

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3366>

Disolución de organizaciones sociales y sindicales en el Ecuador

Dissolution of social and union organizations in Ecuador

Xavier Vinicio Vásquez Leiva

arqxaviervasquez@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-5177-9343>
Universidad Tecnológica Indiamerica
Ecuador

Luis Andrés Chimborazo Castillo

lchimborazo3@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1850-4074>
Universidad Tecnológica Indiamerica
Ecuador

Artículo recibido: 14 de enero de 2025. Aceptado para publicación: 28 de enero de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Dentro del Estado ecuatoriano existen personas tanto naturales como jurídicas, las mismas que son titulares y sujetos de derecho, respectivamente. Por lo que, el Estado conforma la carta constitucional es el máximo garante de derechos. En ese sentido, el ordenamiento jurídico ecuatoriano contempla el procedimiento para crear organizaciones sociales o sindicales, las mismas que tienen como fin afianzar y proteger a las personas jurídicas que se asocian para determinado fin en común. Sin embargo, dentro de la normativa vigente no existe un procedimiento general y uniforme que contemple los pasos a seguir cuando estas organizaciones quieren extinguirse, como el caso de una empresa. Es por ello que, dentro de esta investigación se analiza la figura de la disolución de organizaciones sociales y sindicales en el Ecuador. Para lo cual, se emplea una metodología con enfoque cualitativo, ya que busca observar y estudiar las características del problema de investigación, a través de la aplicación del método dogmático y exegético se logra entender la normativa vigente y la forma en cómo se desarrolla esta figura en la norma. Para de esta forma concluir que, no existe un procedimiento claro y específico que pueda seguirse por parte de estas organizaciones cuando quieran disolverse, vulnerando la seguridad jurídica y quedando a discrecionalidad de las autoridades correspondientes, cambiando siempre los requisitos y exigencias.


Palabras clave: organizaciones, personas jurídicas, disolución, seguridad jurídica

Abstract

Within the Ecuadorian State there are both natural and legal persons, who are holders and subjects of law, respectively. Therefore, the State forms the constitutional charter and is the maximum guarantor of rights. In that sense, the Ecuadorian legal system contemplates the procedure to create social or union organizations, which have the purpose of strengthening and protecting legal entities that associate for a certain common purpose. However, within the current regulations there is no general and uniform procedure that contemplates the steps to follow when these organizations want to become extinct, as in the case of a company. That is why, within this investigation, the figure of the

dissolution of social and union organizations in Ecuador is analyzed. For this, a methodology with a qualitative approach is used, since it seeks to observe and study the characteristics of the research problem, through the application of the dogmatic and exegetical method, it is possible to understand the current regulations and the way in which this figure is developed. in the norm. In order to conclude that there is no clear and specific procedure that can be followed by these organizations when they want to dissolve, violating legal security and being left to the discretion of the corresponding authorities, always changing the requirements and demands.

Keywords: organizations, legal entities, dissolution, legal security

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Vásquez Leiva, X. V., & Chimborazo Castillo, L. A. (2025). Disolución de organizaciones sociales y sindicales en el Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (1), 640 – 655. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3366>

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sociales y sindicales se crean para proteger los derechos laborales de los empleados, optimizar sus condiciones laborales, y proporcionar una representación colectiva frente a empleadores y gobiernos. Estas organizaciones fomentan la solidaridad y el apoyo mutuo entre sus miembros, ofreciendo educación y formación que mejoran sus habilidades y oportunidades laborales. Además, buscan promover la justicia social, abordar desigualdades y luchar por los derechos de diversos grupos, permitiendo una mayor participación en la toma de decisiones que afectan sus vidas y trabajos. En un contexto de globalización y cambios económicos, proporcionan estabilidad y apoyo, ayudando a los trabajadores a adaptarse y responder a nuevos desafíos y oportunidades.

Las organizaciones sociales y sindicales son entidades que se forman para representar y defender los intereses de las personas afiliadas en diversos ámbitos. Las organizaciones sociales son agrupaciones de personas que se unen con el objetivo de promover causas y derechos sociales, como la justicia, la igualdad, y el bienestar de la comunidad. Estas organizaciones pueden incluir asociaciones civiles, ONGs, movimientos sociales y colectivos que trabajan en áreas como derechos humanos, medio ambiente, educación, salud, y más. Dentro del contexto del Derecho Laboral ecuatoriano, de forma específica, la norma permite la creación de asociaciones u organizaciones sociales y/ sindicales, las cuales permiten un mejor ejercicio de derechos, de manera colectiva; en ese sentido, emerge como un tema de relevancia e interés, dada su influencia en la protección de los derechos laborales y en la dinámica socioeconómica del país.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su afán de proteger los derechos de los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, garantiza el derecho fundamental de constituir organizaciones sindicales y afiliarse a estas, lo cual representa un pilar esencial en la defensa de los intereses laborales y en la promoción de un ambiente laboral justo y equitativo, así para el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948):

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

No obstante, este proceso enfrenta varios desafíos y ambigüedades normativas que generan incertidumbre legal y posibles vulneraciones de los derechos de los trabajadores. La ausencia de una normativa clara y específica que regule la disolución de sindicatos crea una gran complejidad y opacidad en el proceso. Esta laguna legal permite que diferentes actores, incluidos líderes sindicales y autoridades, manipulen la disolución para su propio beneficio, lo que puede ser perjudicial tanto para los trabajadores como para la estabilidad laboral. Es esencial instaurar un marco jurídico robusto y específico que asegure la transparencia y equidad en la disolución de sindicatos, protegiendo así los derechos de los trabajadores y fomentando la justicia laboral.

Asimismo, la ausencia de una regulación adecuada puede conducir a decisiones arbitrarias y a la vulneración de principios fundamentales del Derecho Laboral, tales como la equidad, la transparencia y la protección de las libertades de los obreros. Esto suscita graves inquietudes sobre la justicia y la legitimidad de los procesos de disolución, así como sobre la estabilidad laboral y social en el país. Por lo que, dentro del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) dentro del artículo 8 se determina: "1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad" (art. 8).

En respuesta a estos desafíos, surge la necesidad de explorar nuevas alternativas para garantizar un proceso justo y transparente durante la disolución y liquidación de estas entidades. Una propuesta que ha ganado relevancia es la figura del liquidador, un tercero neutral cuya función sería supervisar y garantizar un proceso equitativo para todas las partes involucradas. Es por esta razón que se busca analizar la figura de la disolución de organizaciones sociales y sindicales, en aras de garantizar la seguridad jurídica, para que en todo el territorio ecuatoriano se pueda determinar con claridad, cual es el procedimiento que se debe seguir. A partir de este análisis, se ofrecerán recomendaciones basadas en principios de equidad y justicia social, que contribuyan a mejorar el proceso de disolución y a fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores.

DESARROLLO

Organizaciones Sociales y Sindicales

El hombre es por naturaleza un ser social, para lo cual fue creando la sociedad entre unos y otros de una manera ordenada, siempre bajo normativa para poder coexistir en armonía. De esa sociedad se derivan diferentes tipos o formas de sociedades, pero ya con un fin común entre sus miembros además de estar estructuradas y organizadas. A una de estas nuevas formas o tipos de sociedades se las denominó Organizaciones Sociales. Así se tiene que, las Organizaciones Sociales exhiben una estructura definida, siendo el fruto no solo de contingencias, sino también de la voluntad deliberada de los individuos implicados, quienes, al compartir afinidades y objetivos comunes, se inclinan a crear organizaciones sociales. Es por lo dicho que, de acuerdo con Uricoechea (2022) “una organización se concibe como una coalición de sujetos regida por normativas objetivas, concebida con el propósito de alcanzar metas específicas” (p. 8).

Por otro lado, los sindicatos son organizaciones específicamente orientadas a la protección de los derechos que se les ha concedido a la clase obrera, así como las condiciones laborales. Los sindicatos negocian con los empleadores en nombre de sus miembros para mejorar salarios, condiciones laborales, seguridad en el trabajo, y otros beneficios. Además, proporcionan apoyo y asesoramiento a los trabajadores en cuestiones legales y laborales, y organizan acciones colectivas, como huelgas y protestas, para ejercer presión y lograr sus objetivos. En resumen, para Sánchez (2022)

Tanto las organizaciones sociales como los sindicatos buscan mejorar las condiciones de vida y trabajo de sus miembros y de la sociedad en general, actuando como intermediarios entre los individuos y las instituciones, y promoviendo cambios positivos a través de la acción colectiva (p. 11).

En el contexto de la disolución de organizaciones sociales y sindicales, es fundamental entender la esencia de cada una. Este entendimiento garantiza que los procesos de disolución respeten los principios legales y los derechos de los miembros, asegurando justicia y conformidad con la normativa jurídica aplicable.

Por otro lado, es necesario indicar que, Pérez (2019) sostiene que “Sindicato proviene de la palabra griega *síndiky* que significa protector” (p. 15). El origen de las organizaciones sindicales radica en su naturaleza de proteger y defender los intereses de sus afiliados, es decir, los trabajadores. Estas organizaciones surgieron en Inglaterra durante el siglo XIX como una respuesta al capitalismo y la necesidad de proteger a los trabajadores de la explotación laboral. Su relevancia fue tan significativa que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una entidad vinculada a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), reconoció la sindicalización como un derecho fundamental de los trabajadores. La OIT define “organización” como cualquier agrupación de trabajadores o empleadores cuyo propósito sea promover y defender los intereses de sus miembros (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, Artículo 10). Esta definición resalta la importancia de las organizaciones sindicales en la protección de los derechos laborales y la defensa

de los trabajadores. Cabe destacar que este concepto también está incorporado en la legislación ecuatoriana (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

Características de las Organizaciones Sociales y Sindicales

La característica fundamental compartida por las organizaciones sociales y los sindicatos es el derecho básico a la libertad de asociación. Este derecho permite a los individuos unirse y formar grupos con el propósito de promover y defender intereses comunes, ya sea en el ámbito social o laboral. La libertad de asociación constituye un pilar fundamental en la construcción de una sociedad justa y equitativa, asegurando que tanto las organizaciones sociales como los sindicatos puedan operar y cumplir con sus respectivos objetivos sin sufrir interferencias indebidas, en ese sentido para Martínez y Cordero (2022):

...el equilibrio buscado dependerá de aplicar otros principios, entre ellos aquel que remarque la nota social de la libertad, es decir, que dé cuenta de que la formación y expansión de la individualidad posee una clara dependencia de la sociabilidad, mostrando, a su vez, cuánto vale ésta a la hora de aplacar el poder de la dominación (principalmente económica) derivada de una libertad sin trabas. Ese principio es, al entender de muchos liberales, el de "asociación" (p. 110).

Por otro lado, las organizaciones sociales se distinguen por varias características fundamentales. En primer lugar, estas entidades han existido desde tiempos inmemoriales, reflejando la necesidad innata del ser humano de vivir en comunidad y organizarse para alcanzar objetivos comunes. Además, se constituyen con un propósito específico, que puede abarcar desde la supervivencia y gestión de recursos hasta la consecución de beneficios tangibles o intangibles. Estas organizaciones poseen una estructura y jerarquía definidas, donde los miembros desempeñan roles de acuerdo a sus habilidades y funciones asignadas. En la amplia diversidad de organizaciones sociales, se encuentran desde ONGs sin fines de lucro hasta entidades políticas o grupos destinados a incursionar en el mercado bursátil, reflejando intereses diversos y particulares de sus integrantes. Según la Sociología, la familia representa el paradigma primordial de organización social, donde se evidencian claramente roles diferenciados y niveles de participación de cada miembro.

Ahora bien, en cuanto a las Organizaciones Sindicales, en contraste, presentan características más definidas y específicas en su funcionamiento. Primero, de acuerdo con García (2020) menciona que

Se distinguen por su naturaleza colectiva, centrando sus acciones en la defensa y promoción de los intereses laborales de sus afiliados. En situaciones de conflicto laboral, los sindicatos suelen emplear la huelga, tanto sectorial como general, como una herramienta de presión conjunta. Asimismo, recurren a la negociación colectiva para presentar demandas a los empleadores y utilizan el diálogo social como parte de su interacción con diversos actores, incluyendo al Estado. Los acuerdos resultantes de estas negociaciones se formalizan mediante convenios o contratos colectivos de trabajo (p. 14).

A nivel internacional, los sindicatos sectoriales y las corporaciones multinacionales negocian a menudo acuerdos marco globales. Además, las organizaciones sindicales encuentran respaldo en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un organismo de las Naciones Unidas que cuenta con la participación de Estados, asociaciones de empleadores y sindicatos. Por último, estas entidades gozan de protección dentro del sistema de derechos humanos, que garantiza la libertad sindical como un derecho fundamental.

Diferencias entre Organizaciones Sociales y Sindicales

A pesar de que las Organizaciones Sociales y Sindicales comparten algunas similitudes en términos de su estructura y el objetivo primordial de salvaguardar los intereses de sus miembros, también es evidente que existen discrepancias en relación con su origen, metas y roles específicos. Es así que, en la siguiente tabla, se determinan las principales diferencias entre estas organizaciones, esto, de acuerdo con Mena (2021):

Tabla 1

Diferencias entre las organizaciones sociales y sindicales

Tópicos	Organizaciones Sociales	Organizaciones Sindicales
Objetivos y Propósitos	El propósito es llegar a conseguir el bien común, desarrollo comunitario y la justicia social.	Su fin es proteger los derechos de los trabajadores, además de mejorar las condiciones laborales.
Campo de Acción	Tienen un ámbito de acción amplio y variado.	Actúan principalmente en el ámbito laboral y de relaciones de trabajo.
Estructura y Afiliación	Incluyen una variedad de entidades y no tienen una estructura de afiliación estricta.	Sus afiliados son trabajadores que prestan sus servicios al mismo empleador.
Actividades y Estrategias	Realizan campañas de concientización y proyectos comunitarios.	Se centran en la negociación y contrato colectivo, representación de trabajadores, y organización de huelgas.

Fuente: Mena (2021).

Después de analizar las disparidades entre las organizaciones sociales y los sindicatos, se puede inferir que el alcance de acción de las organizaciones sociales es notablemente más extenso que el de los sindicatos. Las organizaciones sociales abarcan prácticamente todas las demandas sociales y trabajan para abordarlas mediante la creación y el fortalecimiento de proyectos comunitarios y actividades de índole social. Su meta principal es fomentar el bienestar colectivo y elevar el nivel de vida en la sociedad.

Por otro lado, los sindicatos se concentran únicamente en los trabajadores que laboran para un mismo empleador. Su objetivo es asegurar que estos empleados reciban una remuneración justa y que se respeten todos sus derechos laborales. En resumen, mientras que las organizaciones sociales adoptan un enfoque más amplio y abordan una variedad de temas sociales, los sindicatos se focalizan en cuestiones laborales específicas y en la protección de los intereses de sus afiliados en el ámbito del trabajo.

Historia y Evolución de las Organizaciones Sindicales en el Ecuador

La historia y evolución de las organizaciones sindicales en Ecuador reflejan un recorrido marcado por luchas, avances y desafíos. Así, es necesario tomar en cuenta lo que Sánchez (2022) señala:

Los estudios sobre organización sindical en el Ecuador tuvieron su fase de mayor desarrollo entre los años setenta y ochenta, al calor del fortalecimiento del movimiento obrero. La extensa producción del periodo se distingue por su rasgo militante o de simpatía con el movimiento (Achig y Neira, 1989; Albornoz Peralta, 1983; Dávila Loo, 1995; Ibarra, 1984; León, Ibarra e Icaza, 1983; Ycaza, 1983). A estos autores hay que añadir el trabajo del Centro de Estudios y Difusión Social (Cedis), cuya labor permitió conservar una detallada reconstrucción histórica de las principales luchas populares en el Ecuador hasta los años ochenta. Tomando como punto de partida la revisión de esta literatura, en este acápite se propone comprender al movimiento sindical en cuatro momentos (p. 25).

Desde finales del siglo XIX, con la consolidación del movimiento obrero durante la industrialización, hasta la actualidad, estas agrupaciones han sido esenciales en la protección de los derechos laborales y la búsqueda de condiciones dignas de trabajo para los empleados ecuatorianos.

Durante décadas, los sindicatos han enfrentado obstáculos como la represión estatal, la influencia de poderes económicos y la fragmentación interna, pero también han logrado importantes conquistas, como la institucionalización de la negociación colectiva y la promulgación de leyes laborales más favorables. Ante la globalización y los cambios políticos y económicos, las organizaciones sindicales han tenido que ajustarse y desarrollar nuevas estrategias para seguir siendo relevantes y eficaces en la protección de los derechos laborales. En este proceso de evolución, han surgido nuevas formas de organización sindical, así como alianzas con otros movimientos sociales, evidenciando la continua capacidad de adaptación y resistencia de los sindicatos en el contexto ecuatoriano.

Formación de las organizaciones sociales y sindicales

Este período se sitúa entre mediados del siglo 19 e inicios del siglo 20. Desde una perspectiva económica, este lapso se caracterizó por el auge cacaotero, que propició un proceso de acumulación inicial de capital para el desarrollo del capitalismo, principalmente a nivel regional. De acuerdo con Lara (2019) "Mientras que en la Costa se consolidaron actividades de exportación y se establecieron relaciones salariales, en la Sierra prevalecían las haciendas con una estructura pre capitalista, lo que mantuvo la subordinación de las poblaciones que residían en ellas" (p. 12). Durante este período, las organizaciones surgidas tuvieron un carácter gremial-artesanal, con una escasa diferenciación de clase, y más bien funcionaron como espacios de reunión profesional.

Bajo el mismo orden de ideas, para el autor citado, estas formas de organización estuvieron influenciadas por corrientes políticas tanto liberales como conservadoras. Durante este período, una de las entidades más destacadas en la Sierra fue la Sociedad Artística Industrial de Pichincha, mientras que, en la Costa, varios gremios que surgieron contribuyeron a la formación de la Confederación Obrera del Guayas, bajo la influencia del liberalismo. En sus primeras etapas, las demandas de la Confederación Obrera del Guayas incluyeron la abolición de impuestos sobre productos de primera necesidad, leyes de protección contra accidentes laborales, creación de instituciones de trabajo y educación para adultos, así como la libre importación de herramientas. Por otro lado, la agenda de la Sociedad Artística Industrial de Pichincha se centró inicialmente en aspectos ético-religiosos, reflejados en su programa que promovía la ayuda mutua, el valor del trabajo, el fortalecimiento de la moral cristiana y el perfeccionamiento de las artes y oficios. Mayormente, estas organizaciones se dedicaban al socorro y la asistencia mutua.

Entre 1906 y 1921, se observó un surgimiento notable de organizaciones, coincidiendo con la diversificación de actividades económicas debido al desarrollo incipiente del capitalismo en la Costa y la expansión de las labores administrativas y de mantenimiento en la ciudad de Guayaquil. Esto evidenció desde el principio la relevancia de las organizaciones de trabajadores municipales. Para Lara (2019)

Durante este período, la Confederación Obrera del Guayas consolidó algunas de sus demandas previas y propuso cuatro áreas de acción: fomentar la unidad de la clase trabajadora, combatir el analfabetismo y la ociosidad, estudiar leyes que protegieran a los obreros y establecer cooperativas de consumo. Por su parte, la Sociedad Artística Industrial de Pichincha se encontraba en un proceso de transición y redefinición. Es importante destacar que, en 1916, influyó en la decisión gubernamental de establecer el descanso obligatorio los domingos y en días cívicos, así como la implementación de una jornada laboral de ocho horas y el otorgamiento de un mes de preaviso en caso de despido (p. 11).

Es así que, con el transcurrir del tiempo, estas organizaciones fueron tomando fuerza y posicionándose dentro del Estado con fuerza y jerarquía, así los derechos laborales cuando se acordaban de manera colectiva, se encontraban más protegidos y con mayores beneficios, cosa que un trabajador de manera individual no podía conseguir.

Transición de las organizaciones sociales y sindicales

Las organizaciones sociales y sindicales avanzan con el devenir y la evolución de la sociedad, en el caso particular de Ecuador, actualmente la corriente es neo constitucionalista, en donde los derechos se encuentran por encima de todo el ordenamiento jurídico. En ese sentido, amerita señalar que, los derechos colectivos se encuentran consagrados y contenidos dentro del artículo 66 de la norma suprema. A la par de lo manifestado, es importante dentro de este apartado citar a Gallegos (2021) quien señala que:

Este periodo comprende entre 1922 y 1943, es decir, abarca la masacre de noviembre, la crisis política y económica producto de la caída en la exportación de cacao, la revolución Juliana y la expedición de las primeras leyes modernas sobre el trabajo” (p. 12). Para este momento la base gremial del periodo anterior se había fortalecido y también habían entrado en la escena política nuevas corrientes como el anarquismo y el socialismo, que disputaban el espacio de conformación y dirección de las organizaciones (p. 25).

Inspirada en el anarquismo, surgió la Federación de Trabajadores Regional Ecuatoriana, cuyo propósito era desafiar el mutualismo, considerado como un obstáculo para la emancipación del proletariado, proponiendo en su lugar una forma de organización laboral de naturaleza sindical. En ese mismo año, de acuerdo con Morales (2019):

Se llevó a cabo la primera manifestación obrera en noviembre, conocida como el "bautizo de sangre de la clase obrera". Este evento fue de gran importancia en la historia del movimiento obrero, ya que radicalizó las corrientes ideológicas y fortaleció la colaboración con los sectores medios, quienes desempeñaron un papel crucial en la Revolución Juliana, que representó un avance significativo en términos de legislación laboral. Como resultado de esta revolución, se promulgaron diversas leyes laborales, incluyendo la Ley de contrato individual de trabajo (p. 15).

Se promulgaron una serie de leyes laborales durante este proceso, incluyendo un texto normativo que regula los tiempos de duración de las jornadas laborales y el descanso semanal, la regulación del trabajo para mujeres y menores con medidas de protección a la maternidad, las disposiciones sobre despidos, la responsabilidad por accidentes laborales y la protección contra accidentes. Además, como parte de este contexto, se establecieron la Inspección General de Trabajo y la Junta Consultora de Trabajo. Esta coyuntura, junto con la radicalización de los sindicatos y movimientos campesinos, sentó las bases para la formación de partidos de izquierda como el Partido Socialista en 1926 y el Partido Comunista. También se intensificó el trabajo en la sindicalización de la población indígena y campesina, liderado por figuras históricas como Jesús Gualavisí, Dolores Cacuango y Amadeo Alba.

Esta lucha se manifestó a través de sindicatos como Pan y Tierra y Tierra Libre, los cuales llevaron a cabo la ocupación de haciendas y revueltas locales contra la gestión abusiva de los hacendados, la apropiación indebida y monopolización de tierras, y en busca de mejoras salariales. Así, González (2020) menciona que:

Entre 1932 y 1938, se documentaron 11 revueltas en varias provincias de la Sierra. En el ámbito rural de la costa, en 1928, se estableció el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y Campesinos Pobres y Obreros Rurales del Guayas (Sacporg), la Central Campesina de Milagro y el Sindicato Agrícola de Naranjal (Cedep, 1984; Cedis, 1985b). Un acontecimiento destacado de este período fue la fundación

del sindicato de la fábrica textil La Internacional, en diciembre de 1933, que marcó "el inicio de los sindicatos de empresa y también la famosa huelga del 4 de marzo de 1934, que señaló el inicio de las huelgas como práctica del movimiento obrero" (p. 22).

Ahora bien, de acuerdo con el citado autor, entre los años 1934 y 1938, se contabilizaron un total de 14 huelgas, muchas de las cuales se llevaron a cabo en solidaridad con los trabajadores de La Internacional. Las demás huelgas enfocaron sus reclamos en la aplicación de la jornada laboral de ocho horas. Estos paros se desarrollaron en diversos sectores, como los proveedores de madera para la minería, los obreros del algodón y otras industrias textiles. Durante este período, se intentó establecer articulaciones regionales, con la mediación de los partidos de izquierda, como el III Congreso Nacional de Trabajadores, que redactó el proyecto del Código de Trabajo, aprobado por la Asamblea en 1938 con marcada oposición empresarial. Los representantes empresariales argumentaban que su implementación llevaría a la ruina de la economía nacional.

Asimismo, en este mismo periodo, las corrientes conservadoras, con una fuerte presencia en el movimiento obrero católico, dieron origen a la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos. Por lo que, este periodo resulta fundamental debido a que desencadenó un debate sobre la identidad de la clase trabajadora (Benavides, 2019). Se cuestionaron los fundamentos del proceso organizativo basado en lo gremial, a medida que los sindicatos adquirían protagonismo en medio de varios sucesos vinculados a la crisis económica y política. Asimismo, representa un período de avance significativo para la clase trabajadora, ya que se lograron diversas reivindicaciones que culminaron en la promulgación de legislaciones clave, especialmente con la aprobación del Código de Trabajo en 1938.

Momento de consolidación de las organizaciones sociales y sindicales

El periodo de consolidación abarca desde 1944 hasta 1988 y se caracteriza por diversos acontecimientos, como la Revolución de la Gloriosa, el auge de la industria bananera y un breve período de estabilidad política entre 1948 y 1956. Esta etapa fue interrumpida por sucesivos gobiernos militares y el boom petrolero a partir de la década de 1970, que marcó un aumento en las actividades industriales, además de la trágica masacre de los trabajadores del ingenio Aztra en 1977. Como resultado de la Revolución de la Gloriosa, surgieron nuevas organizaciones, como la Central de Trabajadores del Ecuador, así como la Unión Nacional de Educadores y la Federación Ecuatoriana de indios. Durante todo este periodo, el movimiento sindical en general experimentó un fortalecimiento, con la participación de diversas corrientes de la izquierda.

Estas federaciones sindicales tomaron la iniciativa de impulsar la agenda de reclamos de los trabajadores, desempeñando un papel destacado en este período. Entre 1961 y 1963, se registraron alrededor de diez huelgas en diferentes sectores, como la empresa Simar, los conductores de Guayaquil, el Ingenio San Carlos, los empleados bancarios, la Compañía de Industrias y Comercio C.A., los empleados municipales de Ambato, los trabajadores del ferrocarril Quito-Guayaquil y el Concejo de Guayaquil. Así Herrera (2019) señala que

Las demandas abarcaban desde la estabilidad en el empleo, el pago de salarios atrasados, la reincorporación de trabajadores despedidos hasta aumentos salariales. Además, se llevaron a cabo acciones de reivindicación tanto en el sector privado como en el público, lo que refleja el crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Sin embargo, este fortalecimiento se hizo más evidente entre finales de la década de 1970 y la década de 1980, durante la cual se registraron alrededor de dieciocho huelgas y paros laborales entre 1975 y 1988 (p. 11).

Momento de crisis y redefinición de las organizaciones sociales y sindicales

Esta fase abarca desde 1989 hasta el presente y se caracteriza por la crisis general de la izquierda, motivada por la desaparición del modelo soviético como referente y el avance del neoliberalismo. Esto de acuerdo con Aguirre (2023):

Se tradujo en la implementación de políticas adversas a los sindicatos, como la flexibilización laboral y la exigencia de un mayor número de trabajadores para la formación de sindicatos, medida impulsada durante el mandato de Rodrigo Borja mediante la Ley 133, que reformó el Código de Trabajo. Además, se intentó promover una visión que contribuyó a la invisibilización del trabajo y de las organizaciones sindicales, a pesar de que los conflictos laborales continuaron siendo una realidad en un contexto donde los nuevos movimientos sociales, como el indígena, el de mujeres y el de diversidades sexuales, han planteado nuevas demandas en la agenda pública (p. 44).

En el ámbito laboral, las entidades sindicales del período anterior siguieron desempeñando un papel destacado en la resistencia al modelo neoliberal, particularmente en la protección del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). A pesar de no haber alterado sus estructuras organizativas, ni sus métodos de acción política, se consolidó un liderazgo sindical que ha perdurado hasta el presente. En el llamado periodo progresista, Andrade (2022) señala que “se produjo la regularización del trabajo doméstico, la eliminación de la tercerización laboral, los cuales fueron hitos importantes en el acceso de derechos, aunque el progresismo no modificó la política antisindical de gobiernos anteriores” (p. 22).

La brecha entre el progresismo y las organizaciones sindicales tradicionales se hizo evidente con la creación (por iniciativa estatal) de entidades sindicales paralelas, como la Confederación de Trabajadores de la Seguridad Social, la conocida como Confederación de Trabajadores del Sector Público, la Central Única de Trabajadores (CUT), la Confederación Sindical del Ecuador (CSE) y el Parlamento Laboral Ecuatoriano (PLE). Estas entidades, actuando como extensiones del Estado, buscaron dividir el movimiento sindical y, al carecer de una agenda política clara, se convirtieron en aliadas del gobierno en turno. Durante este período, Correa (2022) cuenta que:

Se implementaron medidas dirigidas al sector público con el propósito de restringir la representación sindical y la negociación colectiva, institucionalizando estas restricciones mediante la aprobación de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en 2010 y las enmiendas constitucionales de 2015. Asimismo, se observó un aumento en el número de empleados públicos contratados bajo acuerdos de prestación de servicios profesionales, y el Decreto Ejecutivo N. 1114 de 2012 autorizó y reguló la externalización y subcontratación de servicios para entidades gubernamentales (p. 33).

Así, en el sector privado, la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo de 2016 permitió flexibilizar la jornada laboral en diversos sectores económicos, con la opción de extenderse gradualmente a otros sectores a través de acuerdos ministeriales establecidos por el Ministerio de Trabajo.

Análisis del procedimiento de disolución de Organizaciones Sindicales

Es de suma importancia para este estudio comprender el proceso de disolución tanto de las organizaciones sociales como de los sindicatos, dado su peso en nuestra legislación. En el contexto laboral ecuatoriano, el procedimiento de disolución de los sindicatos desempeña un papel crucial, ya que influye directamente en los derechos de los trabajadores y en la estabilidad social. Es imprescindible contar con un proceso claro y equitativo para prevenir disoluciones arbitrarias y salvaguardar los intereses laborales. Esta sección realiza un análisis crítico del procedimiento actual, destacando tanto sus aspectos positivos como sus limitaciones, con el fin de proponer mejoras que garanticen la equidad y la transparencia en este ámbito. Para esto, de acuerdo con Carrión (2021):

En Ecuador, el proceso de disolución de organizaciones sindicales está regulado por el Código de Trabajo, así como por otras normativas laborales pertinentes. Para disolver un sindicato, generalmente se requiere una decisión tomada en una asamblea general extraordinaria, convocada específicamente con ese propósito y siguiendo los procedimientos establecidos en los estatutos del sindicato. Esta decisión debe ser tomada por una mayoría establecida en los estatutos o por la mayoría de los miembros del sindicato, dependiendo de lo que se haya establecido previamente. Una vez tomada la decisión, se debe presentar una solicitud de disolución ante las autoridades competentes, como el Ministerio de Trabajo, que verificará el cumplimiento de los requisitos legales y procederá con el proceso de disolución según lo estipulado en la ley. Este proceso puede implicar la cancelación de la personería jurídica del sindicato y la liquidación de sus activos, entre otras medidas. Es importante tener en cuenta que este es un proceso legalmente regulado y que cualquier disolución debe realizarse de acuerdo con las disposiciones establecidas en la legislación laboral ecuatoriana (p. 44).

Es así que, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, se contempla un procedimiento de carácter general para poder disolver las organizaciones sociales o sindicales. Ahora bien, hay que tomar en cuenta que, estas organizaciones no solamente se crean dentro del ámbito laboral. También de acuerdo con Salazar (2021) estas organizaciones pueden ser creadas con fines sociales y no tener fines de lucro. En ese sentido en Ecuador se pueden crear Asociaciones, confederaciones, fundaciones, o gremios profesionales que en función de su derecho de reunión o asociación contenido en el artículo 66 norma suprema.

En general a palabras de Ávila (2020) cuando se intenta disolver una organización social o sindical, se rigen o se deben tomar en cuenta todos los lineamientos de una persona jurídica, regulada por la Ley de Compañías; pero, hay que tener en cuenta que no son lo mismo, y guardan diferenciaciones muy significativas; por ende, es necesario que “se regule este procedimiento de manera clara, precisa y en un solo cuerpo normativo” (p. 33). De esta forma se logrará evitar incertidumbre jurídica y que cada institución rectora añada o suprima los requisitos que más estime convenientes. Por citar un ejemplo, García (2019) determina que:

En España, la extinción de fundaciones es un proceso que puede ser iniciado por diferentes motivos, como el cumplimiento de su objeto social, la imposibilidad de continuar con su actividad, la falta de recursos económicos para mantener su actividad, o la fusión con otra fundación. El proceso de cierre de una fundación puede ser empezado por su patronato o por el Ministerio Fiscal si se considera que se están incumpliendo sus fines o se están cometiendo irregularidades en su gestión.

En cualquier caso, la extinción debe ser aprobada por el Protectorado de Fundaciones, que es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de la normativa que regula el funcionamiento de las fundaciones. La documentación a aportar es la siguiente:

Certificación del acuerdo de extinción adoptado por el Patronato, emitida por el secretario con el visto bueno del Presidente.

Memoria justificativa de la concurrencia de la causa de extinción.

Las cuentas a la fecha en que se adoptó el acuerdo de extinción.

El proyecto de distribución de los bienes y derechos resultantes de la liquidación (García, 2019, p. 22).

Es así que, se puede encontrar dentro de la legislación española un acápite y una norma que regula este procedimiento, la conocida como Ley de Fundaciones; pero en Ecuador, depende de cada ministerio o institución gubernamental a la cual esté adscrita esta organización social o sindical, para

que sean éstas las que determinen los pasos a seguir para su liquidación, coincidiendo por ejemplo en todos los ministerios, la disolución puede ser voluntaria o aquella que se inicia por disposición legal.

La disolución voluntaria de una organización social es el proceso mediante el cual los miembros de dicha organización, de manera deliberada y autónoma, deciden poner fin a su existencia. Esta decisión suele ser tomada en una asamblea general extraordinaria, convocada específicamente con ese propósito y siguiendo los procedimientos establecidos en los estatutos de la organización. Durante esta asamblea, se discuten y votan los términos y condiciones de la disolución, así como la distribución de los activos restantes, en caso de existir. Una vez que se toma la decisión, se procede a seguir los trámites legales correspondientes, que pueden incluir la anulación del reconocimiento jurídico de la organización y la liquidación de sus bienes, de acuerdo con las leyes y regulaciones pertinentes. La disolución voluntaria puede ser motivada por diversos factores, como cambios en las circunstancias que dieron origen a la organización, falta de recursos o interés por parte de los miembros, entre otros.

Mientras que la disolución legal se da por el incumplimiento de las obligaciones que tienen las organizaciones sociales y que han sido contempladas en su estatuto de creación. Así, por ejemplo, las organizaciones que se encuentran registradas en el Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES, Mena (2021) menciona los requisitos que solicita esta institución a fin de que proceda la disolución voluntaria.

Figura 1

Requisitos para una disolución y liquidación voluntaria

Fuente: Mena (2021). Recuperado de <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/REQUISITO-FINAL.pdf>

Al examinar la normativa ecuatoriana relacionada con la disolución de estas organizaciones, es fundamental considerar cómo se aplican estas definiciones y características. Los órganos de control

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN VOLUNTARIA	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Solicitud dirigida al/a Ministro/a 2.- Convocatoria a la Asamblea General 3.- Acta de la Asamblea - nombrar un liquidador y aprobar el informe 4.- Informe del liquidador (existan o no bienes) 5.- Certificados de: SRI; IESS; y, Registro de la Propiedad. (A.M Nro. 036 MIES) 6.- Declaración Juramentada del Liquidador. (No tener deuda con el Estado, instituciones del sector público y otras personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras.)(A.M Nro. 036 MIES)
--	---

y las autoridades pertinentes deben garantizar que, incluso durante el proceso de disolución, se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y se asegure una representación adecuada de las organizaciones sindicales.

DISCUSIÓN

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, se garantiza a las personas jurídicas, la legitimación activa para reclamar derechos constitucionales, es decir, se los toma en cuenta como sujetos del derecho. Se entiende que, las personas jurídicas en Ecuador gozan de una serie de derechos fundamentales establecidos por diversas normativas. Entre ellos se incluyen el derecho a la personalidad jurídica,

permitiéndoles ser reconocidas como sujetos de derecho con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones. Tienen derecho a la propiedad, pudiendo poseer, disponer y defender bienes muebles e inmuebles. Además, pueden celebrar contratos, actuar en defensa en procesos judiciales y administrativos, y asociarse libremente con otras entidades. Sus datos están protegidos bajo leyes de privacidad, y tienen acceso a la información pública relevante para sus actividades.

También están protegidas contra la discriminación y tienen derecho a la seguridad jurídica, asegurando que las leyes y regulaciones sean claras y estables. Finalmente, pueden participar en la vida pública y en la creación de políticas mediante mecanismos participativos por parte de la ciudadanía, garantizando su involucramiento en procesos consultivos y decisiones que les afecten. Estos derechos están respaldados por la Constitución, el Código Civil, el Código de Comercio, la Ley de Compañías y otras normativas específicas. Sin embargo, cuando se habla ya de derecho ordinario, saliéndose de la esfera constitucional, se tiene una regulación normativa para el tipo de persona jurídica.

Así, en ese sentido, dentro de la legislación ecuatoriana, las personas jurídicas se clasifican de acuerdo a sus fines, en personas con fines de lucro, así como también organizaciones sin fines de lucro. En el primero de los casos las organizaciones con fines de lucro, se encuentran las conocidas empresas en sus diferentes tipos, sociedades anónimas, de responsabilidad limitada, en comandita simple, de acciones simplificadas, etc. Así como también las sociedades sin fines de lucro se clasifican en organizaciones sociales conocidas como sindicatos, fundaciones, asociaciones, etc.; y, es en este último caso en donde se debe hacer especial énfasis, toda vez que, son las organizaciones sociales y sindicales las que han sido objeto de la presente investigación.

Así, las organizaciones sociales y sindicales son aquellas agrupaciones de personas naturales, que deciden asociarse con un solo fin social, quienes forman una persona jurídica, capaz de tomar decisiones y poseer derechos constitucionales. Así, cuando se intenta crear una organización social o sindical, la misma normativa específica contempla el procedimiento a seguir, así como cuáles son los requisitos que se deben reunir para poder traer a la vida a una organización; mientras que, cuando se intenta disolver una organización de este tipo el procedimiento es general y depende de la institución a la cual esté afiliada la organización o agrupación. En este caso, por citar un ejemplo, en el caso de un sindicato, cuando se intenta disolver no existe una norma técnica y/o específica que regule y determine su disolución y/o liquidación. Al no existir una norma clara, pública y anterior, queda a discrecionalidad de la autoridad que se encuentre conociendo ese proceso para solicitar algún documento o determinar un procedimiento especial, si esa persona cambia, se queda en el limbo y deberá estar supeditada a la voluntad de la nueva autoridad.

CONCLUSIONES

Las organizaciones sociales y sindicales en Ecuador, a la luz del artículo 66 de la carta constitucional constituye la materialización del derecho a asociarse que tienen las personas naturales, transformándose así en una persona jurídica, titular de derechos que cuenta tanto con derechos como con obligaciones. Bajo esta perspectiva, las organizaciones sociales o sindicales se crean bajo un estatuto de constitución que va a regular su desarrollo y el ejercicio de sus fines sociales. Este estatuto son las normas específicas para esta persona jurídica, sus regulaciones y en donde se contiene el procedimiento de disolución y liquidación. Sin embargo; y, a pesar de que la normativa ecuatoriana ha tratado de regular este proceso, de manera similar a una organización o persona jurídica con fines de lucro, creando la ley de compañías, en el caso de las organizaciones sociales y sindicales no tienen un texto normativo específico que respalde su actuar.

Es por ello que, resulta indispensable la promulgación de una ley de carácter orgánico u ordinario que regule el procedimiento de disolución en Ecuador y que estas organizaciones cuando se encuentren en

este escenario, puedan tener normas claras que permitan conocer el procedimiento a manera general, es decir para cualquier organización sea social como sindical, pero que también contenga lineamientos determinados para que las autoridades burocráticas no puedan dilatar o retrasar este procedimiento. Es por lo manifestado que resulta necesario la creación de una ley específica como en el Estado español que existe la ley de fundaciones o la ley de sindicatos, que contienen todos los requisitos y parámetros para su regulación, indistintamente de los fines.

REFERENCIAS

Aguirre, R. (2023). Derecho Colectivo del Trabajo en Ecuador: Un análisis crítico. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.

Andrade, L. (2022). La negociación colectiva en el sector público ecuatoriano: Retos y perspectivas. *Revista de Derecho Laboral*, 12(2), 45-67.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Código del Trabajo. Quito: Registro Oficial.

Ávila, R. (2020). Historia del sindicalismo en Ecuador. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Benavides, M. (2019). El derecho a la sindicalización en la Constitución de Ecuador. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Carrión, J. (2021). Derecho Laboral Colectivo: Teoría y práctica en Ecuador. Quito: Editorial Jurídica Cevallos.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1948, 09 de julio). C087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (num. 87). <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: RO 449.

Correa, R. (2022). Políticas laborales y derecho colectivo en Ecuador. Quito: FLACSO.

Gallegos, P. (2021). Análisis del Código del Trabajo y su aplicación en el derecho colectivo en Ecuador. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.

García Amado, J. A. (2020). Razonamiento jurídico y argumentación. León. España: Eolas Ediciones.

García, M. (2019). Evolución del derecho laboral colectivo en Ecuador: Una mirada desde la jurisprudencia. *Revista Jurídica de la Universidad de Cuenca*, 18(1), 85-110.

González, C. (2020). Derechos laborales colectivos en el sector privado ecuatoriano. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Herrera, A. (2019). La huelga en el derecho laboral ecuatoriano: Análisis y desafíos. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 21(3), 127-150.

Lara, S. (2019). La protección de los derechos colectivos de los trabajadores en Ecuador. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Mena, J. (2021). Sindicatos y negociación colectiva en Ecuador: Realidad y perspectivas. Quito: FLACSO.

Morales, V. (2019). El derecho de asociación sindical en el Ecuador contemporáneo. *Revista Jurídica de la Universidad de las Américas*, 15(2), 75-98.


Martínez, P. & Cordero, F. (2022). Jenaro Abasolo y el liberalismo social: del principio de libertad al principio de asociación. <https://dx.doi.org/10.5209/rpub.79655>

Pérez, L. (2019). La evolución del derecho colectivo del trabajo en Ecuador desde una perspectiva histórica. Quito: Universidad Católica del Ecuador.

Salazar, G. (2021). El derecho a la negociación colectiva en el Ecuador y su desarrollo en la práctica judicial. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Sánchez, P., Quevedo, T., & Maya, N. (2022). La agenda de las organizaciones sindicales en el Ecuador. [agenda-organizaciones-sindicales-ecuador.pdf](https://rosalux.org.ec/agenda-organizaciones-sindicales-ecuador.pdf) (rosalux.org.ec)

Uriconchea, F. (2022). División del trabajo y organización social: una perspectiva sociológica. Bogotá: Norma.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .