlas. La existencia, como medio de prueba, de la confesión judicial, no podría servir en este tipo de actos, ya que jamás un empleador va a reconocer que habría creado, a modo de ejemplo, una lista negra, en la que proporcionó los nombres de sus empleados para que éstos no puedan conseguir trabajo, una vez que estuvieron fuera de la empresa.

Por lo tanto, es casi imposible probar su existencia a pesar de que todos tenemos conocimiento de las mismas.

El derecho debe buscar la forma de solucionar este tipo de inconvenientes, por lo que será necesario introducir dentro del código laboral una nueva forma de prueba, en este caso, he considerado que podría ser una prueba utilizando el método científico, en el que por datos estadísticos se pueda sacar una conclusión de un determinado tema. Por ejemplo, podría realizarse una encuesta a cien miembros de la directiva de la asociación de trabajadores de diferentes empresas y ver cuántos de éstos pudieron encontrar trabajo luego de salir del lugar donde trabajaban, así podremos ver que, de ser el caso, si ochenta no pudieron encontrar trabajo, implicaría que hay algún tipo de irregularidad que ocasiona que éstos no puedan encontrar trabajo.

De igual manera, debe especificarse en la norma positiva cuales se consideran taxativamente como prácticas desleales y cuál sería la pena, dentro del derecho penal, para el empleador que, por venganza, deje sin trabajo a una persona, en vista de que, esta atentando contra uno de los derechos humanos más importantes; el derecho al trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

### 8. BIBLIOGRAFÍA

BARRERA, Antonio; "El derecho del Trabajo y los derechos fundamentales del hombre", Buenos Aires, 2008.

BARRERA, Nicholson, "El derecho al Trabajo y Derechos Humanos", editorial IB de f, Montevideo- Buenos Aires, 2000.

BUSTAMANTE, Colón, "El Contrato Individual de Trabajo", Editorial Jurídica del Ecuador, Quinta Edición, Quito.

CABANELLAS, Guillermo, "Diccionario de Ciencias Jurídicas", editorial Heliasta.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina, 1959.

CANDELAS, Ricardo; "Cómo organizar un sindicato en el Perú"

COSMOPOLIS, Mario Pasco, "Los Sindicatos en el Perú", AELE Editorial, Lima.

DE LA CUEVA, Mario; "Derecho Mexicano de Trabajo" Tomo II, Sexta edición, México 1964.

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1981, Tomo IV.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Buenos Aires, Editorial Driskill, 1977, Tomo XII.

FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, "Revista Jurídica Argentina", tomo I. Argentina.

GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho de Trabajo", pag 291-193

MONESTEROLO, Graciela, "Instituciones del Derecho Laboral Colectivo Herramientas Didácticas", editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2011.

MONESTEROLO, Graciela, "Instituciones del Derecho Laboral Individual Herramientas Didácticas" editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2012.

NÁPOLI, Rodolfo, "Manual de derecho sindical" Segunda edición, La Ley, Buenos Aires, 1969.

PALACIOS, Miguel, "Protección de la Libertad Sindical en el Perú". Instituto de Defensa Legal, Lima, 1991.

RANDLE, Wilson. El Contrato Colectivo de trabajo, su negociación, revisión, principios y prácticas .ARGENTINA Editorial Letras S.A. 1960.

SAÉNZ LARA, C., “Representación y acción sindical de la empresa”, MTSS, Madrid, 1992.

TRUJILLO, Julio César, “Derecho del Trabajo”, segunda edición, tomo I, Ediciones de la PUCE.

TRUJILLO, Julio César, “Derecho del Trabajo” Tomo II, Ediciones de la Universidad Católica, Quito.

VALENCIA, Hugo; “Legislación ecuatoriana de trabajo”, editorial Universitaria, Quito, 1979.

VELA MONSALVE, Carlos; “Derecho Ecuatoriano de Trabajo”, editorial La Unión, 1955.

Recomendaciones de la OIT

Constitución del Ecuador 2008

Constitución del Ecuador 1830

Mandato Constituyente Número 8

Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

Código Civil Ecuador

Código Penal Ecuador

Código de Trabajo de Colombia

Código de Trabajo de Costa Rica

Código de Trabajo de España

Código de Trabajo Uruguay

Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de diciembre del 1948.

Recomendaciones del Comité General de Derechos Humanos de la Organización de la Naciones Unidas.

Dr. Raul Castro, entrevista con Estefanía Jácome Ruales, Historia de la Estabilidad Laboral en el Ecuador, grabación, Quito, 1 de diciembre del 2013.

Julio Michelena, entrevista con Estefanía Jácome Ruales, El fuero sindical, grabación, Quito, 20 de enero del 2014.

Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVII. No. 1. Pág. 209. (Quito, 20 de abril de 1999)

Gaceta Judicial. Año CIII. Serie XVII. No. 9. Página 2877 (Quito, 27 de mayo de 2002)

“La Estabilidad Laboral”; [www.buenastareas.com/ensayos/La-Estabilidad-Laboral/1359456.html](http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Estabilidad-Laboral/1359456.html)

“Clases de estabilidad laboral”; [patricio-sofy.blogspot.com/2010/12/clases-o-formas-de-estabilidad-laboral.html](http://patricio-sofy.blogspot.com/2010/12/clases-o-formas-de-estabilidad-laboral.html)

[cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%203.pdf](http://cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%203.pdf)

[es.wikipedia.org/wiki/Primera\\_Internacional#Principales\\_puntos\\_tratados\\_en\\_la\\_Primera\\_Internacional](http://es.wikipedia.org/wiki/Primera_Internacional#Principales_puntos_tratados_en_la_Primera_Internacional).

[es.wikipedia.org/wiki/Segunda\\_Internacional](http://es.wikipedia.org/wiki/Segunda_Internacional)

[www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=68054](http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=68054)

PARA GRADOS ACADÉMICOS DE ABOGADOS (TERCER NIVEL)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

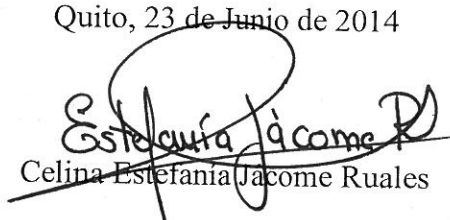
### DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Celina Estefanía Jácome Ruales, con cédula 1712825825, autora del trabajo de graduación intitulado: “Estabilidad laboral del los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores dentro del contrato colectivo en el Ecuador”, previo a la obtención del grado académico de ABOGADA en la Facultad de JURISPRUDENCIA:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital, una copia del referido trabajo de graduación, para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador, para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Quito, 23 de Junio de 2014

  
Celina Estefanía Jácome Ruales

C.I. 1712825825

REPUBLICA DEL ECUADOR  
 DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL  
 IDENTIFICACION Y CEDULACION

CEDULA DE CIUDADANIA No. 171282582-5

NOMBRES Y APELLIDOS  
 JACOME RUALES CELINA ESTEFANIA

LUGAR Y AÑO DE NACIMIENTO  
 PICHINCHA/QUITO/SANTA FRISCA

04 AGOSTO 1988

FECHA DE NACIMIENTO  
 REG. CIVIL 004-C 0377 02785 F

LUGAR Y AÑO DE RESIDENCIA  
 PICHINCHA/ QUITO

GONZALEZ SUAREZ 1988

REGISTRO CIVIL



Celina Estefania Jacome Ruales

ECUATORIANA\*\*\*\*\* V4443V4442

NACIONALIDAD IND. DACT.

SOLTERO

ESTADO CIVIL ESTUDIANTE

SUPERIOR ESTUDIANTE

MARCELO ENRIQUE JACOME

NOMBRE Y APELLIDO DEL PADRE

CELINA DEL CARMEN RUALES

NOMBRE Y APELLIDO DE LA MADRE

QUITO 28/09/2008

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICION

28/09/2020

FECHA DE CADUCIDAD

REN 0353800

ECFM No.



PULGAR DERECHO