



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**Facultad de Jurisprudencia  
Sistema de Posgrado**

**Maestría en Derecho de Empresa  
Trabajo de Titulación Examen Complexivo para la  
obtención del grado de Magíster en Derecho de Empresa**

**TÍTULO:**

**El Derecho de Asociación de los Empleadores Privados del  
Ecuador, su idónea organización como fuente de beneficio  
efectivo para sus trabajadores.**

**AUTOR:**

**Ab. León Peñafiel, Jimmy Francisco**

**TUTOR**

**Dr. Efraín Duque Ruiz, Msc.**

**2016**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DE EMPRESA**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Jimmy León Peñafiel

**DECLARO QUE:**

El examen complejo “**El Derecho de Asociación de los Empleadores Privados del Ecuador, su idónea organización como fuente de beneficio efectivo para sus trabajadores**” previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho de Empresa**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2016**

**EL AUTOR**

---

**Ab. Jimmy León Peñafiel**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DE EMPRESA**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, Ab. Jimmy León Peñafiel

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del examen complejo “**El Derecho de Asociación de los Empleadores Privados del Ecuador, su idónea organización como fuente de beneficio efectivo para sus trabajadores**” cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2016**

**EL AUTOR**

---

**Ab. Jimmy León Peñafiel**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y a su facultad de Jurisprudencia por haberme permitido formar parte del programa de posgrado. Al Doctor Efraín Duque Ruiz, por su apoyo al desarrollo de este trabajo, a mi familia y por sobre todo a nuestro creador por permitirme culminar este ciclo académico en mi vida.

**Jimmy Francisco León Peñafiel**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi esposa Cindy Pincay Peredo, a mis hijos Jimmy André León Carmigniani, André y Victoria León Pincay, a mi madre Norma Peñafiel Martínez, mis hermanos Ronny y Manuel León Peñafiel, mis compañeros de aula en este posgrado y a todos quienes hicieron posible para que se cumpla este sueño, en especial a mi padre Manuel León Cabrera, que no está conmigo en estos momento, pero sé que desde arriba, me guió para que culminara este paso en mi formación profesional.

**Jimmy Francisco León Peñafiel**

## ÍNDICE GENERAL

|  |    |
|--|----|
| Introducción.....  | 1  |
| Capítulo 1. Marco Teórico.....   | 3  |
| 1.1. Tema.....   | 3  |
| 1.2. El Derecho de Asociación de los Empleadores en la Constitución de la República del Ecuador.....   | 3  |
| 1.3 La Asociación de Empleadores en el Ecuador a través del tiempo.....  | 5  |
| 1.4 El Tripartismo.....  | 7  |
| 1.5 El derecho de Asociación en nuestra legislación laboral.....   | 12 |
| 1.6 La Asociación de Empleadores en el Ecuador, Organización actual, Su cuestionada representatividad.....   | 15 |
| 1.7 El Organismo que Agrupa a Nivel Mundial a los Empleadores.....   | 18 |
| 1.8 Análisis y fundamentos para que la asociación de Empleadores pueda brindar servicios complementarios y cumplir obligaciones patronales de manera efectiva..... | 20 |
| Capítulo 2. Marco Metodológico.....  | 29 |
| 2.1 Tipo de Investigación.....   | 29 |
| 2.2 Método de Investigación.....   | 29 |
| 2.2.1 Justificación.....   | 29 |
| 2.2.2 Objetivos General y Específicos.....   | 30 |
| 2.3 Análisis de Resultados.....  | 30 |
| 2.4 Conclusiones.....  | 31 |
| 2.5 Propuesta Jurídica.....  | 32 |
| 2.6. Bibliografía.....   | 37 |
| 2.7. Anexos.....   | 42 |

## RESUMEN

El derecho de asociación o libertad sindical de los empleadores privados del Ecuador estaba elevado a rango constitucional desde el año 1869, teniendo el Ecuador la característica de ser un Estado constitucional de Derechos, donde se puede ejercitar de manera efectiva la libertad sindical. Las asociaciones de empleadores privados se conformaron desde 1889, las mismas que jugaron un rol muy importante en los gobiernos de esa época, se convirtieron en una entidad de consulta obligada en materia económica, pero no perdiendo el objetivo único de defender sus intereses.

El Tripartismo, es la base de la organización estructural de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, como de la Organización Internacional de Empleadores, OIE, la importancia de esta institución radica en que los gobiernos, empleadores y trabajadores participen en discusiones libres y tomen decisiones de carácter democrático, a fin de fomentar el bienestar común.

La organización actual de la asociación de empleadores privados del Ecuador, está garantizada en la Constitución de la República del Ecuador y se ve expresada en las diferentes Cámaras de Comercio, Producción, Comités Empresariales y reglada en el Código Civil ecuatoriano, donde el Presidente de la República autoriza su nacimiento; y, es por esta misma vía que en el año 2008 el Presidente Rafael Correa Delgado presenta demanda de inconstitucionalidad a diferentes normas que coartaban el derecho de asociación en el Ecuador y el Tribunal Constitucional sentencia a favor del peticionario, dejando en tela de duda la legítima representatividad de los empleadores en el Ecuador.

Estas organizaciones a través de un marco de cooperación conjunta entre gobierno, trabajadores y empleadores, pueden garantizar de manera efectiva las obligaciones patronales y derechos de los trabajadores, como son los de guardería infantil, exámenes médicos, dotar de productos básicos y hasta ejercer actividades de servicios complementarios.

**Palabras Claves:** Libertad Sindical, Tripartismo, Asociación de Empleadores, Idónea Representatividad,

## **ABSTRACT**

The right of association or freedom of association of private employers Ecuador was elevated to constitutional status since 1869, taking the Ecuador the characteristic of being a country of rule of law or rights, which can be exercised effectively the right association. Private employers associations were formed since 1889, they played a very important role in the governments of the time, became an entity must be consulted on economic matters but not losing the sole purpose of defending their interests.

Tripartism is the basis of the structural organization of the International Labour Organization, OIT and the International Organization of Employers, OIE, the importance of this institution is that governments, employers and workers participate in free discussion and make decisions democratic character, in order to promote the common good.

The current organization of the association of private employers in Ecuador is guaranteed in the Constitution of the Republic of Ecuador and is expressed in the different chambers of Commerce, Production, Business and formal committees in the Ecuadorian Civil Code where the President of the Republic authorizes birth and is on the same way that in 2008 President Rafael Correa Delgado presents constitutional claim to different rules alibin the right of association in Ecuador and the ruling Constitutional Court in favor of the petitioner and leaves into question the legitimate representation of employers in Ecuador.

These organizations through a framework of joint cooperation between government, workers and employers can meet effectively the employers' obligations and rights of workers analyzed such as child care, medical examinations, provide commodities and to exercise activities complementary services.

**Keywords:** Freedom of Association, Tripartism, Employers' Association, Ideal Represents,



## INTRODUCCIÓN

Podemos observar que desde la promulgación del Código Laboral ecuatoriano en el año 1938, la institución de la Asociación de Empleadores, asociaciones patronales o patronos coligados no se la considera de una manera efectiva o de vital importancia como lo realizan con las organizaciones de trabajadores, en que se desarrolla todo un capítulo para su correcta organización; hay que recordar que los patronos de una u otra forma ya estaban organizados a través de las diferentes Cámaras, sean estas de Comercio, de Industrias, Agrícolas a nivel país, por esta razón el legislador al crear el Código del Trabajo ecuatoriano tipifica que reconoce a las Asociaciones de Patronos que defiendan sus intereses, puedan firmar contratos colectivos y derecho al Paro, situación que hasta la actualidad se mantiene.

Creemos que la falta de una adecuada organización de esta institución ha conllevado o desembocado en una falta de representatividad o legítima representación de los empleadores. Muy poco o casi nada se ha escrito sobre esta institución jurídica en nuestro país, tanto es así que no existe registrada ninguna Asociación de Empleadores en el Ministerio del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo ecuatoriano, dentro de su programa de Trabajo Digno, inició en mayo del 2011 el proceso de inspecciones para verificar que las empresas a nivel nacional estén cumpliendo con los derechos y obligaciones de los trabajadores; una de las obligaciones que no pueden cumplir los patronos es la de establecer almacenes con artículos de primera necesidad; antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder del Mercado, (S.R.O. No. 555, 13-X-2011), las empresas del país entregaban tarjetas de descuentos y afiliación a sus trabajadores para cumplir con dicho mandato legal, que actualmente se entrega de manera gratuita a todos los ecuatorianos.

Interesa demostrar que mediante una correcta organización del sector empleador en materia laboral, promovida por el Estado, en la que determine algunos beneficios de esta entidad que puedan ser incorporados en nuestra legislación laboral, serán de gran ayuda para la sociedad empleadora y trabajadora de nuestra nación, en donde los representantes del Gobierno, trabajadores y

empleadores participen en discusiones libres, con decisiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común.

Entre los beneficios que se pueden obtener es el cumplimiento cabal de la obligación de entregar productos a precio de costos y dirigir el ahorro en seguridad a mecanismos de cumplimiento ambiental, calidad en el producto o servicio dado y pasivos laborales.

## **CAPÍTULO 1**

### **1. Marco Teórico.**

#### **1.1 Tema.**

#### **EL DERECHO DE ASOCIACIÓN DE LOS EMPLEADORES PRIVADOS DEL ECUADOR, SU IDÓNEA ORGANIZACIÓN COMO FUENTE DE BENEFICIO EFECTIVO PARA SUS TRABAJADORES.**

#### **1.2 El Derecho de Asociación de los Empleadores en la Constitución de la República del Ecuador.**

Para el ejercicio del Derecho de Asociarse o de Libertad Sindical, es necesario precisar que el Estado, tenga como característica esencial, ser un Estado Social y Democrático de Derecho o Constitucional de Derechos, sin esos rasgos, la plena eficacia para hacer efectivo este derecho fundamental se vuelve muy tenso. Se nos hace necesario señalar algunas definiciones de autores sobre lo que expresamos en líneas anteriores, para que el Derecho a la Libertad Sindical no sea violentado o complicado ejercerlo, ¿Qué es un Derecho Fundamental? ¿Qué es un Estado de Derecho? ¿Qué es un Estado Constitucional de Derechos? ¿Qué es Democracia? y por último ¿Qué es la libertad Sindical?, para efectos de este trabajo y en este apartado se precisará lo que es un derecho fundamental. Porque un Estado que consagra al derecho sindical a rango constitucional, es social, democrático, constitucional de derechos. (LEON, 2016)

Jorge Zavala Egas, en su libro Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica, nos expresa. “Son Derechos Fundamentales, los reconocidos y expresados en normas-principios del sistema jurídico prescritas en la Constitución de la República y en los tratados o convenios internacionales de derechos humanos, y que por nacer en esa fuentes de producción normativa se denominan también derechos constitucionales”.(JORGE ZAVALA EGAS, 2010).

David Gordillo Guzmán, en su obra La Limitación de la Acción de Protección Contra Decisiones Judiciales y su Incidencia en la Indefensión, define: “Los Derechos Fundamentales, es el conjunto de derechos subjetivos y garantías

reconocidos en la Constitución como propios de las personas y que tienen como finalidad prioritaria garantizar la dignidad de la persona, la libertad, la igualdad, la participación política y social, el pluralismo o cualquier otro aspecto fundamental que afecte al desarrollo integral de la persona en una comunidad de hombres libres”. (DAVID GORDILLO GUZMAN, 2010)

Para Joseph Raz, el Estado de Derecho se conforma de 2 aspectos 1) que las personas deben ser regidas por el derecho y deben obedecerlo y, 2) que el derecho debe ser de tal manera que la gente pueda ser guiada por él. Recuperado <https://books.google.com.ec/books?isbn=9682324009> (Raz, 2002: 19). Para Raz el Estado de Derecho se lo puede conceptualizar en donde el derecho, guía a los mandantes y a los mandatarios, además que las personas obedezcan las leyes, elementos necesarios para que pueda existir un Estado de Derecho.

Es en la Constitución Política del año 1869, que reconoce por primera vez la libertad de asociarse a las personas en el Ecuador, consagrado en el Título XI “Garantías” artículo 109, donde se les permite asociarse pero sin armas, respetando la religión, la moral y el orden público y bajo la vigilancia del gobierno, aunque debería decir del Estado. No es más que en la Constitución Política del año 1929, donde de manera categórica se señala lo siguiente:

Art. 151.- La Constitución garantiza a los habitantes del Ecuador, principalmente, los siguientes derechos:

24. La libertad de asociación y agremiación.

El Estado cuidará de estimular y desarrollar la cooperación social. Tanto los obreros como los patronos o empresarios tendrán derecho para asociarse en pro de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales. Para la solución de los conflictos de capital y el trabajo, se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje. La Ley reglamentará todo lo relativo a coaliciones, huelgas y paros. (ASAMBLEA NACIONAL, 1929). La Constitución Política de 1984 nuevamente lo recalca en el artículo 31 literal h) y la Constitución Política de 1993, pero a diferencia de la 1984 está en el literal g). (CONGRESO NACIONAL 1984, 1993).

Según nos categoriza el artículo 1 inciso primero de la Carta Magna, el Ecuador, como un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. (ASAMBLEA CONSTITUYENTE 2008).

La Constitución de la República del Ecuador, promulgada en el Registro Oficial 449, 20-X-2008, artículo 326 numeral 7, tipifica que 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. (ASAMBLEA CONSTITUYENTE 2008).

Se puede decir que en el Ecuador, de conformidad a lo antes señalado, cumple con la condiciones para que este derecho sea ejercitado de una manera eficaz sin detrimento alguno, donde el Derecho a Asociarse o de la Libertad Sindical de los empleadores está elevado a rango de derecho fundamental en la carta Magna de la República, pero debemos preguntarnos cómo nace o se hace efectivo este derecho a través de la historia en nuestro país. (LEON, 2016)

### **1.3 La Asociación de Empleadores en el Ecuador a través del tiempo.**

Debemos precisar que muy poco se a escrito respecto a este tipo de agrupación en nuestro país, la mayor parte se refiere a las agrupaciones de los trabajadores; podemos empezar que las primeras agrupaciones de empresarios en el país se dá en la época de la pepa de oro o del gran cacao, proliferándose el comercio en Guayaquil y como consecuencia también, los bancos, hoy llamadas instituciones financieras; según la web de la Cámara de Comercio de Guayaquil <http://lacamara.org> accedido el 9 de febrero del 2016, fue en 1889, que se resolvió que la nueva entidad estaría conformada por un Consejo de Administración y por todos los miembros que se inscriban como socios, con el fin de darle voz y representación en el concierto y dirección de la vida nacional, a la ciudad económicamente más activa del Ecuador. Así, el Presidente de la República, don Antonio Flores Jijón, dispuso la creación de la Cámara, mediante Decreto de Fundación expedido en el Palacio de Gobierno en Quito, el 5 de Junio de 1889,

ésta tenía la obligación de convertirse en una entidad de consulta de los Gobiernos, y a la vez de opinar representando el interés de la región en asuntos de Hacienda, Comercio y Navegación.

Así nació el primero y más antiguo gremio del sector privado del Ecuador y la tercera Cámara de Comercio establecida en Sudamérica. Fue fundada para servir al interés gremial de sus afiliados, al desarrollo de sus actividades comerciales y empresariales. En 1909 se amplió a “Cámara de Comercio y Agricultura”, en 1934 a “Cámara de Comercio, Agricultura e Industrias”, y en 1938 volvió a denominarse “Cámara de Comercio de Guayaquil”.

Es en la ciudad de Quito, a principios de los años 1900 se crea la Cámara de Comercio, Agricultura e Industria. Es de su origen que estas agrupaciones como bien se puede apreciar, son formadas con ánimo de proteger los intereses de los empresarios y fueron de vital importancia para la vida económica del país, se convirtieron en asesores de los gobiernos de turno; debido a la corriente liberal de la época, que fueron poco a poco reemplazados por los conceptos de la Revolución Juliana, el Estado ecuatoriano se vuelve centralista; es en esa época que promulgan las primeras leyes laborales para regular contratos, salarios y jornadas. En la época del gobierno de Isidro Ayora se fundaron el Banco Central, la Superintendencia de Bancos y la Contraloría General de la Nación.

Desde 1925 el Estado ecuatoriano empezó a tomar el control en la política económica de la Nación y con el pasar de los años tomaría el control del país y no consultarían cualquier decisión de tipo económico a las Cámaras, provocando un descontento en estas agrupaciones, que nuevamente enderezaron lineamientos para defender sus intereses que se veían afectados.

Se puede señalar entre estas defensas:

- Que se estudie la factibilidad de proclamar a Guayaquil como un puerto autónomo, para lo cual se formó una comisión para ese efecto.
- La suspensión del cobro del impuesto predial por el año 1928, debido a la situación calamitosa económicamente de las haciendas de la costa.
- Reformar la Ley Orgánica y Nuevo Arancel de Aduanas en los años 1930, se pidió también la derogatoria del impuesto a la renta, a las ventas.

- La derogatoria del control de importaciones en 1939,
- Reforma en 1963 de la ley de Impuesto a la Renta.

Podemos decir que a través de las diferentes páginas web de las Cámaras, sean estas de comercio, industrias, y otras de carácter gremial de los empleadores privados en el Ecuador, expresan dentro de su historia como institución, la defensa de sus intereses, jugando un papel muy importante dentro de la economía del país; Como se puede apreciar estas instituciones a través de la historia fueron creadas para la defensa de los intereses de los empleadores, pero veamos cómo esta institución de la Asociación Sindical de Empleadores es analizada desde la Organización Internacional del Trabajo por sus siglas OIT y la defensa de estos intereses por la Organización Internacional de Empleadores (OIE). (LEON, 2016)

#### **1.4 El Tripartismo.**

Este término de tripartismo es una de las piedras angulares de este trabajo, porque en él radica o se apoya para demostrar los objetivos que se persiguen, de allí que debemos tener claramente su significado, su origen, su importancia dentro de las relaciones existentes entre los actores que la conforman, siempre desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. El tripartismo es la esencia de la estructura organizacional de la OIT, se puede decir que es la única organización mundial con esta estructura donde participan los Estados que la conforman con delegados de los empleadores y de los trabajadores, también es parte integrante de la Organización de las Naciones Unidas, ONU.

La OIT está formada de la siguiente manera a) La Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo, b) El Consejo de Administración, órgano ejecutivo y c) La Oficina Internacional del Trabajo. La Conferencia es la asamblea anual y el órgano que adopta las normas internacionales del trabajo. Cada Estado o País se encuentra presente en la OIT con cuatro delegados; dos representan al gobierno, uno a los empleadores y uno a los trabajadores, ellos pueden estar acompañados por consejeros, delegados que deben ser nominados después de consultar con las organizaciones más representativas de ambos sectores. Son ciento ochenta y seis países actualmente los que conforman la OIT.

Se evidencia nuevamente el tripartismo en la composición de este organismo. El Consejo de Administración, es el ente ejecutivo de la OIT, se encuentra estructurado por cincuenta y seis miembros, veintiocho que representan al gobierno, catorce a los empleadores y catorce a los trabajadores, también hay miembros adjuntos representados de forma tripartita con diferentes números, este Consejo supervisa las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo y elige al Director General de la misma.

Se puede fácilmente establecer que el tripartismo es lo que vitaliza a la Organización Internacional del Trabajo, donde sus objetivos están enfocados en los derechos fundamentales en el trabajo, la generación de empleo, la seguridad social y el diálogo social, para esto realiza actividades normativas de cooperación técnica, de formación, de información y de investigación; instrumentos internacionales que adopta la Conferencia son los convenios, las recomendaciones, las declaraciones y las resoluciones, que son los que crean de manera universal las obligaciones que son coercitivas para los países miembros que lo ratifican con excepción de las recomendaciones, porque su función es la de establecer las normas que guían a los gobiernos en su accionar, pero son sus fuentes principales de derecho. (LEON, 2016)

Por eso como dijimos en un principio, de este apartado debemos de analizar su significado e importancia, de allí que según el significado expresado por el Diccionario Manual de la Lengua Española, Vox. © 2007, Larousse, Editorial, S.L. Tripartito, se aplica al contrato, acuerdo o reunión que está formado por tres grupos de personas.

Según la OIT define como Tripartismo o Cooperación Tripartita.

Todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos–, los empleadores y los trabajadores, que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social. (OIT, Consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social, Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo, 1996).



De estas dos definiciones podemos extraer sin necesidad de ejercicio complicado, que la voluntad de los integrantes de esta relación tripartita dependerá el éxito y que las recomendaciones o convenios que emanan de la (OIT) puedan verse concretadas en beneficio colectivo. (LEON, 2016)

La importancia de esta institución dentro de la (OIT) radica entre sus principios fundamentales, la lucha contra la necesidad que debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y tomen decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Dicha Declaración también establece en lo que respecta a los empleadores, que la OIT tiene la obligación de fomentar en todas las naciones programas que permitan la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

El tripartismo se explica por la convicción de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores son actores sociales privilegiados en el plano internacional y en el plano nacional, para la toma de decisiones políticas relativas a las cuestiones que les interesan, en particular en el terreno económico y social y sobre todo en los asuntos laborales. De esta forma, las políticas y decisiones adoptadas por los órganos de la OIT o por los órganos nacionales, adquieren, al implicar no sólo a los gobiernos sino también a las organizaciones de empleadores y trabajadores, una mayor autoridad y legitimidad que facilita su respeto y aplicación por aquellos que asumen las consecuencias. La composición tripartita de los órganos de la OIT, permite que tanto los empleadores como los trabajadores puedan aportar sus puntos de vista y que éstos sean tenidos en cuenta, de manera que la sociedad pueda beneficiarse de sus conocimientos y experiencia, ya que de hecho son los actores mejor situados para evaluar las necesidades cambiantes del mundo del trabajo y contribuir a encontrar las soluciones más apropiadas.

En efecto, debido a la complejidad creciente de la sociedad, de las industrias y de las actividades del Estado, éste no puede pretender concentrar la totalidad de los conocimientos ni suponer que lo que propone ha de alcanzar en forma adecuada los objetivos que se ha fijado. Este planteamiento en el que las decisiones políticas, sociales, económicas y laborales se apoyan en la mayor medida de lo posible en el consentimiento general y en la corresponsabilidad de los actores sociales, redundando además en la armonía de las relaciones laborales y contribuye así a la paz social.

El tripartismo supone organizaciones de trabajadores y empleadores representativos, libres, independientes y democráticas, que aunque con objetivos diferentes, comparten intereses comunes como la prosperidad económica, el bienestar de la comunidad, el empleo o la paz social en condiciones de equidad. Las organizaciones de empleadores desempeñan un papel crucial en la creación de las condiciones necesarias para el desarrollo de empresas competitivas y exitosas, lo cual constituye a su vez la base para el empleo, la mejora de los niveles de vida y de trabajo y el acceso a los beneficios del crecimiento económico y el progreso social.

El tripartismo de la OIT, constituye una verdadera fuerza en vista de la autoridad con que son ungidas las decisiones de sus órganos, adoptadas generalmente con el apoyo mayoritario de los tres sectores. Sin embargo, implica la necesidad de llegar a compromisos, lo cual lleva a las partes en muchas ocasiones a ceder posiciones en aras de garantizar una acción rápida y eficaz, aceptada por todos. La evolución de la OIT permite comprobar que el tripartismo no sólo constituye un elemento esencial de su estructura, sino que es objeto de una preocupación permanente por reafirmarlo y proteger su aplicación práctica. Son las organizaciones de empleadores y de trabajadores las que tienen un interés especial en vigorizar este sistema, defendiendo la autonomía de los grupos respectivos dentro de la Organización. Merece destacarse aquí una reciente resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo (2002) relativa al tripartismo y el diálogo social que se reproduce a continuación:

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:  
Recordando la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando los Convenios núms. 87, 98, 144, 150, 151 y 154, las Recomendaciones que los complementan y la núm. 113; poniendo de relieve la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 como estructura tripartita única con la meta de «la paz universal y permanente»; Reiterando la importancia del carácter tripartito de la OIT, que entre todas las instituciones internacionales es el marco único en el que los gobiernos y los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden, de manera libre y abierta intercambiar sus ideas y experiencias y promover mecanismos duraderos de diálogo y de creación de consenso; Subrayando que entre los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social; Consciente de que el diálogo social y el tripartismo han demostrado ser medios valiosos y democráticos para abordar las preocupaciones sociales, fomentar el consenso, contribuir a elaborar normas internacionales del trabajo y examinar una amplia gama de cuestiones laborales respecto de las cuales los interlocutores sociales desempeñan un papel directo, legítimo e irremplazable.

Reafirmando que las organizaciones legítimas, independientes y democráticas de trabajadores y empleadores, que participan en el diálogo y la negociación colectiva, aportan una tradición de paz social basada en negociaciones libres y en la conciliación de intereses conflictivos, por lo cual hacen que el diálogo social sea un elemento central de las sociedades democráticas; Recordando los numerosos retos y oportunidades a los que se enfrenta el mundo del trabajo en el marco de la globalización y la importancia de fortalecer la colaboración entre los interlocutores sociales y los gobiernos para lograr soluciones apropiadas en los ámbitos nacional, regional e internacional, y con mayor razón en la OIT.

Recordando el papel esencial que desempeñan los interlocutores sociales en el desarrollo económico y social sostenible, la democratización y el desarrollo participativo, así como en el examen y el fortalecimiento del papel que cumple la cooperación internacional en materia de

erradicación de la pobreza, promoción del pleno empleo y trabajo decente, que aseguran la cohesión social de los países; Destacando que el diálogo social y el tripartismo son procesos modernos y dinámicos que tienen una capacidad única y un gran potencial para contribuir al progreso con respecto a muchas situaciones y cuestiones difíciles que plantean desafíos, incluidas las relativas a la globalización, la integración regional y la transición; Poniendo de relieve que los interlocutores sociales están abiertos al diálogo y que trabajan sobre el terreno con las ONG, que comparten los mismos valores y objetivos que ellos y los ponen en práctica y los concretizan de una manera constructiva; y reconociendo el potencial de la Oficina para colaborar con la sociedad civil previa celebración de consultas adecuadas con los mandantes tripartitos.

Teniendo en cuenta las valiosas contribuciones que las instituciones y organizaciones de la sociedad civil aportan a la Oficina Internacional del Trabajo, al ayudarle a desarrollar sus labores, en especial en materia de trabajo infantil, trabajadores migrantes y trabajadores con discapacidades, y reconociendo que otras formas de diálogo distintas del diálogo social son sumamente útiles cuando todas las partes respetan las respectivas funciones y responsabilidades de las demás, en particular por lo que atañe a las cuestiones de representación.” (Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, 2005, Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de control de la OIT, Turín, Italia: Organización Internacional del Trabajo).

### **1.5 El derecho de Asociación en nuestra legislación laboral.**

Como Segunda piedra angular de este trabajo, es la incorporación de la libertad sindical en la legislación ecuatoriana en materia laboral, se puede precisar que la libertad de asociarse en el Ecuador data desde 1869, momento que se la consagró en su Carta Magna, así como la primera manifestación de agrupación de empresarios que es desde 1888; este derecho fundamental, el de libertad para asociarse a los empleadores se lo incorpora en el derecho laboral ecuatoriano en el año de 1938 con la promulgación del primer Código del Trabajo ( R.O número 78-81 del 14-17 de noviembre de 1938), donde se estipuló que el Código reconoce

las Asociaciones de Patronos que persigan la defensa de sus intereses, puedan firmar contratos colectivos y el derecho al Paro patronal.

Para hacer un poco de historia y para poder comprender un poco la situación del porqué este derecho de asociarse en el Ecuador primero está elevado a rango constitucional y después a ley ordinaria. Si bien es cierto no existía ningún óbice para que las personas se pudieran asociar, especialmente los trabajadores, también es cierto que no existía ningún régimen jurídico que regulara su funcionamiento y organización, no podían constituirse de hecho, sumado con la promulgación en el país en el año 1937 el primer Código Penal, donde se tipifica a las reuniones que se realizaren cerca de los establecimientos de trabajo o cerca de los domicilios que dirigen el trabajo, con el objeto de forzar el alza de salarios o de atentar contra la libertad de los maestros o de los obreros. Estas organizaciones se caracterizaban por este tipo de objetivos. (LEON, 2016)

La promulgación del Código del Trabajo, donde se refleja la lucha de los trabajadores para obtener el ordenamiento de una serie de leyes laborales que en su debido momento fueron dictados por el legislador ecuatoriano y la de los empleadores a su oposición. El General Gil Alberto Enriquez Gallo, Jefe Supremo de la República, y el Dr. Carlos Ayala Cabanilla, Ministro de Previsión Social y Trabajo, suscribieron el Código del Trabajo del Ecuador el 5 de agosto de 1938, proyecto que revisado por el Congreso Obrero Nacional del Ecuador celebrado en el mes de julio de 1938 en la ciudad de Ambato, lo aprobó y envió una Comisión de su seno ante el Jefe Supremo para que le expresara la opinión del Congreso Obrero, el cuarto de los realizados en el Ecuador.

El Código fue expedido, como dejamos dicho, el 5 de Agosto de 1938, pero como no fue publicado hasta el 10 de agosto de ese año, en que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente, el documento ya no pudo ser promulgado puesto que necesitaba la aprobación previa de dicha asamblea que había asumido todos los poderes y nombrado presidente provisional al Dr. Manuel María Borrero. Solamente después de aprobarlo la Asamblea podía ser publicada en el registro Oficial y tener validez. La Asamblea

Constituyente lo sometió a examen de una Comisión, como recurso indispensable para entrar en su conocimiento.

Apenas fue conocido el Código por el público, los patronos se opusieron. Los patronos simplemente no querían que se lo expida y entre muchos argumentos sostenían que era una copia de leyes extranjeras, especialmente del Código Mexicano de Trabajo y que no era aplicable a la realidad ecuatoriana, y por supuesto, sostenían que iba a fomentar la vagancia y el abuso de los trabajadores. En realidad, el Código no era sino una codificación de leyes ya existentes en el Ecuador, especialmente de las dictadas y publicadas en octubre de 1928, por el Gobierno de Isidro Ayora.

Por supuesto que todos los gobiernos, por la presión de los trabajadores, habían venido dictando leyes de carácter laboral, bástenos señalar la ley dictada en 1934 reconociendo el sábado inglés, o sea el descanso pagado las tardes de los sábados; el decreto firmado por el Ing. Federico Páez en 1935, estableciendo la Inspección General del Trabajo para asegurar el cumplimiento de las leyes sociales, el decreto de 1936 regulando el Visto Bueno y poniendo limitaciones al desahucio, el mismo año la Ley Orgánica del Trabajo, el Decreto que crea el Consejo Técnico de Trabajo, etc.; en 1937 se dictan varios decretos sobre apelación, accidentes de trabajo, pago de salarios en los días de descanso, el cálculo para el trabajo a destajo, control del trabajo y la desocupación, consecuencia del cambio de puesto, derecho de los trabajadores en sus relaciones con empresas extranjeras; y en 1938, la reformativa sobre desahucio, protección de salarios y sueldos, protección a las asociaciones de trabajadores, etc.

En consecuencia, había una serie de leyes que eran las que precisamente reclamaban una codificación para que sea un cuerpo legal armónico. Esto hizo totalmente rechazable la protesta u oposición patronal. Lo más importante del Código que iba a entrar en vigencia eran los principios fundamentales de las relaciones de trabajo, este conjunto de normas, hicieron de nuestro Código un documento importante que hizo tolerar una serie de deficiencias habidas en el mismo y que poco a poco se

han ido superando, quedando algunas todavía en pie, pero que los trabajadores las superan en los contratos colectivos, en los pliegos de peticiones concretas, y consecuentemente en las sentencias y actas transaccionales con fuerza de sentencia.

Principios de tan alto valor y conquistas tan valiosas, hicieron que los trabajadores se movilizaran y reclamaran enérgicamente la promulgación del Código; y el hecho de que en la Asamblea Nacional Constituyente un tercio de los diputados eran de izquierda, socialistas, comunistas o vanguardistas, y que muchos liberales eran de izquierda, y que, aún, algunos conservadores estaban ligados al movimiento sindical, hizo que el Código fuera aprobado y se ordenara su publicación. En la sesión del 11 de octubre de 1938, presidida por uno de los coautores del Código del Trabajo, el Dr. Antonio José Borja, fue puesto por éste a consideración de la sala. Finalmente, fue aprobado, después de las intervenciones favorables de los diputados Eladio Viteri, Alfredo Pareja Diezcanseco, Antonio Ortiz Mera y Humberto Albornoz. Este último diputado propuso que como un homenaje a los trabajadores y a los diputados solicitantes, el Código de Trabajo sea aprobado por unanimidad, y lo fue por la unanimidad de los 40 diputados presentes. Por uno u otro motivo faltaron una docena de diputados en esta histórica sesión.

Aprobado el Código del Trabajo, una vez más, el 11 de Octubre de 1938, no fue publicado sino en el Registro Oficial N°. 78- 81 de 14- 17 de Noviembre de 1938. Para su publicación se puso toda clase de obstáculos, y según Pedro Saad los trabajadores tuvieron que donarle papel al Gobierno para la publicación. El Código fue publicado con infinidad de errores y en números posteriores tuvieron que publicarse las erratas. Es decir que la publicación del Código del Trabajo fue toda una odisea.

Publicado el Código del Trabajo tuvo tal oposición patronal, a su vez, los trabajadores tuvieron que crear Comités de Defensa de la Integridad del Código del Trabajo. Solamente pasados algunos años se pudo crear el primer Comité de empresa en la Compañía de Cervezas de Guayaquil en 1941 y el primer contrato colectivo en la Compañía de Cemento de

Guayaquil en 1943. Solamente en 1944, la clase trabajadora se sintió como suficiente fuerza frente a la resistencia patronal para presentar reformas al Código. Es allí cuando en agosto de ese año se reconoció las vacaciones para los obreros (antes no tenían vacaciones), y se estableció el descanso de la semana integral que entró en vigencia en enero de 1946.” (Muñoz Vicuña, E (2008). Cincuenta años del Código del Trabajo. Recuperado el 16 de agosto del 2013 de: [www.egmv.net](http://www.egmv.net)).

### **1.6 La Asociación de Empleadores en el Ecuador, Organización actual, Su cuestionada representatividad.**

La Asociación de Empleadores en el Ecuador como ya lo tratamos en la parte inicial de este capítulo, está garantizada en la Carta Magna de la República, y se ve expresada en las diferentes Cámaras de Comercio, Producción, Comités Empresariales o cualquier otra organización que dé empleo. Según nuestra normativa laboral o Código del Trabajo, en su artículo 10 define al Empleador como, La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (H. CONGRESO NACIONAL 2005)

El derecho de asociarse en el Ecuador está regulado en el Código Civil dentro de los artículos 564 al 582 y reconocido en el artículo 458 del Código del Trabajo. Conforme esta disposición para que exista una persona jurídica es necesaria que nazcan a partir de una ley o que cuenten con la aprobación del Presidente de la República. Las personas jurídicas que nacen a partir de una ley son personas jurídicas de derecho público, por tanto, la disposición anterior no es aplicable a las organizaciones creadas por iniciativa de la sociedad civil. Las organizaciones que se forman por la sociedad civil con fines pacíficos y objetivos propios, nacen a partir de la aprobación del Presidente de la República, como personas jurídicas de derecho privado.

La potestad del Presidente de la República para aprobar el nacimiento de personas jurídicas de derecho privado, ha sido delegada a los Ministros, según lo preceptúa el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva. Existen leyes que determinan la organización de estas sociedades y que se señalarán a continuación cuando tratemos de la legítima representatividad. El



Estado ecuatoriano a través del tiempo ha querido de una u otra manera organizar a los empleadores mediante la promulgación de leyes con el objeto de que se puedan reunir para fines pacíficos, pero no es hasta la sentencia del tribunal constitucional del 2008 antes de la vigencia de la constitución de Montecristi, en la que declararon inconstitucional varios artículos de leyes que afectaban a la libertad de asociación; vamos a transcribir partes de la sentencia y después realizar un análisis que nos conlleva a la simple conclusión de que a la clase empleadora le falta legítima representatividad.

Partiendo de la significación de las palabras y los fundamentos que acogió el Tribunal Constitucional para declarar inconstitucional los artículos de las leyes que anteriormente señaló el demandante ya que vulneraban el derecho fundamental de la libertad de asociación. Para iniciar un análisis de la legítima representatividad, empecemos por encontrar la definición de las palabras “representatividad” y “legítima”. Según el Diccionario de la Real Academia Española, define a la palabra Representatividad como cualidad de representativo, entonces busquemos la definición de la palabra “Representativo” dentro de una de sus definiciones está “Que representa con justos títulos” Legítima, según DRAE, que es conforme a las leyes, lícito, justo. Bien podemos enunciar que la legítima representatividad es cuando representamos a alguien de manera justa, lícita, conforme a las leyes. (<http://dle.rae.es/?id=W4dUS8f>) Recuperado el 9 de febrero del 2016.

El demandante expone en su libelo inicial claramente que el derecho fundamental de la libertad individual es un derecho humano que para que sea efectivamente tutelado debe ser incorporado en la Carta Magna, sumado a éste el de libre empresa y asociación, en virtud de estos derechos cualquier ser humano puede escoger con quién agremiarse sin que nadie lo obligue, de igual forma la libertad de hacer empresa, uniendo estos derechos significa responsabilidad y formar parte de una agrupación tal como dice el demandante “Es con esta clase de normas que el Estado fomenta la participación de los particulares en la generación de valor agregado y riqueza a la sociedad. Pero se puede dar el caso que ciertas normas afecten estas libertades, como cuando se determinan obligaciones de asociación que afectan el bien individual y colectivo, lo cual puede dar origen a la presencia de personas en instituciones respecto de las cuales no se sienten

representadas; así, las normas que afectan el derecho de asociación y de libre empresa”.

El Tribunal Constitucional apoya el fundamento de la demanda en que la libertad de asociación y de empresa no debe de estar sujeta a condición, tan simple como hacer o no hacer algo, más ahonda que estas agrupaciones no se preocupan por sus estatutos ni por rendir cuentas, cita también la opinión de un investigador en la que se refleja la obligatoriedad que tienen los socios para contribuir económicamente sin preocuparse de que quienes los representa y por ese efecto quienes ostentan la representación legal se perennicen con resultados de que las opiniones sean de interés personal que gremial.

Cuando el interés particular está en contra del interés general no puede ser considerado un interés legítimo. El Art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (CONGRESO NACIONAL, 1969) del cual el Ecuador es signatario, preceptúa que los Estados firmantes se encuentran comprometidos a respetar y garantizar el derecho de las personas a fundar y afiliarse a la organización gremial de su elección, con sujeción únicamente a los Estatutos de la organización correspondiente, sin que puedan imponerse restricciones a este derecho, en definitiva para pertenecer a una agrupación no debe existir amenaza alguna a la libertad de entrar y salir sin obstáculos ni obligados por ley; con lo anterior dicho es que se refleja que la sociedad empleadora ecuatoriana pertenecía a cualquier cámara por mandato legal y no por voluntad propia, en su efecto las asociaciones de empleadores del país necesitan un baño de legítima representatividad, que se ajuste a la normativa nacional e internacional mediante su incorporación en la legislación laboral ecuatoriana. (LEON, 2016)

### **1.7 El Organismo que Agrupa a Nivel Mundial a los Empleadores.**

No se puede dejar de analizar a la Organización Internacional de Empleadores, porque juega un papel muy importante dentro del ámbito global de las relaciones laborales dentro y fuera de la Organización Internacional del Trabajo, podemos decir que es la institución que mejor representa a estas entidades empresariales y personas físicas que dan trabajo en la esfera global; su fundación data en los años 20 del siglo pasado, pero es el año de 1948, que

cambia de nombre a Organización Internacional de Empleadores, OIE, por sus siglas: Para ser miembro de esta prestigiosa institución, sus asociados deben luchar por ciertos principios como lo es de la libre empresa, y de tener una libertad totalmente desligada de cualquier ente, sea este nacional o internacional que la controle, que el país de donde pertenezca sea miembro de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, entre otros.

En estos momentos cuenta con la participación de 150 entidades empresariales que dan trabajo a nivel de todos los continentes, es por eso que se puede decir y sin temor a equivocarse, que es la única en su especie que tiene la mejor calidad de representación de los empleadores en temas de asuntos sociales. La Organización Internacional de Empleadores, mantiene como misión, promover la iniciativa privada, la defensa de los dueños de esas iniciativas y a las organizaciones de las que formen parte.

Ofrece a sus miembros el ambiente propicio para la lluvia de ideas, relatar experiencias ocurridas en cada país miembro, donde puedan alinear la vía para resolver los problemas que puedan tener y como bien se definen ello, como la voz de este gremio ante los organismos internacionales, llámense estos OIT, ONU, G20 y demás organismos emergentes.

La Organización Internacional de Empleadores da un gran respaldo para aquellos emprendimiento que superen en cumplimiento de las leyes sean estas sociales, económicas, ambientalistas, e incentiva o estimula la competencia entre sus entes a través del movimiento empresarial para que adopten las buenas prácticas, sean estas de buen gobierno, de esquemas éticos y de responsabilidad social o conocidas como Responsabilidad Social de la Empresa, RSE.

De igual manera, siempre debe estar presente en las discusiones a nivel mundial en los temas de responsabilidad social empresarial, su único objetivo es de hacer conocer que la actitud del grupo de emprendedores, es de manera espontanea, visionaria, múltiple, pragmática, al entorno empresarial, una manera que testifica el rol de las empresas y de todos quienes conforman la sociedad y que dan por expresado que la responsabilidad social de la empresa no es una alternativa en una legislación de cualquier parte del mundo.(LEON 2016)

La Organización Internacional de Empleadores, tiene como objetivos:

- 1.- promover el entorno de política económica y social necesario para propiciar y desarrollar la libre empresa y la economía de mercado;
- 2.- proporcionar un foro internacional para reunir, representar y promover los intereses de las organizaciones nacionales de empleadores y de sus miembros en todo el mundo, en lo que atañe a las cuestiones de política laboral y socio-económica;
- 3.- prestar asistencia, asesorar, representar y ofrecer servicios e información pertinentes a los miembros; establecer y mantener contacto permanente con ellos, y coordinar los intereses de los empleadores en el plano internacional, especialmente en la OIT y en otros organismos internacionales;
- 4.- promover y apoyar el progreso y el fortalecimiento de organizaciones de empleadores independientes y autónomos, así como desarrollar sus capacidades y los servicios que prestan a sus miembros;
- 5.- informar a la opinión pública y promover la comprensión de los puntos de vista de los empleadores;
- 6.- facilitar y promover el intercambio y la transferencia de información, experiencia y buenas políticas entre los miembros. Recuperado el 12 de febrero del 2016 (<http://www.ioe-emp.org/es/acerca-de-nosotros/estatutos-de-la-oie/>)

**1.8 Análisis y fundamentos para que la Asociación de Empleadores pueda brindar servicios complementarios y cumplir obligaciones patronales de manera efectiva.**

El Gobierno ecuatoriano desde fines de mayo del 2013 venía socializando el nuevo Código Orgánico de Relaciones Laborales, y que actualmente no lo realiza por motivos desconocidos, entre uno de los cambios al proyecto de ese entonces, era de eliminar los almacenes de primera necesidad, los servicios de alimentación, servicios médicos y de guarderías; el autor de este trabajo tuvo la oportunidad de asistir a unos de estos eventos en la ciudad de Manta el 18 de julio de 2013, el ministro de Relaciones Laborales de aquella data, Dr. Francisco

Vacas, al abordar este tema manifestó, que estos servicios van a ser compensados pero no especificó de qué manera.

La Asociación de Empleadores puede ser una variante para cumplir estos fines, siendo necesario, flexibilizar el Mando Constituyente No. 8 y su Reglamento, donde se establecen las bases de quienes pueden ser operadores de empresas de servicios complementarios. El Mandato Constituyente No. 8 tipifica en su artículo 3, Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. (ASAMBLEA CONSTITUYENTE 2008)

Existe la responsabilidad solidaria para con los trabajadores a cuyo provecho se preste el servicio, respecto a las utilidades, el trabajador de la empresa de servicios complementario puede beneficiarse de cobrarlas si la empresa usuaria reporta más utilidad que la prestadora del servicio, la usuaria garantiza el pago de la remuneración y todos los beneficios sociales y de seguridad social. Por otro lado se observa en varias absoluciones de consultas por parte del Servicio de Rentas Internas, que la facturación de estos servicios pueda ser en dos facturas, una por reembolso de gastos, valga la redundancia, por los gastos que realice en cuanto al pago de las remuneraciones y la otra factura, por los servicios que presten, la diferencia es que la primera va sin IVA. A continuación exponemos una consulta: (LEON, 2016)

**- 14-V-2011 (R.O. 627, 26-I-2012)**

**Oficio: 917012010OCON001054**

**- IVA/FACT./REM GTOS. FACTURACIÓN EN REEMBOLSO DE GASTOS**

**Consultante: SERVICIOS EMPRESARIALES S. A. VEEP.**

**Referencia: IVA/Fact./Rem Gtos. Facturación en Reembolso de Gastos.**

Consultas: ¿Pueden emitirse dos comprobantes de ventas por los servicios de actividades complementarias que presta SERVICIOS EMPRESARIALES S. A. VEEP a sus clientes, uno por el reembolso de la nómina del personal exclusivamente dedicado al servicio, y otro por la comisión contratada sobre el servicio gravado con IVA 12%?

Base Jurídica: Mandato Constituyente No. 8 Art. 3, Art. 5, Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno Art. 36, Art. 144.

Circular NAC-DGEC2008-0005.

Absolución: La empresa SERVICIOS EMPRESARIALES S. A. VEEP, siempre y cuando opte por solicitar el reembolso de gastos a un usuario por el pago de nómina a los empleados destinados a que presten servicios complementarios, de conformidad con lo que señalan los artículos 36 y 144 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, para todos los efectos tributarios, deberá emitir una factura exclusivamente por el valor de sus servicios, en la que obligatoriamente se le deberá incluir el Impuesto al Valor Agregado que corresponda; y, otra factura en la cual se detallarán los documentos motivo del reembolso, debiendo adjuntarse también dichos documentos originales. Esta factura por el reembolso, será emitida conforme los requisitos de llenado establecidos en el Reglamento de Comprobantes de Venta y de Retención, con el fin que el reembolsante sustente costos y gastos para efectos del Impuesto a la Renta y no se le deberá incluir el IVA.

Finalmente me permito aclarar que la factura para efectuar el reembolso del gasto debe detallar los comprobantes de venta motivo de dicho reembolso, misma que no dará lugar a retenciones de IVA ni de Renta. (14-V-2011 (R.O. 627, 26-I-2012).

Podemos decir que prácticamente los trabajadores de una empresa de servicios complementarios no son propiamente sus trabajadores ya que todas las obligaciones patronales sean remuneraciones, beneficios sociales y de seguridad social son cubierto por la empresa usuaria. Una vez analizada la situación de las

empresas de servicios complementarios, respecto a su relación con sus trabajadores, podemos manifestar que la relación no es directa ni bilateral aunque la ley lo diga pero en su esencia sabemos que no es así. Teniendo en cuenta lo antes manifestado, creemos que la ASOCIACIÓN DE EMPLEADORES, que son prácticamente los que poseen los recursos económicos y son sujetos de créditos en las instituciones financieras sean públicas o privadas, pueden brindar estos servicios para sus coligados. (LEON, 2016)

Otro de los rubros que podemos poner a consideración es el tema de la seguridad, citando a Fernando Carrión en su artículo Los Costos de la Violencia en el Ecuador, según una encuesta hecha por CEDATOS-GALLUP para The Seminarium Letter, a una muestra de 130 empresas de Quito y Guayaquil, se obtuvo entre otros datos, dos sumamente preocupantes que merecen una profunda atención. Dentro de la encuesta se consultó ¿Qué porcentaje representa el gasto en seguridad dentro de su presupuesto total del año? La respuesta fue: menos del 10 por ciento del gasto tenían el 80 por ciento de las empresas encuestadas y entre el 10 y 30 por ciento del gasto el restante 20 por ciento de las firmas. Es decir, una proporción importante del gasto de las empresas se destina hoy en día a la seguridad. También se preguntó ¿Cuánto gasta su empresa al año en seguridad? La respuesta fue que, el 20 por ciento de las empresas encuestadas gastan más de un millón de dólares al año. Esto significa que estas empresas estarían destinando más de 26 millones de dólares en seguridad al año, una cifra en nada despreciable. (Mena Carrión F. "Los costos de la violencia en Ecuador" *Boletín Ciudad Segura* .Los costos de la violencia (2007): Recuperado en [http://works.bepress.com/fernando\\_carrion/240](http://works.bepress.com/fernando_carrion/240)).

El tema de Seguridad y Salud siempre es un tema que le preocupa a la Organización Internacional del Trabajo y es un título que ha generado mucho debate por parte de la comisión respectiva en la que están representados los entes gubernamentales, los empleadores que están debidamente representados y por último los trabajadores; se puede ver a simple vista que es una comisión tripartita, desde que se constituyó en la OIT en los años 19 del siglo pasado, este tema tiene

una vital importancia para esta institución en la cuales se incluye las reglas para su ejercicio.

Las discusiones que genera entre los diferentes representantes, deja ver el significado de importancia que ellos continúan dando a la seguridad y salud en el trabajo, fruto de estos intercambios de opiniones, se reflejan en las conclusiones de las diferentes Conferencias que han tenido a través del tiempo y que sirven para generar y resguardar la salud de sus trabajadores a nivel mundial. Los riesgos del trabajo llámense estos, accidentes de trabajos y enfermedades producidas por el ejercicio de esta actividad, causan dolor a los familiares por la pérdida de un padre o madre de familia o por decir vidas humanas, lo que causa también un grave perjuicio económico para ambas partes de la relación laboral y para el Estado.

Se puede decir que en proceso lento, la sensibilidad que se tiene al tema de las medidas de prevenciones de los riesgos del trabajo se va notando y creemos a nivel mundial la importancia que se merece; como lo es en la sociedad ecuatoriana así como en los empleadores, debido al fomento que se tiene a través de los diferentes medios de comunicación, de la aceptación de implementar estas medidas.

Se pueden apreciar que de las conclusiones de las diferentes conferencias de la OIT, dentro de sus lineamientos a seguir, es la divulgación o comunicación efectiva a nivel internacional respecto al tema que se analiza en esta parte del apartado. Se reafirman los instrumentos que sirven de base para la divulgación de la salud y seguridad en el trabajo, que se deben seguir a través de una sinergia entre cada unos de los participantes, para aplicar las normas y todo lo que implica este proceso, para que se inserte la idea de la implementación de medidas de prevención y lograr la maximización.

Las diferentes conclusiones revelan que para lograr el objetivo se necesita el involucramiento del Estado, los trabajadores y los empleadores y una serie de normas que impliquen la implementación de medidas de prevención y cultura de seguridad en los puestos de trabajo. Es por eso que la Organización Internacional del Trabajo y sus miembros están promoviendo la seguridad laboral y deberán



unirse para conseguir los fines que se quieren lograr, palabra que es clave para todos en cualquier tipo de estrategia ALIANZA.(LEON, 2016)

Los empleadores ecuatorianos deberán cumplir estas medidas de protección y otras series de compromisos de conformidad a la Carta Magna, normativa nacional, reglamentos y normativa supranacional, como la Decisión 584 de la Comunidad Andina y Convenios ratificados con la OIT, especialmente en sus artículos 12, 14 y 16 de la Decisión 584 que se transcribe a continuación.

“Art. 12.- Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.”

“Art. 14.- Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo.”

“Art. 16.- Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor.” (CONGRESO NACIONAL 2004)

El Código del Trabajo ecuatoriano tipifica lo siguiente:

“Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo”. (CONGRESO NACIONAL 2005)

La Constitución de la República del Ecuador expresa en su artículo 326 numeral 5 lo siguiente:

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

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (ASAMBLEA CONSTITUYENTE 2008)

Claro está que falta mencionar los reglamentos y los convenios internacionales debidamente ratificados por el Ecuador, pero de lo que expresamos anteriormente, claramente se apreciará la obligación que tienen los empleadores de cumplir con la Carta Magna, demás leyes y reglamentos inferiores, respecto a que tienen que adoptar medidas de prevención de seguridad y salud en el empleo, además de realizar exámenes médicos a sus trabajadores sean estos mayores de edad o adolescentes antes del emplearlos, durante la relación laboral y cuando se retiran ya sea de manera definitiva o cuando se va de vacaciones y cuando ingresa nuevamente a laborar, situación que de manera parcial en nuestro país se cumple. (LEON, 2016)

Otra de las obligaciones patronales que analizaremos es la guardería infantil, que de conformidad al artículo 155 del Código Obrero dice:

“Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- (Reformado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 797-2S, 26-IX-2012).- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.” (CONGRESO NACIONAL 2005)

Esta obligación patronal en algunos establecimientos que cumplen con más de 50 trabajadores decir que se cumple o no se cumple, no lo podemos sustentar, no existe un estudio al respecto, pero el ejecutivo cree que este derecho para los trabajadores y obligación para los empleadores debe de hacerse efectivo de otra manera, según el proyecto que estaba en vigencia el 2013 de compensación monetaria. Es necesario precisar de conformidad a nuestra legislación cual es la edad límite para que los hijos de los trabajadores puedan gozar de este servicio. (LEON, 2016)

Nuestra Carta Magna aprobada por referéndum por el pueblo ecuatoriano, establece en su artículo 83 dentro de sus numerales de responsabilidades, que los padres y madres que residen en el Ecuador de manera conjunta deben cuidar a sus hijos, alimentarlos, educarlos, asistirlos, ( ASAMBLEA CONSTITUYENTE 2008) más allá que en nuestra legislación especial de la Niñez y Adolescencia tipifica que los menores tienen derecho a la educación y que en las unidades educativas garanticen el acceso y permanencia a la educación. El reglamento para la aplicación del artículo 155 del Código del Trabajo en su artículo 2 y 4 expresa “Art. 4.- Entiéndase por servicio de guardería infantil la asistencia que debe prestar el empleador a los infantes hijos de sus trabajadores en los términos de la Ley y de este Reglamento, mediante personal especializado que se encarga del cuidado de los infantes que no puedan quedarse en su hogar durante la jornada de trabajo, suministrándoles gratuitamente protección, esparcimiento y alimentación. “Art. 2.- Para efectos del presente Reglamento y de acuerdo a las disposiciones del Código Civil, se entiende por infante al que no ha cumplido siete años de edad y, por hijos, a los nacidos dentro o fuera de matrimonio”. (DECRETO SUPREMO 1985).

Con lo antes expuesto, debemos considerar que toda persona natural o jurídica que dé empleo en el Ecuador y tenga más de 50 trabajadores tendrá la obligación de proporcionar el servicio de guardería hasta que el niño o niña inicie la educación básica, ya que por mandato constitucional señala a los progenitores como responsables de la educación de sus vástagos.

Como bien se dejó establecido, este servicio deben brindarlos los empleadores que cuenten con más de 50 trabajadores sean hombres y mujeres, por ley deben fijar un anexo o próximo a la empresa o lugar de trabajo, la guardería infantil, que en la actualidad de cumplir con las exigencias de los Centros Infantiles del Buen Vivir controlados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social; pero la legislación no es rígida respecto a esta obligación patronal, deja abierta una serie de caminos para que se dé, de manera efectiva, como la de contar con su propia guardería o a través de terceros o unirse con otras empresas y formar estos centros, porque no se cumple o se cumple a medias, sencillamente, por la voluntad del patrono o por desconocer entre comillas esta obligación, o porque no se los exige por las autoridades de trabajo.

Expresado de otra manera, si la empresa cuenta con 50 trabajadores o más, por mandato legal y constitucional tiene la obligación de cumplir con el servicio de guardería infantil para los hijos de las trabajadoras y trabajadores, en la manera que se encuentra tipificada en el artículo 155 del Código del Trabajo, situación que no permite que este beneficio que tiene el trabajador sea compensado en numerario o que se lo incluya como una bonificación dentro de la remuneración que percibe el trabajador por sus servicios lícitos y personales de manera estable y que las empresas por sus actividades sean de carácter permanente.(LEON, 2016)

## CAPÍTULO 2

### **2. Marco Metodológico.**

#### **2.1. Tipo de Investigación.**

El presente trabajo se basa en el tipo de investigación de tipo Exploratoria, porque básicamente el tema elegido ha sido poco analizado.

#### **2.2. Método de Investigación.**

Siendo una investigación exploratoria se utilizó el método de análisis-síntesis, porque se permite escoger los diferentes elementos o partes del tema que tratamos, la síntesis es un esfuerzo psicológico mayor que requiere resumir, concentrar y por lo tanto abstraer de esas partes los elementos comunes que le permita expresar en una sola categoría o expresión lingüística. Es la capacidad de síntesis la que pone a prueba todo el razonamiento lógico que el investigador debe desarrollar para educar sus propios pensamientos.

##### **2.2.1. Justificación.**

El estudio de este proyecto de investigación se lo está realizando debido a la experiencia personal como Profesional en libre ejercicio del derecho, y la experiencia como Gerente del Área Legal y de Talento Humano de una sociedad ecuatoriana, y que día a día con colegas de otras empresas nos preguntamos ¿De qué forma los empleadores cumplirán la obligación de entregar productos a precio de costo a sus trabajadores? ¿El Ministerio del Trabajo impondrá multas por este incumplimiento? Por otro lado considero que la sociedad empleadora no está organizada de manera correcta, en base a estas interrogantes y este pensar es que me animo a desarrollar este proyecto que beneficia tanto a los empleadores como trabajadores.

Por otro lado siempre me llamó la atención, la incorporación de las empresas de servicios complementarios en nuestro país y al realizar un análisis de

las mismas en su relación obrero-usaria, llegamos a la conclusión de que estas empresas de servicio complementarios salieron beneficiadas con esta disposición en nuestro Mandato Constituyente No. 8, sencilla razón, porque prácticamente sus trabajadores en forma disfrazada son trabajadores de la usuaria, la empresa usuaria es responsable solidaria con los trabajadores de estas empresas, explorando un poco en materia tributaria estos servicios se pueden facturar en dos sentidos la una por reembolso de gastos en la que se detallan los valores por pagos de remuneraciones, beneficios sociales y de seguridad social y la otra factura por su comisión.

En definitiva los empleadores pueden agruparse para poder satisfacer estos servicios de manera directa.

## **2.2.2 Objetivos General y Específicos**

### **Objetivos General**

Realizar un análisis Jurídico de la asociación de empleadores privados en el Ecuador, porque es una entidad de importancia, mediante una correcta organización y legítima representatividad, coadyuvará a una mejor relación obrero-patronal.

### **Objetivos Específicos.**

Hacer conocer que si existe el mecanismo para que el organismo controlador que es el Ministerio de Relaciones laborales pueda hacer cumplir la obligación de establecer almacenes con artículos de primera necesidad.

Establecer las razones por las que se debe reformar el Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, con el fin de incluir a la asociación de empleadores, como una entidad que puede brindar servicios y cumplir obligaciones patronales.

## **2.3. Análisis de resultados.**

Se pudo realizar un análisis o la justificación legal para que la libertad sindical pueda ser ejercida en el Ecuador, así como el tripartismo como principio rector de las relaciones laborales, se analizó el origen de la libertad sindical de los empleadores en el Ecuador y su incorporación en nuestra legislación, así como su cuestionada representatividad, sumado los fundamentos para que ciertos beneficios de los trabajadores y obligaciones de los empleadores puedan ser cumplidos de una manera efectiva.

Se puede utilizar este trabajo para realizar una reflexión en cuanto a la flexibilidad que se debe para poder cambiar las normas en nuestra legislación laboral y que no afecte o perjudique a ninguna parte, pero siempre mirando desde el punto de vista de solidaridad y de cooperación mutua.

#### **2.4. Conclusiones.**

- El Ecuador cumple con las condiciones para el ejercicio de la Libertad Sindical, porque su característica esencial es ser un Estado Constitucional de Derechos, sin esos rasgos, la plena eficacia para hacer efectivo este derecho fundamental se vuelve muy tenso, el derecho a asociarse o de la libertad sindical de los empleadores está elevada a rango de derecho fundamental en la Carta Magna de la República del Ecuador.
- Las diferentes organizaciones que agrupan o agruparon a través del tiempo y que representan a los empleadores en el Ecuador, fueron creadas para la defensa de sus intereses empresariales y aporte para la dirección económica del país, sin enfocarse en sus trabajadores.
- Existe un principio rector que es el Tripartismo, término que es utilizado por la Organización Internacional del Trabajo, donde participan, Estado, empleadores y trabajadores de forma conjunta para tratar los temas de orden político y social; integración que es la base de su estructura organizacional, principio que se olvida mencionar al conformar las organizaciones sean de trabajadores o empleadores en nuestro país.
- Del análisis de la sentencia pronunciada o emitida por la Corte Constitucional en el año 2008, por la demanda presentada por el actual Presidente de la República del Ecuador, en la que impugna las normas que

en su mayoría se estipula la obligación de que las personas físicas o jurídicas tenían la obligación de afiliarse a las asociaciones u organizaciones gremiales o sectoriales, con el propósito de que puedan desempeñar sus actividades productivas, profesionales o de subsistencia. Es desde esta sentencia es que queda cuestionada la representatividad de los empleadores, porque desde que se exigió este requisito, se coartó la libertad que tienen los individuos de asociarse y se hace necesario enderezar la organización actual de los empleadores o establecer otra alternativa para su idónea organización.

- Existe desde vieja data, un organismo a nivel internacional que represente a los empleadores como lo es la Organización Internacional de Empleadores, OIE, es el ejemplo a seguir, para constituir en nuestro país las futuras organizaciones de empleadores.

## **2.5. PROPUESTA JURIDICA.**

De lo expuesto se propone la reforma al Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente No. 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas, publicado en el suplemento del Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de 2008.

Artículo 1.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 2, por el siguiente texto:

"Art. 2.- Definición de actividades complementarias.- Se denominan actividades complementarias aquellas que realizan compañías mercantiles, personas naturales, organizaciones de la Economía Popular y Solidaria o las asociaciones de empleadores privados, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. La relación laboral operará exclusivamente entre la compañía mercantil, organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, o las asociaciones de empleadores privados y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución de la República y la Ley. "

Artículo 2.- Sustitúyase el segundo inciso del artículo 3, por el siguiente texto:



“Para el caso de los servicios de alimentación de hoteles, clínicas y hospitales, los empleadores podrán contratar directamente a los trabajadores, con quienes tendrán una relación laboral directa y bilateral; así como también podrán contratar dichos servicios a compañías mercantiles, personas naturales, organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, o las asociaciones de empleadores privados que presten actividades complementarias.”

Artículo 3.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 4, por el siguiente texto:

"Art. 4.- Autorización.- El Ministerio de Relaciones Laborales autorizará el funcionamiento de las compañías mercantiles, personas naturales, organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, o las asociaciones de empleadores privados, que se constituyan con el objeto único y exclusivo de dedicarse a la realización de actividades complementarias, encargándose de su control y vigilancia permanente a las Direcciones Regionales del Trabajo, las que organizarán y tendrán bajo su responsabilidad los registros de las compañías mercantiles, personas naturales, organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, o las asociaciones de empleadores privados, dedicadas a actividades complementarias, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades de control."

I, a continuación del último inciso, agréguese el siguiente texto:

"En el caso específico de las actividades de guardianía y de seguridad privada, únicamente podrán ser compañías mercantiles o las asociaciones de empleadores privados en virtud de la ley que las regula. "

Artículo 4.- Sustitúyase el artículo 5, por el siguiente texto:

"Art. 5.- Requisitos para la autorización.- Para obtener la autorización de funcionamiento, las compañías mercantiles, personas naturales y cooperativas de servicios que realizan actividades complementarias, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1.- Presentar el certificado de existencia legal otorgada por la entidad que le concedió la personería jurídica.

2.- Las compañías mercantiles deberán presentar copia certificada de la escritura de constitución o reforma de sus estatutos que deberá estar debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la ley, y cuyo objeto social será exclusivamente la realización de actividades complementarias de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería o limpieza; y, acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares, pagado en numerario, y para el caso de las cooperativas de servicios, únicamente justificar dicha calidad.

Debe además certificar que cuenta con sus propios equipos y maquinarias para la prestación de tales servicios, mediante documentos que demuestren la titularidad de los mismos a nombre de la organización registrada.

Las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria presentarán en el Ministerio de Relaciones Laborales, copia certificada del estatuto y de sus posteriores reformas debidamente registradas en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

Las asociaciones de empleadores privados, presentarán en el Ministerio de Relaciones Laborales, copia certificada del estatuto y de la resolución de la personería jurídica.

El objeto social de la compañía u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria o las asociaciones de empleadores privados, podrán abarcar una o varias de las antes indicadas actividades complementarias.

3.- Entregar copia certificada por Notaría Pública del Registro Único de Contribuyentes vigente, (RUC).

4.- Copia certificada del nombramiento del representante legal, debidamente registrado o del nombramiento de la directiva o representante legal para el caso de

las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria o las asociaciones de empleadores privados que.

5.- Documento original y actualizado del IESS o copia certificada que acredite la titularidad del registro patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones, tanto para la organización como de todos sus miembros de ser el caso.

6.- Contar con infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social, lo que deberá ser acreditado por el Ministerio de Relaciones Laborales mediante la inspección prevista en los requisitos para obtener el permiso de funcionamiento en actividades complementarias.

En ningún caso estarán exentas del cumplimiento de las obligaciones previstas en el Código del Trabajo, en la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables."

Artículo 5.- En el tercer inciso del artículo 7, sustitúyase las palabras "las compañías" por la frase: "la compañía mercantil, persona natural, organización de la Economía Popular y Solidaria o las asociaciones de empleadores privados "; así como también en el octavo inciso del artículo 13, sustitúyase la palabra "compañía" por la frase "la compañía mercantil, persona natural u organización de la Economía Popular y Solidaria o las asociaciones de empleadores privados ".

Disposición Final.- De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese el Ministro de Relaciones Laborales.

Dado en San Francisco de Quito D. M, en el Palacio Nacional, a 24 de febrero del 2016.

En concordancia con lo anterior expuesto se propone la reforma al Código del Trabajo en su artículo 458.

Artículo 1.- Sustitúyase el artículo 458, por el siguiente texto:

Art. 458.- Asociaciones de empleadores.- Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses, cuyos objetivos sean compatibles con las políticas y objetivos de la Organización Internacional de Empleadores.

Art. 2.- La presente reforma entrará en vigencia una vez aprobada por la Asamblea Nacional sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en San Francisco de Quito D. M, en el Palacio Nacional, a 24 de febrero del 2016.

## **2.6. Bibliografía.**

- 1.- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (28 de Septiembre de 2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Artículo 1. Montecristi, Manabí, Ecuador.
  
- 2.- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (28 de Septiembre de 2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Artículo 326 numeral 7. Montecristi, Manabí, Ecuador.
  
- 3.- ASAMBLEA NACIONAL. (14-17 De Noviembre 1938). CODIGO DEL TRABAJO Quito, Pichincha, Ecuador.
  
- 4.- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (30 de Abril de 2008). MANDATO CONSTITUYENTE NO. 8. MANDATO CONSTITUYENTE NO. 8 Artículo 3. Montecristi, Manabí, Ecuador.
  
- 5.- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (28 de Septiembre de 2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Artículo 326 numeral 5. Montecristi, Manabí, Ecuador.
  
- 6.- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (28 de Septiembre de 2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Artículo 83. Montecristi, Manabí, Ecuador.
  
- 7.- Chinchilla Herrera, Tulio Elí, (2009) ¿Qué son y cuáles son los derechos fundamentales? Las nuevas líneas de la Jurisprudencia. Bogotá: Editorial Temis.
  
- 8.- CONGRESO NACIONAL. (11 de Agosto de 1869). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Artículo 109. Quito, Pichincha, Ecuador

9.- CONGRESO NACIONAL. (26 de marzo de 1929). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Artículo 151. Quito, Pichincha, Ecuador.

10.- CONGRESO NACIONAL. (16 de Mayo de 1984). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Artículo 31 literal h). Quito, Pichincha, Ecuador.

11.- CONGRESO NACIONAL. (5 de Mayo de 1993). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Artículo 31 literal g). Quito, Pichincha, Ecuador

12.- CONGRESO NACIONAL. (16 de Diciembre de 2005). CODIFICACIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO. CODIFICACIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO Artículo 10. Quito, Pichincha, Ecuador.

13.- CONGRESO NACIONAL. (10 de Mayo de 2005). CODIFICACIÓN DEL CODIGO CIVIL. CODIFICACIÓN DEL CODIGO CIVIL Artículos 564 al 582. Quito, Pichincha, Ecuador.

14.- CONGRESO NACIONAL. (24 de Enero de 1969). RATIFICACIÓN DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. RATIFICACIÓN DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Artículo 8. Quito, Pichincha, Ecuador.

15.- CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. (7 de Mayo de 2004). DECISIÓN 584. DCISION 584. Artículo 12. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

16.- CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. (7 de Mayo de 2004). DECISIÓN 584. DCISION 584. Artículo 14. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

17.- CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. (7 de Mayo de 2004). DECISIÓN 584. DCISION 584. Artículo 16. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

18.- CONGRESO NACIONAL. (16 de Diciembre de 2005). CODIFICACIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO. CODIFICACIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO Artículo 410. Quito, Pichincha, Ecuador.

19.- CONGRESO NACIONAL. (16 de Diciembre de 2005). CODIFICACIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO. CODIFICACIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO Artículo 155. Quito, Pichincha, Ecuador.

20.- DECRETO SUPREMO. (16 de Diciembre de 2005). CODIFICACIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO. CODIFICACIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO Artículo 410. Quito, Pichincha, Ecuador

21.- DECRETO SUPREMO No. 718 (29 de Abril de 1985). REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 155 DEL CODIGO DEL TRABAJO. REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 155 DEL CODIGO DEL TRABAJO. Artículo 2. Quito, Pichincha, Ecuador.

22.- DECRETO SUPREMO No. 718 ( 29 de Abril de 1985). REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 155 DEL CODIGO DEL TRABAJO. REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 155 DEL CODIGO DEL TRABAJO. Artículo 4. Quito, Pichincha, Ecuador.

23.- ECUADOR: CÁMARAS DE LA PRODUCCIÓN Y EMPRESARIOS ENTRE 1979 Y 2006. Economía y Política. **BOLETÍN DEL THE** – Taller de Historia Económica [http://puce.the.pazymino.com\(www.geocities.com/taller\\_the\)](http://puce.the.pazymino.com(www.geocities.com/taller_the)) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Economía. Quito, Ecuador. Marzo-Abril 2008 - Año VIII, No. 02,

24.- Estatutos de la OIE, Recuperado el 12 de febrero del 2016 (<http://www.ioe-emp.org/es/acerca-de-nosotros/estatutos-de-la-oie/>)

25.- Extractos de las absoluciones de las consultas firmadas por el Director General del SRI correspondientes a los meses de abril, mayo, junio y julio del 2011. Registro Oficial .No. 627, 26de enero del 2012.

26.- Gordillo Guzmán David, (2010) La Limitación de la acción de protección contra decisiones judiciales y su incidencia en la indefensión. Quito: Editorial Work Huose Procesal.

27.- Historia de la Cámara de Comercio de Guayaquil <http://lacamara.org> accedido el 9 de febrero del 2016.

28. Josep Raz. (2002), Estado de Derecho, Recuperado <https://books.google.com.ec/books?isbn=9682324009>

29.- Mena Carrión F. "Los costos de la violencia en Ecuador" *Boletín Ciudad Segura* 18. Los costos de la violencia (2007): Recuperado [http://works.bepress.com/fernando\\_carrion/240](http://works.bepress.com/fernando_carrion/240)

30.- Muñoz Vicuña, E (2008). Cincuentas años del Código del Trabajo. Recuperado el 16 de agosto del 2013 de: [www.egmv.net/](http://www.egmv.net/).

31.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.ORG Recuperado el 16 de agosto del 2013 de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

32.- Oficina Internacional del Trabajo, por el Centro Internacional de Formación de Turín de su publicación “Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de control de la OIT” publicado primera edición 2005 páginas 1-15.

33.- (OIT, Consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social, Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo, 1996) Recuperado 9 de febrero del 2016 de [www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm).



34.-Peces-Barba Martínez, G “Lecciones de Derechos Fundamentales”, Recuperado el 16 de agosto de 2013 de: [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com)

35.- Real Academia Española. Tripartito. En Diccionario de la lengua española Recuperado de [es.thefreedictionary.com/tripartito](http://es.thefreedictionary.com/tripartito). Recuperado el 9 de febrero del 2016.

36.- Real Academia Española. (2001). Representatividad, en Diccionario de la lengua española. Recuperado de (<http://dle.rae.es/?id=W4dUS8f>).

37.- Zavala Egas, Jorge, (2010) Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y argumentación Jurídica. Guayaquil: Edilex S.A. Editores.

## 2.7 ANEXOS



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

### **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, Jimmy Francisco León Peñafiel con C.C: # 0915026660 autor(a) del trabajo de titulación: *“EL DERECHO DE ASOCIACIÓN DE LOS EMPLEADORES PRIVADOS DEL ECUADOR, SU IDÓNEA ORGANIZACIÓN COMO FUENTE DE BENEFICIO EFECTIVO PARA SUS TRABAJADORES”* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO DE EMPRESA** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, 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 SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 17 de septiembre de 2016

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Jimmy Francisco León Peñafiel

C.C: 0915026660



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

|   |  |                                 |    |
|---|--|---------------------------------|----|
| <b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>  | El Derecho de Asociación de los Empleadores Privados del Ecuador, su idónea organización como fuente de beneficio efectivo para sus trabajadores   |                                 |    |
| <b>AUTOR(ES):</b>   | León Peñafiel Jimmy Francisco  |                                 |    |
| <b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES):</b>                                     | Duque Ruiz Efraín  |                                 |    |
| <b>INSTITUCIÓN:</b>   | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  |                                 |    |
| <b>UNIDAD/FACULTAD:</b>   | Sistema de Posgrado  |                                 |    |
| <b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>                                     | Maestría en Derecho de Empresa   |                                 |    |
| <b>GRADO OBTENIDO:</b>  | Magíster en Derecho de Empresa   |                                 |    |
| <b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>                                      |  | <b>No. DE PÁGINAS:</b>          | 41 |
| <b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>   | Derecho Empresarial, Derecho Laboral   |                                 |    |
| <b>PALABRAS CLAVES/<br/>KEYWORDS:</b>                             | Keywords; Libertad Sindical, Tripartismo, Asociación de Empleadores, Idónea Representatividad  |                                 |    |
| <b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):                       | <p>The right of association or freedom of association of private employers Ecuador was elevated to constitutional status since 1869, taking the Ecuador the characteristic of being a country of rule of law or rights, which can be exercised effectively the right association. Private employers associations were formed since 1889, they played a very important role in the governments of the time, became an entity must be consulted on economic matters but not losing the sole purpose of defending their interests.</p> <p>Tripartism is the basis of the structural organization of the International Labour Organization, OIT and the International Organization of Employers, OIE, the importance of this institution is that governments, employers and workers participate in free discussion and make decisions democratic character, in order to promote the common good.</p> <p>The current organization of the association of private employers in Ecuador is guaranteed in the Constitution of the Republic of Ecuador and is expressed in the different chambers of Commerce, Production, Business and formal committees in the Ecuadorian Civil Code where the President of the Republic authorizes birth and is on the same way that in 2008 President Rafael Correa Delgado presents constitutional claim to different rules alibin the right of association in Ecuador and the ruling Constitutional Court in favor of the petitioner and leaves into question the legitimate representation of employers in Ecuador.</p> |                                 |    |
| <b>ADJUNTO PDF:</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> SI   | <input type="checkbox"/> NO     |    |
| <b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>                                     | <b>Teléfono: 0994014155</b>  | E-mail: jurídico@brobusiness.ec |    |
| <b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b> | <b>Nombre:</b> Peralta Moarry Salma Pierina  |                                 |    |
|   | <b>Teléfono:</b> 0985979088  |                                 |    |
|   | <b>E-mail:</b> maestriaderechodempresas@gmail.com  |                                 |    |
| <b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>                             |  |                                 |    |
| <b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>                         |  |                                 |    |
| <b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>                                      |  |                                 |    |
| <b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>                           |  |                                 |    |