



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURÍDICA SOCIAL ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

**“TIPIFÍQUESE UNA SANCIÓN PARA
QUIEN IMPIDIERE SE CONSTITUYA UNA
HUELGA LABORAL.”**

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN
DEL TITULO DE ABOGADO

DIRECTOR: Dr. Marcelo Ruiz

AUTOR: Erick J. Trujillo Rodríguez

LOJA-ECUADOR

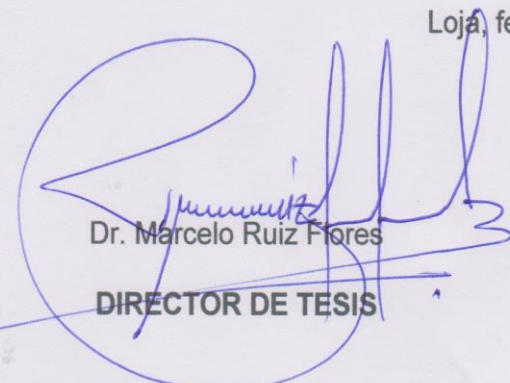
2014

Dr. Marcelo Ruiz, **CATEDRATICO DE LA CARRERA DE DERECHO DEL AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

CERTIFICO:

Que la presente tesis intitulada: **“TIPIFIQUESE UNA SANCION PARA QUIEN IMPIDIERE SE CONSTITUYA UNA HUELGA LABORAL”**, desarrollado por el señor Erick Javier Trujillo Rodríguez, ha sido elaborado bajo esta dirección, respondiendo a los requisitos de fondo y de forma que exigen los respectivos reglamentos e instructivos. Por ello autorizo su presentación y defensa ante el tribunal respectivo.

Loja, febrero del 2013



Dr. Marcelo Ruiz Flores

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Erick Javier Trujillo Rodríguez declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-biblioteca Virtual.

AUTOR: Erick Javier Trujillo Rodríguez

FIRMA: 

CÉDULA: 172013292-5

FECHA: Loja, 16 mayo de 2014

TELÉFONO: 072575322

CELULAR: 980000330

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Marcelo Ruiz

PRESIDENTE DE TRIBUNAL:

Dr. Máximo Amigos Román Mg. Sc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL:

Dr. Anibal Herrera Sarmiento Mg. Sc.

Dr. Pablo Guerrero Aguilar Mg. Sc.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Erick Javier Trujillo Rodríguez, declaro ser autor de la Tesis titulada: **TIPIFIQUESE UNA SANCION PARA QUIEN IMPIDIERE SE CONSTITUYA UNA HUELGA LABORAL.** Como requisito para optar al Grado de: ABOGADO EN JURISPRUDENCIA: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, 16 de mayo de 2014 firma el autor.

FIRMA: 

AUTOR: Erick Javier Trujillo Rodríguez

CÉDULA: 172013292-5

DIRECCIÓN: Loja, Urb. Graciela Eguiguren calles s/n

CORREO ELECTRÓNICO: rodriguez13rck@gmail.com

TELÉFONO: 072575322

CELULAR: 0993128370

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Marcelo Ruiz.

PRESIDENTE DE TRIBUNAL:

Dr. Máximo Armijos Armijos Mg. Sc

MIEMBROS DEL TRIBUNAL.

Dr. Aníbal Herrera Sarmiento Mg. Sc.

Dr. Pablo Guerrero Aguirre Mg. Sc.

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a mi señora madre Eco. Gloria A. Rodríguez Boza quien ha sido mi inspiración y apoyo para alcanzar mis metas propuestas.

A mis hermanitas Karolina y Katherine así como también a su señor padre Franklin, quienes me han alentado siendo ellos otro importante pilar de este trajín.

A todos mis familiares y aquellos buenos amigos que supieron incentivar me y alentarme ante las dificultades y vicisitudes que he pasado para culminar con éxito mis estudios superiores.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a la Universidad Nacional de Loja, por brindarme la oportunidad de alcanzar una formación académica superior y saber aprovechar la ocasión de servir a la sociedad lojana.

Ante todo al Área Jurídica Social y Administrativa y a sus catedráticos que durante el transcurso de cada uno de los módulos de la Carrera de Derecho, me impartieron sus conocimientos y experiencias profesionales pues ellos con sus sabias enseñanzas supieron hacerme conocer la dedicación, el respeto, la dignidad del estudio del Derecho y la reciprocidad hacia nuestro país para el adelanto, mejoramiento y desarrollo del mismo.

Y a todas las personas que de una u otra forma colaboraron para la ejecución de este estudio.

El Autor

1. Título:

**TIPIFÍQUESE UNA SANCIÓN PARA
QUIEN IMPIDIERE SE CONSTITUYA
UNA HUELGA LABORAL.**

2. RESUMEN

El Derecho a la Huelga es un Derecho Humano de segunda generación y principio Constitucional que consta dentro de los Derechos de Libertad que consagra la Constitución de la República del Ecuador, objetivo que consta y está protegido en parte por el Código del Trabajo, en el primer Parágrafo del Capítulo II de los Conflictos Colectivos.

La complejidad de esta investigación se centra en la exposición de las razones por las que los trabajadores y sus asociaciones sindicales, gremios, comités, etc. dentro del Código del Trabajo se encuentran vulnerados en los casos de Derecho de Huelga. Por lo que el derecho de los trabajadores a realizar un legítimo reclamo se ve menoscabado y oscurecido por las desleales intervenciones de los agitadores. Este estudio se dedica al análisis de aquellas agresiones dirigidas contra los derechos de los trabajadores que consagra la Constitución de la República del Ecuador. El análisis realizado mostró que:

Dentro del Código del Trabajo se plantea que se tipifique y se sancione a quienes impiden se constituya una huelga laboral, es decir a los agitadores, puesto que con su accionar están violentando los Derechos de Libertad que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, como lo que se encuentra consagrado en los numerales 2, 13, 17 y literal

d) del numeral 29 todos estos pertenecientes al artículo 66 en los cuales se reconoce y garantiza a las personas algunos de sus derechos básicos y fundamentales, y más específicamente en nuestro caso a los trabajadores protege los derechos de asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.

Es necesario sancionar la violación al Derecho de Huelga, pues no se le puede considerar existente si no es plenamente protegido, reconocido y respetado de hecho y de derecho.

Se precisa que se tipifique y se sancione a través del Código del Trabajo a los empleados, trabajadores y de más personas que tengan una relación de dependencia con la empresa o fábrica, cuando alguno de los antes mencionados intente tan siquiera impedir se conforme una huelga laboral con estratagemas salpicadas de violencia.

Y por ultimo decir también que la sanción se deberá tipificar en el mismo Código del Trabajo con el mismo castigo que se le impone a los huelguistas que ejecutaron una huelga ilícita; ya que han interferido en la ejecución de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.

ABSTRACT

The right to strike is a second-generation Human Rights and constitutional principle that consists in Freedom Rights enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador, a goal that has and is protected in part by the Labor Laws, in the first Paragraph of Chapter II of collective disputes.

The complexity of this research focuses on the exposure of the reasons those workers and their trade unions, associations, committees, etc. within the Labor Laws have been breached in the case of the right to strike. So the right of workers to make a legitimate claim is undermined and obscured by unfair interventions agitators. This study is dedicated to analysis of those attacks directed against workers' rights enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador. The analysis showed that:

Within the Labor Laws states that it categorizes and punish those who impede the constitution of a labor strike, ie the agitators, since your actions are violating the rights of freedom guaranteed by the Constitution of the Republic of Ecuador, as what is set forth in paragraphs 2, 13, 17 and literal d) of section 29 all these pertaining to Article 66 which recognizes and guarantees people some of their basic and fundamental rights, and more specifically in our case protects workers' rights to associate, assemble and demonstrate freely and voluntarily.

It's necessary to sanction the violation of the Strike Right, as it can be considered existing if it is not fully protected, recognized and respected in fact and law.

It needs to be criminalized and punished by the Labor Laws employees, workers and most people who have a dependent relationship with the company or factory when any of the above even try to prevent settles a labor strike stratagems dotted with violence.

And finally also say that the sanction should define in the same Labor Laws with the same punishment as is imposed on the strikers who ran an illegal strike, as they have interfered with the execution of one of the fundamental rights of workers and their organizations only insofar as it constitutes a means of defending their economic interests.

3. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación jurídica, ha abordado un tema importante dentro de la realidad jurídica actual, el cual es la tipificación y sanción para los agitadores quienes son los que impiden se constituya una huelga laboral.

Para su tratamiento se ha partido de un estudio doctrinario sobre el Derecho a la Huelga, con un estudio pormenorizado que establece el Titulo V De las Asociaciones de Trabajadores y de los Conflictos Colectivos, Capitulo II De los Conflictos Colectivos, Parágrafo 1° De las Huelgas, en el que se trata sobre los derechos y obligaciones entorno al Derecho de Huelga, señalados en el Código del Trabajo.

En el marco de la investigación de campo, se ha receptado el criterio que tienen los abogados, acerca de la opinión del conocimiento, que en nuestra legislación laboral no está tipificado ni sancionado las acciones de los agitadores en el momento que impiden de forma violenta se constituya una huelga laboral, no se encuentra definida, ni establecida adecuadamente para evitar que se vulnere el derecho a la huelga, constituyéndose en una insuficiencia jurídica de respeto a los Derechos Humanos y Constitucionales de libertad organizacional de los trabajadores.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura

se analiza los siguientes temas: 3.1. MARCO CONCEPTUAL 3.1.1. Conceptualización del derecho laboral, 3.1.2. Derecho del trabajo, 3.1.3. Derecho procesal de trabajo, 3.1.4. Derecho obrero, 3.1.5. Derecho laboral, 3.1.6. El trabajo, 3.1.7. Trabajador, 3.2. MARCO DOCTRINARIO 3.2.1. Antecedentes históricos del derecho laboral en el Ecuador, 3.2.2. Antecedentes históricos huelga laboral, 3.2.3. La huelga laboral, 3.2.4. Clasificación de la huelga: tipos de huelga, 3.2.5. Tipos de huelga laboral, 3.3. MARCO JURÍDICO 3.3.1. Constitución de la República del Ecuador, 3.3.2. Tratados Internacionales, 3.3.3. Código del Trabajo, 3.3.4. LEGISLACIÓN COMPARADA; luego en el punto 4. MATERIALES Y MÉTODOS se especifican métodos, materiales, procedimientos y técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación, después exponemos los resultados de la investigación de campo en los puntos 5.1. Encuestas y 5.2. Entrevistas, el estudio de casos en el 5.3. Casuística. En 6. Discusión se encuentran 6.1. Verificación de objetivos, 6.2. Contrastación de hipótesis y el 6.3. Fundamentación jurídica para la propuesta de reforma legal.

Y para luego finalizar con 7. Conclusiones, 8. Recomendaciones y 9. Propuesta de Reforma Jurídica este último que sería el compacto de los criterios jurídicos, doctrinarios y de opinión transformados en la propuesta de reforma.

De esta manera dejo planteado la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea acogida y aprobada por el Honorable Tribunal.

4. REVISION DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. CONCEPTUALIZACION EL DERECHO LABORAL

Al comenzar a investigar este tema obviamente el punto de partida será el Derecho Laboral para luego iniciar y llegar al desarrollo de la presente tesis, será de vital importancia pues abarca el marco conceptual de esta interesante rama del Derecho.

Guillermo Cabanellas dice en su libro "Compendio de Derecho Laboral" tomo II que "El Derecho Laboral resalta que en el idioma castellano la palabra "labor" se utiliza como equivalente a "trabajo". La significación del vocablo "labor" es muy extensa en donde además se emplean las palabras "laborable", día de trabajo o lectivo: "laboradof", del latín "laborator" análogo a trabajador o laborador; laborante del latín "laborans, laborantis" el que labora o trabaja; "laboral", neologismo admitido hoy oficialmente y aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo"¹.

Guillermo Cabanellas da el concepto de Derecho Laboral "define en derecho industrial y obrero diciendo que se entiende por tal el conjunto de

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, tomo II, Editorial Heliasta, SRL

normas que rigen las relaciones jurídicas del capital y el trabajo, de patrones y obreros, sus diferentes fases de la producción o partición y consumo de las riquezas”².

Nuestro concepto de Derecho Laboral es que, es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los factores de producción obrero-patronal para establecer las normas de su aplicación conllevando sus relaciones a la justicia social.

El Derecho Laboral es un conjunto de reglas que protegen al trabajador en su relación de trabajo, subordinado y por tanto en situación de desigualdad, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa.

El derecho laboral regula las relaciones entre empleador y trabajadores dentro de la empresa. Tiene un origen reciente y ligado a un contexto socioeconómico preciso. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores. En la relación derivada de un contrato de trabajo, la ley se limitaba a asegurar la protección contra el riesgo y el abuso.

² CABANELLAS, Guillermo. Obra citada Pagina 221 10 Idem.

Posteriormente, se produce una evolución en el momento en que el legislador toma conciencia de la existencia de una comunidad de trabajadores en la empresa con intereses de grupo que pueden recortar los de cada uno de ellos y al tiempo manifestar una naturaleza propia; sin abandonar su papel de protección, el Derecho Laboral se extiende al reconocimiento y regulación de la existencia de derechos colectivos.

4.1.2. DERECHO DEL TRABAJO

Suele olvidarse que el Derecho Civil ha tardado muchos siglos en adquirir una denominación propia, al hacer la historia del concepto señala que el Derecho Civil también comprende relaciones de Derecho Público. En España, a principios del siglo XX se estudiaban en Alcalá dos cátedras de “Instituciones Civiles”, cuyo contenido era el Derecho Romano. El Derecho patrio tenía una cátedra de “Leyes del Toro”. En el mismo siglo XX el Derecho Civil español era denominado “Derecho Real”, según se ve en la obra: “Ilustración del Derecho Real de España”, cuya segunda edición se publica en 1820 (Introducción al Estudio del Derecho Civil, Madrid, 1931, 41y42). Además, hoy en día existe una tendencia para sustituir su nombre por el de “Derecho Común”, tal como lo hacía el art. 16 de la antigua “Ley Federal del Trabajo”, lo que en rigor es correcto ya que la raíz latina de la palabra “civitas” expresa un contenido que no corresponde al actual del Derecho Civil sobre todo por tener un cierto

aspecto publicista. Por el contrario la condición de ser “común” o sea, un Derecho General que ya no regula relaciones jurídicas sino categorías (partiendo desde luego del supuesto de que el Derecho de Familia llegue a separarse, es lo que distingue a esa rama del derecho). Es importante, entonces, hacer un examen de las distintas expresiones utilizadas. Pero antes vale la pena detenernos en una cuestión previa.

Sin duda alguna la denominación “Derecho del Trabajo” es la que mejor acogida tiene en este momento. En rigor no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo. Ya hemos visto la limitación, por más que para nosotros no sea aceptable, que resulta de la distinción entre trabajo “libre” y trabajo “subordinado” o “dependiente”.

A pesar de ello no cabe duda de que el concepto “Derecho del Trabajo” es el que mas se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que sea mayor el continente que el contenido, no dudamos que en fuerza de la expansión del Derecho Laboral la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo.

Para Guillermo Cabanellas la expresión “Derecho del Trabajo” presenta un grave inconveniente que no atiende tanto a la disciplina en si misma

considerada sino a sus especialistas. Decir que ellos son trabajadores afirma Cabanellas no resulta posible, por más que en la realidad también lo sean tampoco parece admisible por violencia idiomática. Que manifiesta lo siguiente: “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”³

En realidad, aun cuando Cabanellas tiene razón y formulemos nuestros sus argumentos. La doctrina lo ha resuelto mediante el uso de la otra expresión dominante: “Derecho Laboral” que permite crear un calificativo más razonable, el de Laborista. Por otra parte se ha cuidado de no usar la expresión “Laborista”, en primera instancia debe de suponerse por razones de elegancia lingüística y en segundo lugar porque esa expresión tiene un significado especial ya que identifica a los miembros del partido político inglés integrado principalmente por trabajadores obviamente denominado “Partido Laborista” (Labour Party). Como ya se ha puesto de manifiesto en lo que hasta ahora se ha dicho, nosotros creemos

³ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, SRL

conveniente utilizar tanto la expresión “Derecho del Trabajo” como la de “Derecho Laboral”, a la que enseguida vamos a referirnos. Prácticamente tienen el carácter de sinónimos o al menos lo son para el uso que se les da por los entendidos.

El Derecho Laboral también llamado Derecho del Trabajo o Derecho Social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquel se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello el Derecho Laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

Para dar precisión al tema se hace saber que el Derecho de Trabajo está

dividido en tres grandes grupos: Derecho Individual de Trabajo, Derecho Colectivo de Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo. Dentro de cada una de estas divisiones se encuentra una infinidad de principios y normas específicas que regulan cada uno de los ámbitos del Derecho Laboral.

No cabe duda que el Derecho Colectivo siempre estará ligado con el Derecho Individual de Trabajo, pero el primero se ha reconocido como la fuente esencial de sus normas por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios, mientras que el derecho individual de trabajo reconoce como fuente esencial el contrato individual, afectando únicamente a las partes que intervienen dentro de la relación de trabajo; en el derecho colectivo afecta a una gran categoría profesional creando así obligaciones “erga omnes” o sea aplicables a todos en general.

Algo muy importante es que en el derecho individual los conflictos típicamente se resuelven mediante una sentencia y ésta no crea derecho en sentido formal, no así en el derecho colectivo los conflictos económico-sociales quedan normalmente resueltos por medio de pactos colectivos de trabajo que alcancen a todo el orden profesional.

4.1.3. DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

Al referirnos al aspecto procesal del Derecho del Trabajo nos encontramos referidos a un conjunto de principios utilizados no

únicamente en materia laboral sino en la mayoría de disciplinas jurídicas. No cabe duda que es imposible hacer una enumeración taxativa de los principios básicos que rigen un proceso, pero dentro de los principios que se encuentran dentro del Derecho Procesal Laboral cabe enumerar los siguientes: **El Principio de Impulsación de Oficio** en el cual los tribunales de trabajo deben llevar a cabo cada uno de los procedimientos sin esperar petición de las partes para que se siga el proceso. Asimismo **el Principio de Non Bis In Idem** el cual regula que en ningún proceso habrá más de dos instancias el cual es regulado incluso en la Carta Magna, esto quiere decir que en ningún proceso habrá una tercera instancia con el fin de hacer valer una pretensión. Igualmente **el Principio de Concentración** tiene como objetivo simplificar los procedimientos laborales en su mínima expresión y sin mayores formalidades. Y como último se puede mencionar un principio muy importante que es la **Inmediación** el cual se refiere al conocimiento directo del juez con respecto a las partes y principalmente a la recepción de la prueba; este principio está vinculado con el **Principio de Oralidad** en los juicios y no propiamente en el sistema escrito tal y como se ha tratado de difundir en los Juzgados de Trabajo.

4.1.4. DERECHO OBRERO

Si la denominación de una cosa ha de contener en sí misma la reunión más completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma seguimos

pensando que la de Derecho Obrero satisface esa exigencia. Se logra a nuestro entender una visión más exacta de la denominación de la rama, refiriéndose al sujeto más no a su actividad.

El sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada.

El obrero es una persona que trabaja dependientemente.

La legislación está dirigida a rodear de las garantías humanas elementales a la persona que trabaja de esta forma. Históricamente, fue el obrero de la industria de retransformación el que logró en una lucha heroica las primeras normas de trabajo.

En cambio, el trabajo puede ser resultado de un fenómeno de subordinación personal que de una espontánea y libre decisión o efecto de un contrato diverso. El Derecho Obrero regula el trabajo subordinado, las otras formas jurídicas de la actividad humana se reducen a simples obligaciones de hacer y como tales las regulan otras normas del Derecho. Las denominaciones Derecho del Trabajo, Derecho Social, Derecho Industrial, Derecho Laboral son o demasiado restringidas o demasiado amplias. Desde luego no son aceptables estos argumentos si bien despiertan respeto y simpatía. Es cierto que el derecho del trabajo nace para el obrero de la industria de transformación y tampoco puede olvidarse que el concepto de “obrero”, dentro de la terminología marxista. El manifiesto del Partido Comunista, Marx y Engels corresponde a la idea de proletario, o sea, al que vive de su trabajo sin que necesariamente sea

un trabajador manual. Pero en buena técnica el concepto de obrero se asocia a la idea de un trabajador manual y el derecho del trabajo según hemos señalado tiene ahora un campo infinitamente amplio. En esa virtud la expresión “Derecho Obrero” resulta limitada y aun peligrosa, ya que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores no manuales y aun los del campo.

4.1.5. DERECHO LABORAL

Según el catedrático Santiago Rubinstein manifiesta que el Derecho Laboral “Es el Derecho del Trabajo. También denominado “Derecho Social” que estudia las relaciones de los trabajadores con los empleadores, aportando soluciones a sus problemas, y remarcando la subordinación y la retribución, como elementos característicos. Se extiende a las vinculaciones individuales y a las colectivas”⁴

Tiene casi la misma excelente acogida que la de “Derecho del Trabajo”. Ha sido no obstante el Derecho Laboral sin representar ventajas sobre “Derecho del Trabajo” es una versión literal de la denominación italiana y constituye un neologismo que no tiene por que introducirse lo que ocurre es que estando en desuso, la palabra vuelve a tener su antigua prestancia

⁴ RUBINSTEIN, Santiago J.; Diccionario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, año 1983, pag. 73

y significado, y buena prueba de ello es que va siempre siendo adoptada por autores prestigiosos.

Tanto el Derecho Laboral o Social tiene cierto arraigo entre los juristas y ha sido utilizada entre otros la palabra “Laboral” tiene un cierto sonido extranjero y que algunos califican de “neologismo”. El término “Trabajo” cuyo constante empleo en los países de habla hispana pone de relieve tiene a su juicio el grave inconveniente de que no podría comprender dentro del mismo a todas las normas referentes a viviendas, ahorro, mutualidades, cooperativas y otras de marcado sentido social. Por ello, y a pesar de que se acepta la expresión “Derecho Social” presente dificultades para su denominación resultando esta imprecisa y genérica, y sobretodo poco técnica para algunos.

Por consiguiente según Santiago J. Rubinstein quien a su vez menciona al catedrático Cesariano Junior en donde nos da a conocer el concepto de Derecho Social y manifiesta lo siguiente “Es el conjunto de principios y leyes imperativas cuyo objetivo inmediato es, teniendo en vista el bien común, auxiliar y satisfacer convenientemente las necesidades vitales propias y de sus familias, a las personas físicas en cuando son dependientes del producto de su trabajo”⁵

⁵ RUBINSTEIN, Santiago J.; Diccionario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, año 1983, pag. 74

En definitiva tanto el Derecho Laboral como el Derecho Social tiene como objetivo de alcanzar las relaciones positivas ya sea en el ámbito privado como el público para llegar al bien común.

4.1.6. EL TRABAJO

Podemos comenzar desarrollando con la fundamentación científica de lo que es el trabajo en las diferentes etapas de la historia, y es así que el trabajo al ser una actividad desarrollada por el hombre ha ido evolucionando a la par con su desarrollo pasando por el esclavismo, el socialismo y el feudalismo, el capitalismo y el consumismo.

Esclavismo: A lo largo del tiempo hace ocho mil años aproximadamente datan las primeras sociedades esclavistas, teniendo como antecedente que el hombre comienza a agruparse formando los clanes y las tribus, y que con el transcurso del tiempo empezaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómadas a sedentarios, para posteriormente consolidar la propiedad privada.

Podemos decir que el esclavismo es la primera negación de la comunidad primitiva, y al mismo tiempo una trascendencia de la misma. Como modo de producción, basado en la propiedad privada, es la negación de la comunidad primitiva, apoyada en la propiedad común de

los instrumentos y medios de existencia; pero, el esclavismo es a la vez una continuidad histórica humana.

Durante la sociedad esclavista el sector productivo se basaba en los esclavos que eran quienes realmente producían, los amos se limitaban a cuidar lo que producían los esclavos y someterlos para que continuaran produciendo y aumentaran lo producido.

Para tener más terrenos, defender lo conquistado, obtener esclavos y someterlos se creó el ejército y este sometimiento se complemento con las religiones, ya que con esto la diferencia de clase se justificaba como algo natural y de origen divino.

Sociedades esclavistas importantes fueron la Egipcia, Griega, Romana, algunas de oriente, etc.

En América, los Incas alcanzaron formas esclavistas de carácter patriarcal y paternalista. En el esclavismo, la propiedad privada se encuentra generando una dinámica económica de elevado nivel porque los imperios esclavistas fueron fundamentalmente conquistadores, guerreros.

El imperio babilónico, el egipcio y posteriormente el greco y romano, fueron regímenes esencialmente conquistadores de pueblos. Los

esclavos fueron instrumentos vinculados a las grandes construcciones como las pirámides de Egipto, instrumentos mecánicos en las grandes embarcaciones dedicadas al comercio y a la guerra o fueron servidores de los grandes esclavistas que vivían de las rentas de la tierra o de las rentas del Estado.

Sin embargo, en el esclavismo subsiste la propiedad comunal en los bienes del culto y en los bienes del Estado. Los dioses son los propietarios de las grandes construcciones elevadas para su culto y la morada de sus sacerdotes y la tierra era, predominantemente propiedad del Estado como tal. Pero, todos estos bienes producto del trabajo de la comunidad se encuentran en manos de determinadas personas, de ciertas instituciones, siendo éste la base sobre el cual se va formando la gran propiedad individual. La propiedad privada en el esclavismo es prevaeciente en la artesanía, la manufactura y el comercio.

Feudalismo: Con la caída del Imperio Romano se puede aseverar que nació el feudalismo, estableciéndose que la sociedad feudal se basaba en el señor feudal, quien le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el señor feudal.

El feudalismo en sí, es la ruptura de todas las estructuras de poder antiguo, en un sistema de fragmentación de la tierra donde el Señor es

juez, administrador y militar de la misma. Todos los señores responden al monarca. Los campesinos ofrecen sus servicios y labran la tierra a cambio de la protección del señor feudal, y entre los señores se forman las relaciones feudo-vasalláticas antes mencionadas.

Al feudalismo se lo puede definir como un conjunto de instituciones que crean y rigen obligaciones de obediencia y servicio principalmente militar por parte de un hombre libre llamado vasallo, hacia un hombre libre llamado señor y obligaciones de protección y sostenimiento por parte del señor respecto del vasallo, dándose el caso de que la obligación de sostenimiento tuviera la mayoría de las veces como efecto la concesión por parte del señor al vasallo, de un bien llamado "feudo".

Por lo antes dicho, podemos decir que el feudalismo es un sistema bajo el cual el status económico y la autoridad estaban asociados con la tenencia de la tierra y en el que el productor directo (que a su vez era poseedor de algún terreno) tenía la obligación basada en la ley o el Derecho Consuetudinario de dedicar cierta parte de su trabajo o de su producción en beneficio de su superior feudal.

Capitalismo: Se puede establecer que la separación de los productores de los medios de producción, es el paso que originó el régimen capitalista. Luego viene la monopolización de esos medios de producción por una

sola clase social, la Burguesía. Finalmente apareció otra clase social separada de los medios de producción y al no tener otros recursos para subsistir tiene que vender su propia fuerza de trabajo, la Plebe.

Sea cual sea el espacio temporal que se utilice para definir el concepto de capitalismo una característica que la mayoría de las personas consideran distintiva del sistema capitalista es el papel preponderante de la libre iniciativa empresarial y de la libertad de contratación. Otra posible definición por tanto, sería decir que el capitalismo es el sistema económico en el que la economía de libre mercado es dominante. Pero esa definición también puede ser muy insatisfactoria ya que entra en contradicción con las que se ha dado.

A la etapa capitalista la podemos definir como una etapa económica con sustento político, social e ideológico basado en la producción del capital. Sus primeros pasos son antiguos, pero es con las Cruzadas y la posterior Época Renacentista la denominada “Época de los Descubrimientos” en las cuales los países europeos se lanzan a la conquista del mundo avanzando hacia lugares como África, Asia, América y Oceanía con lo cual aparecerá con fuerza el intercambio de productos y el comercio.

Karl Marx entorno al capitalismo manifiesta que “Es un modo de producción determinado por el desarrollo de las fuerzas productivas, la

técnica, la forma de propiedad que afecta a los medios de producción y las relaciones sociales que se establecen entre los hombres, de acuerdo con la posición que ocupan dentro del proceso productivo”⁶. Además manifiesta que “Se trata de un sistema en el cual la fuerza de trabajo humana se transforma en una mercancía que se compra y se vende en el mercado como cualesquier otro objeto de cambio”⁷.

Para que surja el sistema capitalista, deben hacerse presente dos requisitos:

- La concentración de los medios de producción en unos pocos, que vendrán a conformar las “Clases Capitalistas”; y,
- La existencia de otras clases, despojada de los medios de producción y que se halla destinada a vender su fuerza de trabajo en el mercado por un salario, lo que constituirían los “Asalariados”.

Socialismo: Al socialismo se lo puede considerar como la primera fase y anterior a la Sociedad Comunista. La base económica del socialismo radica en la propiedad social sobre los medios de producción en sus dos formas la Estatal (de todo el pueblo) y la Cooperativa.

En el sistema socialista de economía nacional sobre la base de la gran producción maquinizada en todas las ramas de la economía en la supresión de la explotación del hombre por el hombre. El socialismo surge

⁶ www.derechoecuador.com

⁷ www.derechoecuador.com

como resultado del cambio revolucionario del régimen capitalista por el socialista. Se establece durante el período de transición del capitalismo al socialismo mediante las transformaciones socialistas en todas las esferas de la economía y de la cultura.

El fin del socialismo es dar satisfacción a las crecientes necesidades materiales y culturales de toda la sociedad y de cada uno de sus miembros sobre la base del desarrollo de manera incesante y planificada de la economía nacional del incremento ininterrumpido de la productividad del trabajo social. La economía socialista se apoya en la propiedad estatal, que pertenece al pueblo entero en la persona del Estado y en la propiedad cooperativo-koljosiana que es una propiedad de grupos, colectiva.

La forma más madura, determinante y principal de la propiedad social unida al nivel más alto de socialización de su producción y a un elevado grado de organización del trabajo es la propiedad del Estado, bajo su influjo y con su ayuda la agricultura se transforma en consonancia con los principios socialistas. Correspondientemente a las dos formas de propiedad la economía de la sociedad socialista consta de dos sectores: el Estatal y el Cooperativo-koljosiano. El primero comprende todas las empresas del Estado en la industria, en el transporte, en las comunicaciones, en la agricultura y en el comercio. El sector cooperativo-

koljosiano se compone de los “Koljoses” y de las cooperativas de consumo. En oposición al modo capitalista de producción bajo el cual los procesos económicos transcurren de manera espontánea en medio de la anarquía de la producción y de una enconada lucha competitiva con sus secuelas: saqueo y despilfarro de la riqueza nacional, debilitamiento de los trabajadores; el socialismo asegura un proceso planificado e ininterrumpido de la reproducción ampliada, ritmos rápidos de desarrollo de la economía nacional, aumento del bienestar de las masas populares.

Comunismo: Al comunismo lo podemos considerar como una ideología política cuya principal aspiración es “La consecución de una sociedad en la que los principales recursos y medios de producción pertenezcan a la comunidad y no a los individuos”. En teoría, estas sociedades permiten el reparto equitativo de todo el trabajo en función de la habilidad y de todos los beneficios en función de las necesidades. Algunos de los conceptos de la sociedad comunista suponen que en último término no se necesita que haya un gobierno coercitivo y por lo tanto la sociedad comunista no tendría por qué tener legisladores. Sin embargo, hasta alcanzar este último estadio, el comunismo debe luchar por medio de la revolución para lograr la abolición de la propiedad privada; la responsabilidad de satisfacer las necesidades públicas recae en el Estado.

El concepto comunista de la sociedad ideal tiene lejanos antecedentes, incluyendo La República de Platón y las primeras comunidades cristianas.

La idea de una sociedad comunista surgió a principios del siglo XIX como respuesta al nacimiento y desarrollo del "Capitalismo Moderno". En aquellos entonces, el comunismo fue la base de una serie de afirmaciones utópicas; sin embargo, casi todos estos primeros experimentos comunistas fracasaron; realizados a pequeña escala, implicaban la cooperación voluntaria y todos los miembros de las comunidades creadas participaban en el proceso de gobierno.

Karl Marx y Friedrich Engels a partir de su Manifiesto Comunista. Desde 1917, el término se aplicó a aquellos que consideraban que la Revolución Rusa era el modelo político ideal, amalgamando el tradicional Marxismo ortodoxo con el Leninismo creador de una verdadera praxis revolucionaria. Desde el inicio de aquello, el centro de gravedad del comunismo mundial se trasladó fuera de la Europa central y occidental; desde finales de la década de 1940 hasta la década de 1980 los movimientos comunistas han estado frecuentemente vinculados con los intentos de los países del Tercer Mundo de obtener su independencia nacional y otros cambios sociales, en el ámbito del proceso descolonizador.

El Trabajo en el Ecuador: Las relaciones entre patrono y trabajador, todas sus diversas modalidades y condiciones de trabajo las regula el Código de Trabajo y como tal es el instrumento legal que preceptúa las

normas, principios, derechos y obligaciones a las que tiene que someterse las partes al momento de iniciarse una relación contractual.

El Código de Trabajo contiene normas proteccionistas y que favorecen a la clase trabajadora.

Existen algunas definiciones referentes al termino "Trabajo", tanto desde el punto de vista social, político y económico así como en el campo jurídico.

El termino trabajo se refiere a una actividad propia del hombre. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre es exclusivamente humano.

En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Al final del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía en la mente del hombre. Trabajo en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín "tripa liare" que significa torturar, de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico es toda tarea desarrollada sobre materia prima por el hombre

generalmente con ayuda de instrumentos con la finalidad producir bienes o servicios.

Según Cabanellas conceptúa al trabajo como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicando a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo y el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado, dificultad, inconvenientes, obstáculo, perjuicio, molestia, penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras.”⁸

El muestrario inicial de las acepciones de mayor interés para el Derecho y campos afines, deben ampliarse con el concepto del trabajo en dos aspectos de complicada separación: el económico y el laboral. Todo hombre por la ley propia de la naturaleza, que solo limitadamente y en pueblos indolentes, con necesidades mínimas o de natural fertilidad, brinda productos bastantes sin esfuerzo humano, ha de trabajar para

⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliastica, pag. 387

obtener la subsistencia; y aunque la maquina obra al fin del trabajo intelectual de quien la concibe y mejora y del material del que fabrica, alivia en buena parte cuanto de penoso tenía el trabajo antiguamente, no podrá eliminarse por completo; puesto que, a mas de esas imprescindibles tareas de hacer las máquinas, está la de ponerlas en actividad, cuidarlas y repararlas; o arte de la eterna incógnita, de conocimiento imposible, que penden sobre el mundo y la aplicación de las fuerzas del hombre para dirigirlo y aprovecharlo.

El trabajo es la profesión universal del hombre pues aquel constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en consecuencia trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre. Se percibe en esa perspectiva una identidad tal entre trabajo y vida que permitirá concluir que hasta el indolente trabaja puesto que respira, se alimenta y duerme. Mas es la realidad, y en la línea de las actividades socialmente positivas hay cuatro acepciones de la voz de trabajo en el proceso de la producción:

El ejercicio de la actividad cualquiera sea su esfera y forma; desde el momento en que el hombre despliega actividad hay trabajo;

Económicamente, el trabajo constituye el esfuerzo más o menos penoso impuesto al hombre para producir un objeto útil, que satisface sus necesidades o las ajenas.

Cual medio ordinario para procurarse las cosas necesarias a la vida;

El objeto creado, la utilidad conseguida, el producto, la obra.

Para el Derecho Laboral en la más pormenorizada significación jurídica el trabajo implica la presentación realizada a otro mediante contrato de acuerdo tácito de voluntades a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia.

Para hablar de trabajo en esta esfera se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes; aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir sus servidores o auxiliares. Con tales premisas existe trabajo, aunque no se despliegue realmente esfuerzo físico o intelectual; como en los casos de modelos, vigilantes, comparsas, suplentes a la espera de actuar y otros casos en el que el individuo se recae a hacer acto de presencia o se coloca en disposición de prestar el servicio, no efectivo por motivos ajenos a su voluntad.

El trabajo fue el primer precio, el precio de compra original que se pagaba por cualquier cosa. Al precio del trabajo se obtuvieron todas las fortunas primitivas, decía Adam Smith. Trabajado, está en realidad conquistando a la vida. Y amarla, a través del trabajo, es estar muy cerca del más oculto secreto de la vida que es en verdad oscuridad cuando no hay un impulso. Y todo impulso ciego cuando no hay conocimiento. Y todo impulso vacío

cuando no hay trabajo. Y todo trabajo es vacío cuando no hay dedicación.

Concluyendo, y basado en mi concepción personal, puedo decir que el trabajo es el esfuerzo humano, físico e intelectual, aplicado a la obtención de productos o de riqueza. Es toda actividad de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

4.1.7. TRABAJADOR

Según Santiago J. Rubinstein, el trabajador “Es toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contra prestación un sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación”⁹.

Trabajador es la acepción adjetiva cuando se relaciona con el trabajo. Fundamentalmente y sustancialmente se dice trabajador a quien trabaja, todo aquel que realiza una acción socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no lo logre el resultado.

Trabajadores son solo las personas físicas ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por si una prestación de servicios sino que necesita

⁹ RUBINSTEIN, Santiago J.; Diccionario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, año 1983, pag. 207

valerse de aquellas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta en el caso de una asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra, sino que esa obra no podrá ejecutarla y tendrá la necesidad de recurrir a la actividad de otras personas físicas en el caso que efectivamente realizaran la presentación.

Al trabajador se le ha dominado también sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya mas con un siglo de antecedentes en tanto que persona o clase que solo cuenta para vivir con el producto de su producto.

Trabajador es la persona que se obliga a la presentación de un servicio o a la ejecución de una obra. Para ejemplificar este concepto el médico es trabajador que presta un servicio; mientras que el plomero es el trabajador que ejecuta una obra. Los trabajadores se clasifican en empleados y obreros.

El art. 9 del Código de Trabajo vigente nos da el concepto de trabajador, en donde nos estipula “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”¹⁰. Los trabajadores pueden ser obreros (trabajo intelectual y material) los mismos que se describen en el Art. 9 del Código

¹⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 9

de Trabajo. Como categorización jurídica los trabajadores se clasifican en empleados y obreros.

Obrero: Es el trabajador cuya labor es eminentemente material y cuya remuneración se fija por lo general en base al salario diario. Son obreros: los albañiles, trabajadores agrícolas, tejedores, etc. Como trabajadores son capaces de celebrar contratos y comparecer en juicio todas las personas mayores de 18 años por lo general, inclusive los menores de edad entre los catorce y dieciocho años, pueden ser autorizados por sus representantes legales o por la autoridad del trabajo.

Empleado: Es el trabajador cuya labor es eminentemente intelectual y cuya remuneración se fija por lo general en base del sueldo mensual. El secretario de una fábrica es empleado, lo mismo el contador. Los empleados públicos no se sujetan al Código del Trabajo pues tiene leyes especiales que regulan su relación con el Estado, sus derechos y obligaciones se encuentran regulados en el Código Orgánico de la Función Judicial.

Patrono: Es la persona, entidad o empresa de cualquier clase que fuere por cuenta u orden el trabajador ejecuta la obra o a quien presta el servicio. El patrono se llama también empresario o empleador el mismo que puede ser tanto una persona natural o una entidad jurídica; por

ejemplo una persona como usted. Los mismos que son capaces de celebrar contratos de trabajo y comparecer en juicios laborales de todas las personas mayores de 18 años.

El fenómeno del sector informal urbano o mas sencillamente de la informalidad, es una realidad innegable y un elemento cada vez mas importante dentro de la economía urbana ecuatoriana. Pese a que los expertos no encuentran una definición uniforme del concepto la expresión correcta para esta actividad es vendedor o comerciante informal, la categoría de “informal” se le da por no tener un establecimiento fijo y por no emitir facturas.

Se puede constatar la crisis de la identidad forjada a partir del trabajo. Ya que el concepto de trabajo según Guillermo Cabanellas nos manifiesta: “El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicando a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo y el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado, dificultad, inconvenientes, obstáculo, perjuicio, molestia, penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez proveniente del esfuerzo o de

la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras”¹¹.

Nos manifiesta el catedrático Guillermo Cabanellas que el trabajo es el esfuerzo humano o la voluntad de la persona para trabajar con honestidad percibiendo una remuneración y los beneficios de ley. Podemos definir el concepto de Trabajo Social según Santiago J. Rubinstein manifiesta “Es una rama de las ciencias sociales que en forma científica y metódica estudia los problemas y los recursos de determinada parte de la población, especialmente en cuanto a la educación, higiene y necesidades laborales, para trazar planes sociales con el fin de fomentar el desarrollo de la comunidad”¹².

Podemos añadir que el Trabajo Social es de acuerdo a su profesión de carácter práctico ayuda a las necesidades de un trabajador apoya a las demás personas brindando conocimientos para fortalecer y fomentar el desarrollo del derecho laboral.

4.1.8. AGITADOR

Según el Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano Uno, agitador es “la persona que intenta agravar situaciones sociales conflictivas con objeto de obtener cambios sociales o políticos”¹³.

¹¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Helias, pag. 387

¹² RUBINSTEIN, Santiago J.; Diccionario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, año 1983, pag. 215

¹³ Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano Uno, año 1994

En el Diccionario Manual de la Lengua Española se lo define así “Se aplica a la persona que causa agitación, promueve protestas o desórdenes sociales. Alborotador”¹⁴.

El Diccionario Enciclopédico Larousse manifiesta que es una “Persona que provoca alteraciones del orden público en aras de intereses de carácter político o social”¹⁵.

Y, el Diccionario Manual de Sinónimos y Antónimos de la Lengua Española concluye que “Agitador, perturbador, instigador y provocador ponen el acento en la actitud incitadora o que mueve a sublevarse”¹⁶.

En lo personal luego de interpretar todas las definiciones antepuestas culmino dando mi propio enunciado sobre la huelga laboral y los agitadores a los que considero como los trabajadores de la misma entidad que los huelguistas, que no formen parte de la huelga laboral y que provoquen altercados para iniciar actos violentos; evitando así que los huelguistas consigan su objetivo; y es que agitador sería el trabajador que ejerce violencia o amenazas sobre otro, presionándole a impedir que se constituya una huelga laboral.

Al decir que los agitadores provocaran altercados estos siempre estarán envueltos por el dolo, que, “consistente en haber querido cometer la

¹⁴ Diccionario Manual de la Lengua Española, año 2000

¹⁵ Diccionario Enciclopédico Larousse, año 2001

¹⁶ Diccionario Manual de Sinónimos y Antónimos de la Lengua Española, año 2009

infracción es decir hubo la Intención”¹⁷, y la malicia, es la “situación anímica en que se encuentra una persona a sabiendas de su falta de razón o asumiendo actitudes temerarias o conducentes a entorpecer cualquier acto”¹⁸, y es así que estos decantaran en el inicio de acciones violentas.

La huelga es declarada por los trabajadores sometiéndose siempre a lo que manifiestan las leyes; invariablemente deben expresar sus peticiones a través de los Comités de Empresa o Sindicatos y si no los tienen deben organizar a un grupo que los represente en ese momento, estos colectivos tienen su reglamento interno dentro de los cuales están las sanciones que serán las disociadoras de las pretensiones de los agitadores, aunque el principal método que se busca y es el que va encaminado hacia una solución del conflicto sea la mediación y el intermediar.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR

La Primeras Leyes Obreras en Sudamérica: Dentro de los primeros quince años del siglo XX, en el año de 1904 se sometió al Congreso de la

¹⁷ ESPASA-CALPE S.A., “Diccionario Jurídico Espasa”, Editorial Espasa-Calpe, España, Año 2001, pag. 157

¹⁸ ESPASA-CALPE S.A., “Diccionario Jurídico Espasa”, Editorial Espasa-Calpe, España, Año 2001, pag. 974

Argentina un proyecto de Ley Nacional del Trabajo, que no prosperó, pero al año siguiente se aprobaban sendas leyes sobre descanso dominical en la Argentina y Colombia. En 1906 se adoptaba en Guatemala una ley de accidentes del trabajo, y en 1909 otra sobre jornada de ocho horas en Cuba.

En 1914 se sancionaba en Panamá una ley que incluía simultáneamente disposiciones sobre jornada de ocho horas, empleo de obreros nacionales por contratistas públicos, descanso dominical y trabajo de menores. Apenas posteriores son las leyes sobre jornada de ocho horas en el Uruguay (1915) o accidentes del trabajo en la Argentina (1915), Colombia (1915), Cuba (1916) o Brasil (1919).

Las Primeras Leyes Obreras en Ecuador: Dentro de la Historia del Ecuador, podemos establecer que dos son las primeras leyes obreras:

La primera Ley Obrera, fue sancionada por el Presidente Alfredo Baquerizo Moreno el 22 de Septiembre de 1916 la misma que establece que, todo trabajador sea de la naturaleza que fuere, so será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días a la semana, y que queda exento del trabajo en los días domingos y los días de fiestas legales; expresando que ninguna convención contractual podrá ser alegada por el patrón, para tal limitación; disponiendo ,además la bonificación por horas excedentes de trabajo diurno y nocturno, y el servicio por turnos.

La segunda Ley Obrera, fue sancionada por el Presidente José Luis Tamayo el 22 de Septiembre de 1921 la misma que contenía normas sobre la indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo. Ésta ley además determina lo que debe entenderse por obrero o jornalero y por patrón incluyéndolo al Estado y a las demás entidades de Derecho Público.

La indemnización a que se refiere la Segunda Ley Obrera estaba encaminada a la indemnización por accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, regulando las indemnizaciones a las que se hace acreedor el trabajador en caso de incapacidad total, parcial o de muerte del trabajador, calificando además lo que es el caso fortuito y la fuerza mayor o negligencia entre otras cosas.

Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador: Al establecer la evolución del Derecho Laboral en el Ecuador podemos manifestar que a fines del siglo XIX había arribado al país capital financiero extranjero promoviendo la industrialización del siglo XX; surgiendo las primeras fábricas y el apareamiento de los bancos que comienzan a multiplicarse. Las apacibles ciudades coloniales de ese entonces comienzan a transformarse y el progreso urbanístico cambia la faz de ellas en cuyos contornos llegan las migraciones de trabajadores que inician la construcción de los cinturones de miseria en las grandes urbes. En el

campo, los ingenios azucareros y las actividades agroindustriales tradicionales, evolucionan mediante la utilización de nuevas técnicas que indican la acumulación capitalista, con sus consecuencias económicas sociales y políticas.

Es así que el 11 de Noviembre de 1922 el nuevo proceso económico del Ecuador desencadena una serie de crisis sucesivas que impactan en las clases laborales que comienzan la lucha contra la escalada inflacionaria que culmina con la masacre del 15 de Noviembre de 1922 ocurrida en Guayaquil, fecha que constituyó el inicio de la irrupción de los obreros en la gestión política y económica del Estado.

En aquella época existió una nefasta política bancaria, una progresiva desvalorización de la moneda, una desenfrenada especulación, todo lo cual reflejó en una angustiosa rebaja del valor del trabajo y las clases pobres por el encarecimiento de la vida y de la corrupta incautación de giros.

El 9 de Julio de 1924 la insurrección de los jóvenes que protagonizan un movimiento político, calificado por algunos historiadores como la acción política más pura que registra nuestra historia, después de la Revolución de Eloy Alfaro en 1895, la juventud militar constituyó una junta de Gobierno provisional que luego confirió al Dr. Isidro Ayora Cueva plenas facultades para salvar al país de la anarquía y realizar el programa

revolucionario de Julio de 1925 quien emprendió reformas a la reorganización del sistema bancario, y a la estructuración del moderno Derecho Laboral, que es el resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales: entre estos la Revolución Rusa, la creación de la Organización Internacional de Trabajo y el auge del problema obrero en Estados Unidos y Europa.

El Origen del Derecho del Trabajo contemporáneo la división de clases que surgió a causa del nacimiento y el auge del capitalismo industrial, de las tesis individuales sobre la libertad, y específicamente sobre la libertad en el terreno económico. La aparición en la vida política, social y comercial de los pueblos, particularmente en Europa, de una clase burguesa que, tomó para sí no solo los instrumentos del mando, sino los bienes y elementos de la producción expresión inequívoca del derecho de propiedad y de la propiedad privada fue creando de contragolpe una vasta clase social desposeída no solo de tales bienes, sino de la posibilidad de obtenerlos, y reducida por fuerza de los hechos económicos, a la necesidad de comprometer su fuerza de trabajo, para subsistir. Según Isabel Robalino B. “La evolución del mismo íntimamente ligada, según acabamos de apuntar, a la organización de los trabajadores, y es por ello que al referirnos al desarrollo del derecho de trabajo, nos referimos necesariamente al movimiento de los trabajadores a través de la historia. El desenvolvimiento de las diversas formas organizativas de los

trabajadores dependientes de las formas de adoptar el trabajo en las distintas épocas”¹⁹.

El proceso de crecimiento del proletariado su distanciamiento de las altas clases y por tanto, de los gobiernos que son expresión de las mismas toma inesperado impulso con el auge de la gran industria y con la aparición en la historia de la época denominada “Capitalismo Industrial”. La demanda cada vez mayor de mano de obra a medida que aumentaba el número de empresas y el poder industrial de ellas, el abandono de los campos por los trabajadores atraídos por la posibilidad de mejores salarios y halagados por posibles comodidades materiales va haciendo que aquella masa adquiriera dimensiones gigantescas, aunque desordenadas al principio tanto desde el punto de vista disciplinario y doctrinario, como por el desamparo o la indiferencia.

Según Lautaro Gordillo estipula “La sociedad no es un grupo de individuos que aisladamente viven y conviven, sin que tengan ninguna ley natural que los rija. La sociedad, así como toda la naturaleza, está sujeta a las leyes científicas perfectamente determinadas. Esas leyes hacen que la sociedad siga un proceso de desarrollo natural”²⁰. Por el contrario, los

¹⁹ ROBALINO B., Isabel; Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Mendieta, Quito-Ecuador, año 1998, pag. 7

²⁰ GORDILLO, Lautaro; El Derecho del Trabajo, Editorial Casa de la Cultura, Quito-Ecuador, año 1960, pag.73

hubo y de tan notorios perfiles, que muchos tratadistas se remontan a ellos y a las formas organizacionales que supusieron en su hora para tratar de encontrar allí el origen del moderno derecho del trabajo. No es extraño entonces dentro de este terreno hallar la afirmación de que los llamados colegios de artesanos de la Antigua Roma encierran en su estructura los orígenes de las corporaciones posteriores de la Edad Media y que estas en su momento son el principio de dos elementos conocidos en el actual Derecho Obrero: la subordinación como soporte del contrato individual y el sindicato como nervio fundamental de la lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores. Los citados colegios artesanales tuvieron origen en un principio y durante muchos años, apenas fueron organizaciones de tipo confesional y mutualista mas no instrumento de importancia en la economía de la ciudad.

De su historia se desprende que durante el período de la República no tuvieron mayor significación y como el advenimiento del trabajo esclavista consecuencia de las victorias bélicas de la antigüedad, desplazó a sus miembros del escaso oficio que ejercían sus organizaciones se dedicaron a servir bajo pago a líderes políticos por lo cual Julio Cesar, al llegar al poder debió disolverlos. De ellos no queda ningún recuerdo distinto del anotado y al hecho de haber tomado especial desarrollo bajo la Época Imperial recibiendo de ella algunos privilegios como el de confeccionar estatutos, no haber permitido constituirse con autonomía y personería

jurídica y haber desaparecido sin dejar huella de importancia para lo que más tarde iba a ser el problema social y sus fórmulas de solución.

Pero otros más consideran que el origen tanto del que hoy se llama Derecho Individual como Colectivo del trabajo se encuentra en la estructura y sobre todo en las formas de evolución que fueron adquiriendo las corporaciones del Medievo.

Según Jorge A. Montero M. estipula que “Esa sociedad intocable e intolerable a la razón humana que como consecuencia a la conquista de América impuso a las poblaciones aborígenes el sistema jurídico español con instituciones que sometieron a los conquistados a una verdadera esclavitud de por vida a un trabajo forzado del que no podían escapar y que se transmitía por herencia de generación en generación”²¹.

Eran grupos de producción y distribución económica integrados por tres clases o grados: aprendices en la base, compañeros en el medio y maestros en la cúspide. Algunos autores sostienen que una verdadera “corporación” era una especie de federación o unión de varios talleres de propiedad de un solo maestro donde laboraban varios compañeros y aprendices. Otros afirman que cada taller donde hubiera un maestro, un

²¹ MONTERO M., Jorge A.; El Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Universitaria, Quito, año 1974, pag. 7

aprendiz y un compañero ya era una corporación. Sin embargo, parece que la primera definición se acomoda más a la naturaleza de las comentadas entidades. El trabajo se hacía por el sistema denominado de clientela, es decir, a pedido de clientes o personas conocidas y en ningún caso en serie aun cuando fuera pequeña para personas desconocidas o innominadas. La organización interna giraba alrededor de la autoridad y disciplina familiar del maestro y bajo su inmediata dirección. Tuvieron sus estatutos propios confeccionados y aplicados por la institución denominada “El Consejo de Maestros” entidad que además fijaba los precios, controlaba la compra de materiales, la producción y distribución de artículos.

La organización interna era de una rigidez que llegó a ser insoportable. La delimitación de los oficios era rigurosa y nadie podía tener más de un taller o pertenecer a dos de ellos, ocuparse en oficios o confecciones de obra diferentes de aquellas para las cuales había sido aceptado o clasificado y en donde venía ya laborando. Un acto contrario a estos postulados era castigado implacablemente con la expulsión del taller respectivo, lo cual para entonces y dado el carácter de organismo cerrado y realmente oligárquico que las corporaciones tenían significaba la miseria para el sancionado.

Ciertamente los llamados compañeros recibían un salario que según algunos correspondía a lo que la moderna técnica económica denomina

hoy “jornal” o “pago por mano de obra”. Pero, a pesar del movimiento que entonces surgió para que ese salario fuera suficiente y justo, no obstante intervenciones que orientaban ese sentido de justicia hacia el beneficio del trabajador, es un hecho cierto que el régimen salarial estuvo guiado casi exclusivamente con un sentido de ventaja patronal, pues tuvo por objeto evitar la libre competencia entre maestros y dueños de talleres; de donde ese aspecto no puede tomarse como antecedente del movimiento reivindicativo posterior que fundado parcialmente en la búsqueda de mejores salarios iba dirigido eminentemente a la defensa del proletariado, aun contrariando los intereses de las poderosas clases económicas. Según Germán Vásquez manifiesta que “La esclavitud fue una práctica en la cual un ser humano era propiedad de otro humano. El esclavo trabaja para su amo sin salario. El amo podía comprar, vender y hasta disponer de la vida del esclavo”²².

Los años fueron haciendo cada vez más difícil la situación de los compañeros y de los aprendices, pues a medida que los dueños del taller se iban haciendo al monopolio de la situación económica, fueron extremando las condiciones y los requisitos para admitir tanto en el terreno personal como desde luego en el de carácter económico una competencia. Se afirma que la calidad de maestro fruto de largos

²² VASQUEZ GALARZA, German; Legislacion Laboral, Edicion Veigesima Sexta, Quito-Ecuador, pag. 13

decenios de servidumbre, llegó a convertirse en “Patrimonio de la Ancianidad”. Se buscaba con ello un mejoramiento económico y quebrantar las duras condiciones de acceso a la posición de maestro.

Dos fenómenos de importancia a nuestro juicio, presenta lo dicho hasta aquí para buscar en ellos algún fundamento serio al moderno derecho del trabajo: la sujeción particularmente de los compañeros a la autoridad de los maestros y la insurgencia de los mismos para buscar condiciones de vida.

Respecto a lo primero, si bien es cierto que dentro de la corporación como entidad no cabía más autoridad ni forma de ejercerla que la de puro carácter familiar también lo es que por lo menos presenta algunos rasgos que podrían permitir su similitud con la actual subordinación elemento capital para la definición jurídica del contrato individual de trabajo. Se desprende ella de la obligación del compañero no solo de recibir y acatar órdenes sino de someterse a reglas e instrucciones de trabajo. Y aunque es verdad que el Derecho del Trabajo no ha aceptado para el trabajador las obligaciones de él nacidas como obligaciones de resultado sino de medio en lo cual hay una diferencia sustancial con el régimen de trabajo en las corporaciones, no obstante ello decimos podemos aceptar aquel factor como un antecedente de importancia en cuanto a la posterior configuración del contrato de trabajo.

En cuanto al segundo es decir a la insurgencia en la Historia de España y al referirse a las que ocurrieron en las corporaciones valencianas, considera que son el antecedente del actual sindicato. No creemos que le falte razón especialmente si se considera que la moderna organización sindical tuvo desde sus primeros tiempos un claro sentido de pugnacidad clasista y una misión de lucha abierta contra las altas clases económicas para defenderse de sus acometidas y buscar mejor situación económica y mejores condiciones de trabajo. Y no otra cosa fue lo ocurrido en el eslabón humano que ocupaba el grado medio de las corporaciones, el elemento que a la postre vino a integrar como antes lo enunciamos el movimiento del proletariado. Pero conviene dejar en claro que contra la afirmación muy general de que el sindicalismo moderno tiene su origen en las corporaciones a las que nos hemos referido, no fue en ellas consideradas como entidades en sí mismas sino en los fenómenos de evolución.

Según Julio Cesar Trujillo estipula que: “Las nuevas leyes sociales que tenían y aun tienen por finalidad resolverlos y regularlos, aunque los cambios económicos, nacionales e internacionales y la incesante innovación que en las diferentes modalidades de trabajo introduce el avance científico y tecnológico cambian también las reglas y hasta los

principios de esta rama del derecho.”²³

La teoría política que informó la Revolución Francesa, las valoró de perniciosas y corruptoras a las corporaciones no solo como método de trabajo, sino por el principio de asociación que implicaban. Para los primeros doctrinarios de la libertad individual era un atentado contra ella el trabajo en sociedad y cualquier actividad que directa o indirectamente significara un límite a la libertad irrestricta de que debían gozar las personas en el terreno económico y político.

Y si bien es cierto que más adelante fueron restablecidas, ya maltrechas y desacreditadas y sobre todo representando un obstáculo para que la burguesía librara sin situaciones vergonzosas la batalla contra la nobleza reinante, encontraron su final en uno de los primeros decretos de la Asamblea Revolucionaria de Francia que las hizo desaparecer de la vida económica y jurídica.

Aparte de lo anterior, debe recordarse que la lucha por el derecho del trabajo como lo afirmamos al principio ha tenido otros motores, otros alicientes, orígenes nuevos, justificaciones menos lejanas y mas precisarles que los que acabamos de estudiar. Así en el terreno jurídico, fenecida la Edad Medieval se observan dos consecuencias principales:

²³ TRUJILLO, Julio Cesar; Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Quito-Ecuador, Agosto 2008, pag. 3

La indefensión obrera, merced a la negativa del Derecho de Asociación y al desentendimiento del Estado por su suerte.

La imposibilidad del obrero, consecuencia de lo anterior, de procurarse a través de medios judiciales una reparación a sus daños patrimoniales y morales, pues el Derecho Revolucionario y el Civil más adelante apoyado en preceptos del Derecho Romano, solo reconocía la facultad de solicitar la rescisión del contrato por lesión enorme lo cual suponía en la teoría y en la práctica la existencia entre los contratantes de un supuesto falso al menos para el trabajador: la libertad y la igualdad contractuales.

El trabajo a través de la historia: Tratando de proyectar una breve visión histórica del trabajo, esta perspectiva permite a mi juicio explicar la génesis del significado del trabajo. El trabajo tal como hoy lo conocemos no es un hecho natural tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia. A partir de esa visión podemos evaluar mejor las pérdidas o los progresos que ha experimentado la institución del trabajo.

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existe un término como el de trabajo con el que hoy englobamos actividades muy diversas

asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias; necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades.

Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles, y rechazaba estas últimas porque inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud; comparaba el trabajo que se hace para otros al del esclavo y criticaba con energía la actividad crematística que pone todas las facultades al servicio de producir dinero. Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho fin no se podía restringir a la utilidad de las actividades. Según Isabel Robalino B. estipula que “En Grecia existían asociaciones obreras llamadas “Asociaciones de Camaradas o Amigos”. La primera legislación se encuentra en las leyes de Solón que fue Arconte. La ley permitía que en las asociaciones se dieran reglamentos propios, siempre que no fueran contrarios a las leyes del Estado.”²⁴

En Grecia se estableció una diferencia radical entre dos esferas de actividad: la relacionada con el mundo común y la relativa a la conservación de la vida. La política no concebida como una profesión de especialistas al que tenían acceso todos los ciudadanos libres. La relación entre estos dos mundos podemos representarla, mediante la dialéctica entre la libertad y la necesidad. Las actividades del mundo de lo común o

²⁴ ROBALINO B., Isabel; Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Mendieta, Quito-Ecuador, año 1998, pag. 9

de las personas constituirían el ámbito de la libertad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida que contribuían al desarrollo de la comunidad familiar conformaban el ámbito de la necesidad. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones –predominantemente los esclavos- para que otro sector, el de los hombres libres pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas.

Según Lautaro Gordillo estipula que, “La vida social y la historia de la sociedad ya no son un conglomerado de hechos “fortuitos”, pues la historia de la sociedad se convierte en el desarrollo de la sociedad con arreglo a sus leyes y el estudio de la historia de la sociedad adquiere categoría de ciencia.”²⁵

Como vemos la desocupación comienza a adquirir otra connotación algo distinta a la del mundo antiguo. Sin embargo, la vida monástica dedicada a la contemplación se valora mejor que el trabajo. Para legitimar esta excepción al principio paulino, filósofos como Santo Tomas argumentan que “el trabajo es un deber que incumbe a la especie humana, pero no a cada hombre en particular”.

Por otra parte al trabajo no se le atribuye a diferencia de lo que ocurre en la actualidad un papel trascendente en la sociabilidad. Tanto en el mundo

²⁵ GORDILLO, Lautaro; El Derecho del Trabajo, Editorial Casa de la Cultura, Quito-Ecuador, año 1960, pag.74

antiguo como en la Edad Media se ve al ser humano como un ser sociable por naturaleza. No hay que inventar razones para justificar la agrupación de los individuos en sociedad como se hará más tarde a través de los modelos contractualistas. Las personas según esa perspectiva solo pueden realizarse o completarse como tales viviendo en sociedad, al margen de ella llegó a decir Aristóteles “el hombre o es una bestia o es un Dios”. Su sueldo es un fin compartido que no puede alcanzarse aisladamente. El trabajo no es el fundamento de la asociación humana. Para los griegos la actividad asociativa por excelencia era la actividad política.

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración, a lo que luego veremos muy positivo. En la literatura sobre el desarrollo del capitalismo encontramos dos explicaciones ambas convincentes de esta transformación de la actividad diferenciada en trabajo neutro. Según Jorge Montero estipula que “Con este fin el Movimiento Obrero se fue organizando en el país y tuvo su punto de partida en la huelga decretada en el mes de marzo de 1934 por los obreros textiles de “La Internacional” que logró la limitación efectiva de la jornada de trabajo a ocho horas el aumento de salarios y el Derecho de Asociación Sindical y ese hecho es de trascendental

importancia pues constituye la cimentación poderosa de la actual Confederación de Trabajadores Ecuatorianos.”²⁶

La visión del trabajo como actividad fundamentalmente homogénea no diferenciada tenía también consecuencias prácticas y entre el trabajo manual y el trabajo intelectual, justificaba la desigualdad como necesidad técnica debida a la división del trabajo; y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización (al margen de su consideración moral) basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario (frente al trabajo que no reunía estos requisitos como es el trabajo doméstico) y al trabajo identificado con la creación de productos artificiales. Como correlato se despreciaba el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el trabajo que no dejaba huella, monumento o

²⁶ MONTERO M., Jorge A.; El Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Universitaria, Quito, año 1974, pag. 9

prueba para ser recordado. El trabajo dedicado a las labores naturales como la reproducción o el cuidado carecía de valor.

En segundo lugar el pensamiento moderno mitificó la idea del trabajo. La literatura de los grandes pensadores de la época contribuyó a esta mutación proporcionando argumentos a favor de su fundamentación. Según Germán Vásquez estipula que “En mayo de 1886 en Chicago se produjo un enfrentamiento en el cual la policía disparó contra los obreros que reclamaban sus derechos. Varios trabajadores resultaron muertos. En homenaje a las víctimas del movimiento laboral, en muchos países se instituyó el Primero de Mayo como Día del Trabajo.”²⁷

Una nueva perspectiva teológica del trabajo favoreció también su mitificación. Comenzó a ser visto no como un castigo divino o simplemente como un deber, sino como el mejor medio de realización humana. El trabajo adquirió nuevos significados:

- a) Un sentido cósmico, según el cual el ser humano completaba la obra que Dios le entregó para que la embelleciera y la perfeccionara;
- b) un sentido personal por ser el mejor medio para que el individuo que nace débil y necesitado encontrara su perfección;
- c) un sentido social en la medida en que el trabajo era el factor decisivo

²⁷ VASQUEZ GALARZA, German; Legislacion Laboral, Edicion Vigésima Sexta, Quito-Ecuador, pag. 15

en la “Creación de Sociedad” y el impulso del progreso (Rubén Sanabria, 1980).

La ética puritana en particular completaba esta idea trascendente del trabajo al considerarlo como un “fin en sí mismo” (lejos de la concepción de Tomas de Aquino que lo entendía como un medio para la conservación personal y social) y como el elemento que da sentido a la vida.

La exaltación del trabajo en el momento del desarrollo industrial era compartida por muchos sectores sociales. A finales del siglo XIX Paul Lafargue si bien culpaba a la moral burguesa y cristiana de haber inculcado a la sociedad el “amor al trabajo”, reconocía en las clases trabajadoras una “pasión amorosa” por el mismo.

El trabajo tampoco presenta unos perfiles muy nítidos. Mantuvo una visión positiva del mismo en cuanto que actividad potencial (fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad del hombre) no como existía en la realidad. El trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada (“el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño”) y los efectos perniciosos de la división del trabajo en la ideología alemana. La supresión del trabajo debía ser uno de los objetivos fundamentales del comunismo. De hecho, en la Critica al Programa del Partido Obrero Alemán, refiriéndose a la fase superior de la sociedad

comunista señaló que la subordinación esclavizadora de los individuos a la división del trabajo habrá desaparecido y como consecuencia la oposición entre el trabajo manual y el trabajo intelectual.

El enaltecimiento del trabajo llevó consigo el menosprecio por otro tipo de actividades y una nueva concepción del tiempo. Se juzgaba que el tiempo era valioso desde el momento en el que estaba dedicado a la producción y al trabajo; en definitiva el trabajo no es perder el tiempo sino hacer alguna cosa provechosa y evitar las acciones innecesarias.

El trabajo se convirtió por otra parte en el lugar privilegiado de creación de solidaridad de las clases trabajadoras, pero al mismo tiempo otros factores de sociabilidad fueron desestimados (los lazos comunitarios, las identidades colectivas no basadas en el trabajo, etc.). El pensamiento moderno inventó al individuo y a partir de esta creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad. Según Julio Cesar Trujillo estipula que “La intervención del Estado se orientó en un primer momento a satisfacer las exigencias propias del obrerismo e hizo de la protección del obrero”²⁸.

Según Isabel Robalino B. estipula “El Derecho del Trabajo a su vez ha adoptado expresiones distintas sean estas normas fijadas por la autoridad

²⁸ TRUJILLO, Julio Cesar; Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Quito-Ecuador, año 2008, pag. 9

sean regulaciones autónomas creadas por los propios productores trabajadores y empleadores para adoptar una tecnología moderna”²⁹.

En la Época Moderna se incorporó a la consideración del trabajo aspectos muy poco positivos, sin embargo en el curso de la misma el trabajo alcanzó una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores. La crisis económica actual sin embargo exige la puesta en cuestión de una buena parte de las ideas heredadas sobre el trabajo, aunque ello no resulta nada fácil. La intelectual alemana Hanna Arendt anticipándose en algunas décadas a la situación actual de desempleo expresaba así su escepticismo: “La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo”. Por lo tanto, la realización del deseo al igual que sucede en los cuentos de hadas llega un momento en que sólo puede ser contraproducente, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuya causa merecería ganarse la libertad.

4.2.2. ANTECEDENTES HISTORICOS HUELGA LABORAL

Los antecedentes históricos de la huelga se remontan hacia el año mil antes de Cristo (1000 a.C.) aproximadamente, más precisamente a

²⁹ ROBALINO B., Isabel; Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Mendieta, Quito-Ecuador, año 1998, pag. 8

instancias del poderío egipcio en el reinado de Ramsés III. En aquellos momentos un grupo de trabajadores encargados de la construcción de la necrópolis real suspendieron sus tareas y realizaron una “sentada” en el lugar como consecuencia de la suspensión de alimentos que constituían su medio de pago. Una vez solucionado el conflicto, los trabajadores retomaron su tarea. La prueba de este evento se atesora en el Museo Egipcio de Turín bajo el nombre de “Papiro de la Huelga”.

La huelga está asociada a la demanda de mejores condiciones de trabajo, al desarrollo del movimiento sindical y a la expansión del sindicalismo internacional y en general a la lucha de clases. Aunque sus orígenes se remontan a la Revolución Francesa de 1789 su pleno desarrollo se produce con la Revolución Industrial y la generalización del trabajo asalariado se inicio a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX.

Aunque claro la huelga cobraría una mayor importancia y presencia más tarde con la organización industrial del trabajo porque los obreros de minas y fábricas sometidos a condiciones de trabajo bastante desfavorables comenzaron a organizarse y a pelear ciertamente por sus derechos y por una mejor condición.

El origen de la huelga está unido al movimiento sindical, los primeros movimientos obreros se sitúan en Inglaterra, apareció el Ludismo

conducido por Ned Ludd y conocido como el movimiento de los rompedores de máquinas (1810-1811), en 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras de carácter sectorial (trabajadores por oficio), y tomaron el nombre de trade-unions (literalmente 'uniones de oficios') o simplemente "Unions".

A los movimientos sindicales de distinto tipo (Anarquismo, Comunismo, Socialismo) van también asociados al desarrollo teórico de la existencia de una clase trabajadora obligada a desarrollar una lucha de clases para el reconocimiento de valor como fuerza de trabajo en la creación de riqueza. La práctica de la huelga es considerada como una herramienta para reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo. El derecho de huelga es otra de las reivindicaciones del movimiento sindical, en este sentido las Combination Acts (leyes inglesas que prohibían los sindicatos no fueron derogadas hasta 1824)³⁰.

El inicio del desarrollo teórico se produce básicamente por Karl Marx y Friedrich Engels en el "**Manifiesto Comunista**" y el posterior desarrollo en libros como "El Capital" en el que se propugna para alcanzar objetivos de la clase trabajadora, es decir una revolución.

³⁰ <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/127323/Combination-Acts>

4.2.3. LA HUELGA LABORAL

Al intentar establecer un concepto de huelga laboral debemos empezar diciendo que se designa con el término de huelga a aquella acción emprendida de manera personal o grupal que consiste en dejar de hacer alguna actividad o función individual o colectiva con la finalidad de ejercer una concreta presión social acerca de determinada cuestión y poder lograr el cometido propuesto.

Probablemente huelga es una de esas palabras a las que define mucho mejor la historia que el diccionario. Iremos a buscar las dos definiciones. Merodeando por los alrededores de huelga, descubrimos que es parentela de “fuelle” que es una de sus ramas las formas más antiguas son “jolgorio, juerga, holgorio, holgazán, holganza, holgado” y sus afines. Por dar cuenta cabal de la palabra, hay que decir que tiene su origen en el sustantivo latino “follas” que significa “fuelle” del que procede el verbo “follicare” (la i átona desapareció con lo que pasó a “folicare” que se bifurcó en “follar” y “folgar”). “Follicare” significa respirar como un “fuelle, resollar, jadear”. Es razonable creer que la utilización de este término para indicar el descanso, se debería justamente a la idea que la misma palabra “des-canso” encierra: sin cansancio, no puede haber descanso. “Folgar” sería detenerse a resollar, "tomarse un respiro", jadear, que además es una forma refleja de descanso.

El significado específico de huelga, la define el Diccionario de María Moliner como "suspensión colectiva del trabajo por parte de los obreros o empleados, realizada por acuerdo tomado entre ellos como medio para conseguir alguna pretensión social en relación con las condiciones de trabajo o a veces política"³¹. El Diccionario Jurídico Espasa define la huelga como "cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos"³².

En poco más de medio siglo se ha reducido y aflojado su significado. Más aun si retrocedemos a la revolución industrial. Si nos vamos al significado histórico vemos que efectivamente cuando estaba empezando la "industrialización" no había derechos adquiridos ni deberes inviolables y había que resolverlo todo en enfrentamientos a muerte igual que tiempo atrás no existían países ni Estados y se fueron formando a golpe de guerras, asumiendo su costo fuera el que fuera porque no había más. Igual que a falta de un marco general de derechos de los Estados y de los ciudadanos los problemas se resolvían mediante la violencia, en la época de la revolución industrial ocurrió lo mismo, no había otra vía para solucionar los conflictos; era la confrontación a muerte de los dos antagonistas a ver quién resistía más; y era dejar advertida cuál sería la

³¹ <http://www.diclib.com/huelga/show/es/moliner/H/1933/1680/24/29/43913>

³² ESPASA-CALPE S.A., "Diccionario Jurídico Espasa", Editorial Espasa-Calpe, España, Año 2001, pag. 469

violencia de sucesivos enfrentamientos; por supuesto que tanto las huelgas como las represalias alcanzaron tintes épicos; y con bajas como en las guerras; había que establecer por tanto unas mínimas reglas de juego tipo Convención de Ginebra para evitar cualquier ensañamiento y el entrar en una espiral de vendettas. Digamos que el reconocimiento del "derecho" de huelga tuvo en un principio el carácter de negar a los patronos el derecho de represalia contra los huelguistas, despojando a la huelga de cualquier connotación delictiva; no se trataba por tanto de una aceptación de la huelga sino de una despenalización de la misma, con este reconocimiento el poder político se comprometía a no entrometerse en la huelga con el pretexto de perseguir lo que ésta tuviese de delictiva.

Para especificar este tema, la palabra huelga procede de un juego de palabras del idioma francés y para darnos cuenta de la evidencia de este fenómeno, se encuentra la plaza del Ayuntamiento de París que anteriormente se llamaba "Plaza Grève" o "Plaza de la Huelga", el cual era un gran terreno sin construcciones, sobre el cual existía una gran cantidad de arena y piedras. Durante mucho tiempo los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos, así como cuando los trabajadores estaban descontentos acudían a la "Plaza Grève" para esperar mejores propuestas.

Etimológicamente en castellano, “huelga” procede de “huelgo”, “espacio de tiempo en que uno está sin trabajar”³³.

A su vez el sustantivo huelga se deriva de “holgar”, con raíz latina en “Follicare”, respirar y figuradamente tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo, sobre todo el manual.

En el derecho laboral huelga se refiere a la “cesación colectiva del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de proponer determinados cambios de trabajo a sus superiores”.

Durante el tiempo han existido distintas clases de acepciones debiendo guardar una clase de relación en la designación de conflictos colectivos de trabajo. Normalmente se habla de huelguistas de contribuyentes, consumidores, productores o estudiantes, cuando este término debe de ser aplicado exclusivamente al Derecho de Trabajo.

Por ejemplo, la decisión de un grupo de inquilinos de no pagar la renta convenida constituye una forma de conflicto, una abstención que si bien afecta la relación, no provoca una cesación de una relación de dependencia por lo que no se podría considerar causa de huelga.

³³ Diccionario Manual de la Lengua Española, año 2000

En Ecuador y en otros países como Argentina y Chile, la gente lo denomina comúnmente “paro”; este término se refiere generalmente al abandono de tareas laborales, aunque también comúnmente se dice “paro” a toda movilización, protesta, manifestación, reclamo público, abandono de tareas, actuación en grupo; en definitiva a la huelga. Y el Código de Trabajo en su artículo 525 indica que “Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados”.

Pero es conveniente que para una adecuada fundamentación teórica del presente análisis, particularmente en la conceptualización del significado de huelga laboral a partir del término genérico, huelga.

4.2.4. CLASIFICACION DE LA HUELGA

La clasificación de huelga se da de la siguiente manera:

Tipos de Huelga: La huelga, como medida de protesta y reivindicación, puede clasificarse del siguiente modo:

- **“Huelga revolucionaria, o huelga general revolucionaria:** Es la huelga que, aunque puede motivarse en reivindicaciones de carácter económico o social su objetivo alcanza o supera esas reivindicaciones y pretende cambios en el estatus político”³⁴ (cambio de gobierno o

³⁴ <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/569094/strike>

cambio en la forma de gobierno), considerándose entonces como una huelga social, ya sea política, revolucionaria o de subversión.

- **“Huelga de hambre:** Es una forma de protesta que consiste en dejar de ingerir alimentos durante el tiempo que haga falta hasta que su reivindicación sea atendida.
- **Huelga de consumo:** Es una forma de protesta que consiste en dejar de consumir bienes y servicios para apoyar una huelga laboral o con otros fines reivindicativos también denominada **huelga de compras y servicios**³⁵, es la actitud individual o colectiva de no consumir nada o de consumir lo mínimo imprescindible con algún fin reivindicativo. Puede ser anónima o estar respaldada por una o varias organizaciones.

Es una forma de protesta similar al boicot, aunque de alcance mayor, ya que en el boicot se pretende dejar de adquirir productos y servicios de una empresa, sector o país concreto, mientras que en la huelga de consumo el objetivo es dejar de realizar cualquier forma de consumo en la medida de lo posible. La huelga de consumo también puede incorporar principios del consumo responsable. De esta manera, se puede hacer una salvedad en el caso de ciertas categorías de

³⁵ <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/569094/strike>

empresas (empresas pequeñas, de comercio justo, cooperativas). Así, la huelga de consumo consistiría en no consumir nada de empresas que no pertenezcan a estas categorías.

- **“Huelga sexual:** Huelga de sexo, huelga de piernas cruzadas o boicot sexual, es una huelga en la que una o varias personas, del mismo o distinto sexo, generalmente mujeres, se abstienen de mantener relaciones sexuales con sus cónyuges o parejas para alcanzar ciertos objetivos políticos o sociales”³⁶.

Las huelgas sexuales de las que se tiene noticia han sido realizadas por mujeres que han negado a sus compañeros o maridos la práctica de relaciones sexuales con el objeto de presionar para la resolución de un conflicto, lograr una reivindicación o conseguir la paz en una guerra, como por ejemplo la Huelga sexual en Liberia en el año 2003 mentalizada por Ellen Johnson Sirleaf y Leymah Gbowee.

- **“Huelga laboral:** Internacionalmente la huelga es reconocida como un derecho fundamental de los trabajadores (derecho de huelga), constitutivo de la libertad sindical. Consiste básicamente en dejar de trabajar con el objetivo de conseguir ventajas laborales o sociales”³⁷.

La huelga laboral, la que es reconocida por la Organización

³⁶ <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/569094/strike>

³⁷ <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/569094/strike>

Internacional del Trabajo que dice que el derecho a la huelga es uno de los derechos fundamentales y medios más legítimos que tienen los trabajadores y las organizaciones que los nuclean para la promoción y defensa tanto de sus intereses económicos como sociales. La misma consiste básicamente en dejar de trabajar por un tiempo determinado con el objetivo de lograr ventajas y beneficios laborales y sociales.

Este tipo de huelga se trata sobre la interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales; según la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores (a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

4.2.5. TIPOS DE HUELGA LABORAL

La huelga laboral puede tener diferentes tipos y dependiendo de sus características pueden ser:

- **“Huelga general:** Cuando una huelga laboral se extiende a todas las actividades laborales, afecta al conjunto de trabajadores e incluso a otros estamentos sociales (estudiantes, jubilados, etc.). La huelga

general se considera convocada de manera general para toda la población trabajadora.

- **Huelga de celo:** Cuando se aplica con meticulosidad las disposiciones reglamentarias y se realizan con gran lentitud el trabajo para que descienda el rendimiento y se retrasen los servicios.
- **Huelga a la japonesa:** Cuando trabajadores aumentan su rendimiento y productividad para crear a la empresa un excedente de producción.
- **Huelga de brazos caídos:** Reivindicativa o de protesta que se practica en el puesto habitual de trabajo permaneciendo inactivo.

Por su duración: es decir la huelga que es convocada por un período determinado puede clasificarse en:

- Huelga por horas o tiempo limitado no superior a la jornada completa.
- Huelga de uno o varios días

Convocada sin período de finalización

- Huelga indefinida³⁸

³⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga#Tipos_de_huelga

Aunque la clasificación antes expuesta ha sido de gran ayuda en el tema he podido extraer otra aun mas encaminada de los autores Luis Alcalá, Zamora y Castillo, Guillermo Cabanellas de Torres en “El Tratado de Política Laboral y Social” establecen una variada clasificación de las distintas clases de huelga:

“1. Por el Sistema Legal

- a. Reguladas por la ley
- b. Admitidas por la costumbre
- c. Prohibidas por la ley”³⁹

Los puntos a y b de esta clase de huelga, se caracterizan porque no rompen el contrato de trabajo al cual están regidos los trabajadores.

En países en donde la huelga se rechaza por antisocial, se reconoce esa actitud ilegal y como causa justa para el despido. Por lo que es consecuente que ponga término absoluto al nexo laboral.

“2. En razón del cumplimiento de determinados trámites

- a. Legales o Legítimas

³⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis; y otros "Tratado de Política Laboral y Social", Tomo II; 3ª edición; Editorial Heliasta, S.R.L, Buenos Aires, Argentina, año 1982, pags. 417y418

b. Ilegales o ilegítimas”⁴⁰

Para esta clase de clasificación cabe decir que cuando son huelgas legales se refieren a que se han observado los plazos establecidos.

En nuestro ordenamiento jurídico es legal una huelga cuando se ha cumplido con los requisitos previamente teniendo el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios y comunes al grupo de trabajo.

Una huelga es ilegal, obviamente, cuando no se han cumplido los requisitos que establece el ordenamiento jurídico laboral y cuando no se han cumplido las disposiciones que regulan el ejercicio de este derecho.

“3. Por la relación contractual

- a.** Admitidas: con limitaciones o sin ellas por pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- b.** Reglamentadas por la ley.
- c.** Limitadas por el contrato de trabajo.

⁴⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis; y otros "Tratado de Política Laboral y Social", Tomo II; 3ª edición; Editorial Heliasta, S.R.L, Buenos Aires, Argentina, año 1982, pags. 417y418

4. Por su extensión

- a. **Generales:** Las cuales comprenden todas las profesiones de una misma actividad o industria.
- b. **Parciales:** Reducidas a un establecimiento o a una determinada industria, generalmente llamada "Huelga de Empresa".

5. Por el fin perseguido

- a. **Defensivas:** En éstas se pretende oponerse a una pretensión injusta del patrono (el fin de estas huelgas es que no empeore la situación en que se encuentran).
- b. **Ofensivas:** En éstas se persigue la obtención de nuevas ventajas con el fin de mejorar las situaciones en que se encuentran los trabajadores.
- c. **Económicas:** Cuando las reivindicaciones o los objetivos perseguidos, se refieren a cuestiones relativas al salario, duración del trabajo, ventajas económicas, mejoras en las condiciones de vida, etc.
- d. **Sociales:** En este caso los objetivos a perseguir consisten en el reconocimiento del sindicato, el otorgar mayor independencia para los trabajadores, etc.

- e. **Políticas:** Si se reclaman reformas políticas, sufragio universal, siempre y cuando la respectiva legislación lo acepte.
- f. **Revolucionarias:** Se pretende la abolición de la propia implantación de dictadura, toma del poder, ejercicio de gobierno por los trabajadores y sus dirigentes, etc.

6. Por el territorio que abarcan

- a. Locales
- b. Regionales
- c. Nacionales
- d. Internacionales

7. Por la actitud de los trabajadores

- a. Violentas (o ilegal)
- b. Pacíficas

8. Por su efectividad

- a. **Reales:** Efectivamente significan la paralización del trabajo.
- b. **Simbólicas:** Tienen como objeto demostrar la fuerza de la organización obrera, como amenaza o amago para que el caso en

que no se realice la reivindicación indicada”⁴¹.

Existe una infinidad de clasificaciones en referencia a las huelgas de trabajadores, por ejemplo, las huelgas de brazos caídos, directas y escalonadas, profesionales y no profesionales, las que afectan a servicios públicos, etc.

Si bien intentar una definición de huelga importa el peligro de una reducción conceptual del instituto mismo, atento la limitación legal y jurisprudencial que se advierte en torno a este fenómeno forzoso resulta entonces delimitar en algún punto el tema a efectos de determinar cuáles son las conductas garantizadas en los respectivos cuerpos legales.

En igual sentido, se ha dicho que la conceptualización jurídica de la huelga resulta necesaria por elementales razones de seguridad jurídica, puesto que elevada la huelga a la jerarquía de derecho con rango constitucional, es indispensable conocer cuáles son los comportamientos que constituyen el sustrato material para el ejercicio legítimo de ese derecho, quiénes son los sujetos habilitados para ejercitarlo y cuáles los efectos jurídicos de su ejecución.

Sin perjuicio de lo expuesto, resulta de suma complejidad lograr los objetivos antes señalados por varias razones: no hay consenso

⁴¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis; y otros "Tratado de Política Laboral y Social", Tomo II; 3ª edición; Editorial Heliasta, S.R.L, Buenos Aires, Argentina, año 1982, pags. 417y418

doctrinario en cuanto a una definición categórica, se advierte una exigua jurisprudencia relevante que permita delimitar ciertamente el concepto, existe una escasa voluntad de los sectores interesados en admitir su reglamentación directa o indirecta, y fundamentalmente la propia dinámica que caracteriza a este término importa reconocer constantes fluctuaciones que va sufriendo el mismo a la luz de las propias variantes registradas en el seno de la sociedad misma, entre tantas otras razones más. La enunciación de algunos de los conceptos sobre huelga tratados por prestigiosos doctrinarios permitirá caracterizar esta expresión mediante el abordaje de sus elementos o notas típicas.

Para el Profesor Mario L. Deveali, “la huelga consiste en la abstención simultánea del trabajo, concertada por los trabajadores de uno o más establecimientos o de sus secciones, con el fin de defender los intereses de su profesión”⁴².

En tanto para Krotoschin, es “el abandono del trabajo que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado”⁴³.

Mariano R. Tissembaum, la define como “la suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por la organización gremial,

⁴² DEVEALI, Mario L. “La huelga y las otras medidas de acción directa”, en D.T., t.1960, p.239, citado por ROMERO, Ramón R. ob.op.cit.p.13.

⁴³ KROTOSCHIN, Ernesto, “Instituciones del Derecho del Trabajo”, t.II, 1948, p.177

para secundar la reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales”⁴⁴.

En tanto, el Profesor Guillermo Cabanellas, la considera “como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el fin de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”⁴⁵.

Justo López, expresa que la huelga viene a ser “el acto jurídico de incumplimiento justificado de la prestación contractual de trabajo subordinado, colectivamente decidido como medio de presión sobre los empleadores, para hacer triunfar un interés profesional también colectivo”⁴⁶.

Así podría continuarse con la enumeración, aunque basta reiterar que tal como se advierte no existe unanimidad entre los diversos autores,

⁴⁴ TISSEMBAUM, Mariano R., “Las controversias del trabajo, la huelga y el lock-out”, Buenos Aires, 1952, p.91

⁴⁵ CABANELLAS, Guillermo, Ob.op.cit.,citada por ROMERO, Ramón R.,ob.op.cit.p.14

⁴⁶ LOPEZ, Justo, “La huelga como acto jurídico colectivo”, Legislación del Trabajo TXX-A, 1972, p.8

respecto de la consideración de sus elementos, de sus notas características, de los sujetos titulares del derecho e incluso de su modalidad típica de expresión. Y es que por ejemplo, en tal sentido Alfredo J. Ruprecht, ha llegado a señalar hasta treinta definiciones diversas⁴⁷.

Una interesante clasificación de las principales definiciones que en la doctrina se han formulado en relación con la huelga ha sido formulada por Guillermo Cabanellas⁴⁸ quien las agrupa como conceptos que hacen hincapié en la huelga como:

a) medio de lucha, donde una parte de la doctrina ve en esta medida, además de la suspensión conjunta y sistemática del trabajo por cierto número de trabajadores a la huelga como una forma enérgica de presión sobre el empleador para forzarlo a dar satisfacción a las demandas de los trabajadores;

b) cual modificación de las condiciones laborales, donde otro grupo de definiciones doctrinales se basa en que, con la huelga y se pretende lograr la modificación de las condiciones laborales o revisar el contrato de trabajo sin romper éste;

⁴⁷ RUPRECHT, Alfredo J., "Conflictos Colectivos del Trabajo", Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1967, p.91

⁴⁸ CABANELLAS, Guillermo, ob.op.cit.p.162

c) según la doctrina del interés profesional. Otro importante sector de la doctrina define la huelga tomando como objeto de ésta la defensa de los fines profesionales o, del interés profesional. Dentro de estas definiciones, sólo constituyen huelgas y en consecuencia conflictos colectivos de trabajo legítimos, aquellos en que la abstención laboral tiene por finalidad defender el interés profesional.

Para Galo Espinosa Merino, la huelga es la “Cesación en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos.”⁴⁹

De todos estos conceptos puedo concluir que la huelga puede definirse como toda perturbación producida en el proceso productivo y principalmente la cesación temporal del trabajo, acordado por los trabajadores, para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socioeconómico.

En líneas generales podemos finalmente agrupar la mayoría de las definiciones en dos grandes grupos, según los alcances que se le reconocen a este derecho.

⁴⁹ ESPINOSA M. Galo; La Más Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen I, Vocabulario Jurídico, Instituto de Informática Legal, Quito-Ecuador, 1986, pag. 358

Básicamente se advierte así una corriente tradicional que goza de mayor grado de aceptación por parte de la doctrina que interpreta claramente en forma restrictiva los alcances de este derecho, en tanto la restante, contempla bajo el rotulo del derecho de huelga a ciertas conductas o fenómenos antes no reconocidos como tales ni por la doctrina ni por la jurisprudencia.

Definición restrictiva sería: “la abstención total de trabajar dispuesta por un sindicato y ejecutada colectivamente por los trabajadores, por tiempo indeterminado y con abandono de los lugares de trabajo, para lograr mejoras en los contratos de trabajo, que no estén fundadas en una norma legal o convencional preexistente”⁵⁰, en tanto que la explicación amplia, estaría configurada por medio del “incumplimiento colectivo de la prestación normal de trabajo en apoyo de un interés profesional”⁵¹.

Al respecto, puede concluirse compartiendo la opinión de Carlos Alberto Etala, que la elaboración de una definición jurídica de huelga debe ser el producto, no del pensamiento individual o subjetivo de un intérprete afortunado, sino de la aprehensión compartida colectivamente de un hecho social apreciado a la luz de las normas vigentes y de su efectiva aplicación por los tribunales.⁵²

⁵⁰ RAMIREZ BOSCO, Luis, Derecho de Huelga, ob.op.cit.p23

⁵¹ RAMIREZ BOSCO, Luis, ob.op.cit,p.24

⁵² ETALA, Carlos A., ob.op.cit.p.350

Desde este lugar, compartiendo ahora, la opinión de Justo López, la huelga viene a ser el acto jurídico de incumplimiento justificado de la prestación contractual de trabajo subordinado, colectivamente decidido como medio de presión sobre los empleadores, para hacer triunfar un interés profesional también colectivo.⁵³

Sentado lo expuesto, resta reiterar que al no surgir de la legislación vigente en Argentina la delimitación del concepto jurídico de huelga, debe tenerse presente que siendo la misma la medida más incisiva de autotutela reconocida a favor de los trabajadores y considerando que la huelga presupone una voluntad de infligir un daño⁵⁴, puede concluirse que “la huelga es la medida de autotutela básica de los trabajadores que consiste en la perturbación del proceso productivo del empresario para el que se presta trabajo, a través de diversos comportamientos posibles y en particular de la abstención o cesación del trabajo, decidida en forma concertada y ejercitada colectivamente por los trabajadores para la defensa de sus intereses generales dentro de un ámbito determinado”⁵⁵.

Así, la huelga es una perturbación que se produce pacíficamente en el normal desenvolvimiento del proceso de producción de bienes y servicios

⁵³ LOPEZ, Justo, ob.op.cit.p.8

⁵⁴ GIUNI, Gino, Derecho Sindical, Traducción y estudio preliminar Vida Soria, José y Montalvo Correa, Jaime, p.218 y 250

⁵⁵CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Diccionario Juridico Elemental, Editorial Heliasta, SRL

del empleador, con el objeto de causarle un daño, aunque no cualquier tipo de daño, tal como se tratará más adelante.

Finalmente, puede considerarse que la huelga es un fenómeno social que la norma del art. 14 ha elevado a la categoría de derecho subjetivo público, en armonía con el espíritu y los fines del proyecto social que inspiró la incorporación de la nueva norma en el texto constitucional. Por lo tanto, el primer criterio para elaborar una noción sobre la huelga – criterio teleológico– debe referirse a la consideración de aquel fenómeno que se ha intentado proteger, en relación coherente con las restantes normas constitucionales. De ello deriva, según el Profesor italiano Valente Simi “La consideración que ante el silencio de las normas, importa la consideración del hecho tal como el mismo se ha presentado en la realidad histórica y socio-económica nacional, sin que pueda excluirse ningún aspecto de ese fenómeno, ninguna forma o variedad de huelga, acción directa que no sea manifiestamente incompatible con otras normas de la misma Constitución Nacional”⁵⁶.

En cuanto a la jurisprudencia cabe decir que no se encuentran antecedentes relevantes a nivel Corte ni de los tribunales ordinarios que permita identificar la tradicional y mayoritaria conceptualización de la huelga como abstención laboral, colectiva y concertada sumada a un fin

⁵⁶CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, SRL

profesional, que no sean aquéllos fallos que tienen que ver con la integración/identificación de acciones de violencia en el ejercicio material de la huelga.

Aunque en nuestro ordenamiento se lo concibe de esta manera en El art. 467 del Código del Trabajo, sobre el derecho de huelga señala que “La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”⁵⁷.

La huelga es una coacción, un castigo, una represalia que ejercen los trabajadores en relación a los patronos que se niegan a aceptar las pretensiones de aquellos. La huelga lleva siempre potencialmente en su entraña una violencia, aun cuando su proceso se desarrolle en forma y por medios pacíficos. En todo caso la huelga es el recurso final que asiste a los trabajadores para defender sus derechos cuando han fracasado las conversaciones de conciliación en todo entendimiento en los empresarios.

Una huelga es una acción emprendida de forma individual, o por un colectivo social, consistente en dejar de hacer alguna actividad o función individual o colectiva, con objeto de ejercer una presión social y alcanzar, así, un objetivo concreto.

⁵⁷ CODIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit., Art. 467

Para Isabel Robalino Bolle, en su obra “Manual de Derecho del Trabajo” señala que “En materia del ejercicio de huelga, adoptamos la corriente predominantemente en Hispanoamérica, de la regulación legal de dicho ejercicio, que en otros países se encuentra garantizado, y en diversos casos por la carta fundamental, pero su ejercicio queda en gran medida normado por la jurisprudencia, antes que por la Ley”⁵⁸.

El derecho de huelga como señala Isabel Robalino, de que en gran medida esto está normado más en la jurisprudencia antes que en la Ley, es porque, en nuestro sistema, los conflictos colectivos de trabajo se someten a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, en la cual el Tribunal a falta de conciliación dicta su fallo conforme a derecho, y con criterio judicial. Se trata de tribunales mixtos en los cuales están representados los trabajadores, los empleadores y el Estado. Los casos en los cuales procede la huelga están específicamente determinados en el Código.

El art.467 del Código del Trabajo reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga, siempre que esta sea declarada de conformidad a la ley, y es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados, lo que significa tener presente que la decisión de declararse en huelga debe ser tomada por el comité de empresa si hubiere, o por la mitad más uno de

⁵⁸ ROBALINO BOLLE, Isabel; Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito – Ecuador, 1998, p. 392

los trabajadores de la empresa o fabrica.

Corresponde al comité de empresa, representar a los trabajadores en todos los trámites relacionados con la declaratoria de huelga y en caso de no tenerlo los trabajadores deben designar un comité especial para que los represente.

Por otra parte, el art. 497 del Código del Trabajo prescribe las causas por las cuales se puede declarar la huelga, y estas son:

“1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el termino legal, o si la contestación fuere negativa;

2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;

3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el termino fijado en el art. 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases didácticas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerara como negativa, para este efecto;

5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el art. 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el art. 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de la inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convoco a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificaran al inspector del trabajo de

su jurisdicción, quien verificara tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenara el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilara la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.”⁵⁹

La primera causal puedo señalar que tomando en cuenta lo grave que es para una empresa que los trabajadores le declaren la huelga, es sumamente importante que notificado el empleador con el pliego de peticiones, lo conteste en términos tales que no haya lugar a la declaratoria por falta de contestación o por contestación totalmente negativa.

En relación con la segunda causal se deben anotar dos cosas: que siendo la huelga un derecho protegido por la Ley, hacer uso de él no puede ser motivo para que uno o más trabajadores sean des pedidos, pero sí de hecho el empleador lo hace, los trabajadores podrán declarar la huelga. El otro asunto es que aunque la huelga es un derecho, no es la guerra y en tal virtud los dirigentes de la huelga harán conocer el perjuicio que les acarrea el ejercicio de actos violentos contra los bienes de la empresa o contra el empleador o su representante.

⁵⁹ CODIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit., Art. 497

Lo que puede acotarse respecto de tercera causal es que si se va a declarar la huelga por este motivo, los trabajadores deberán cerciorarse de que la omisión no proviene de sus Vocales. Si se toma que la resolución de ir a la huelga la toman ya sea el comité de empresa en asamblea general o la mitad mas uno de los trabajadores, es difícil que la causal se dé porque quienes están dirigiendo la huelga previamente explicaran a sus compañeros las razones por las que se va a tomar esa medida y no es explicable que se proceda así siendo que la omisión es de parte de quienes están representando a los trabajadores porque si ellos son los que faltan no se justificaría la huelga.

En relación a la cuarta causal hay que analizar lo siguiente: Que no se produzca la conciliación en la audiencia convocada precisamente para conciliar por lo que quizá es el momento más oportuno para declarar la huelga, si no se han producido situaciones emergentes como el retiro de maquinaria. Quizás es el momento más oportuno porque ya se han agotado los canales de la conciliación y los empleadores irán al término de prueba bajo esa presión que, efectivamente, es el momento más idóneo puesto que para el empleador la huelga puede significarle compromisos que no se cumplen, materia primera que se daña, maquinaria que se estropea, es decir que los daños son impredecibles y ello inclinara el ánimo hacia la solución que, que de común acuerdo, siempre podrá producirse. El conocimiento, por parte del empleador, de

que esta ya tomada por parte de los trabajadores la decisión de ir a la huelga, siempre facilitara una inclinación al acuerdo mediante una mutua sesión de posiciones puesto que ella siempre producirá incertidumbre también entre los trabajadores.

En la quinta causal se refiere al caso si no se pronuncia el fallo, ante el Tribunal de la Conciliación y Arbitraje, este caso difícilmente se da porque ni la autoridad que preside el Tribunal ni sus vocales querrá dar motivo a la declaratoria de huelga.

En la sexta causal, deben hacerse dos acotaciones: la primera es que la mediación obligatoria está contemplada en el artículo 470 y la segunda que, en relación a los empleadores, el termino fenece, y concluye la mediación obligatoria, si ellos no concurren a dos sesiones consecutivas convocadas para el efecto; pero, si son los trabajadores los que faltan, tienen que esperar que discurra el termino de los quince días que se refiere el artículo 470, ya mencionado.

La facultad de declarar la huelga en el caso previsto en el numeral 7) tiene por objeto precautelar los intereses de los trabajadores en el caso de que el empleador pretenda desmantelar la industria por cuanto en primer lugar desaparecería el efecto presionador de la huelga y por otra parte, desmantelada la industria o negocio, los trabajadores no tendrían

en que hacer efectivos sus derechos si la empresa empleadora no posee otros bienes. Es lo que se conoce como la huelga ipso facto.

Por último, es necesario indicar que, por mandato constitucional, está prohibida la paralización, sea por huelga o por paro, de los servicios públicos como los de salud, educación, justicia y seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución, transportación pública, telecomunicaciones.

La prohibición anterior es muy razonable, porque si bien es cierto el Estado debe proteger los intereses de los trabajadores pero tampoco no es menos cierto que dicha protección, no puede sacrificar los intereses de toda una sociedad, es decir prevalece el derecho de la mayoría.

Pero, aun con este inconveniente la huelga de los sectores del servicio público se dan, puesto que se designa a la mitad o más del número total de trabajadores para que sigan dando el servicio realizando sus labores de forma normal y el resto de los trabajadores se concretan en realizar la huelga que en la mayoría de las ocasiones como no pueden dar un gran impacto visual debido a la ausencia de los compañeros suelen realizar una huelga de hambre.

4.3. MARCO JURIDICO

4.3.1. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Luego de haber comprendido las denominaciones conceptuales trascendentales en el desarrollo de esta investigación, es necesario anotar los referentes jurídicos de la problemática, para lo cual es necesario en primer lugar estudiar lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, como premisa en el establecimiento de los derechos y obligaciones de las personas en nuestro país, podemos observar lo siguiente:

En el Título II Derechos, Capítulo segundo Derechos del Buen Vivir, Sección Octava Del Trabajo y Seguridad Social, Art. 33 expresa que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁶⁰.

En el artículo nos manifiesta que hay una protección por parte del Estado hacia este derecho del que todos los ecuatorianos podemos hacer valer

⁶⁰ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 33

siempre y cuando tengamos toda la voluntad de hacerlo responsabilizándose con los pros y contras que el conllevan ya que el trabajo es sudor, esfuerzo y sacrificio no solo recibir la paga luego de culminada la jornada laboral, también manifiesta que se protegerán una serie de derechos que en la lógica de cualquier empleador ya están incrustadas pero que no está demás mencionarlas; y las palabras “fuente de realización personal” consideró que sobran al ser señaladas en un cuerpo legal.

En el Título II Derechos, Capítulo sexto Derecho de libertad está el art. 66 que inicia diciendo que “Se reconoce y garantizará a las personas” los siguientes numerales que son los que nos competen “2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” en el segundo numeral de este artículo manifiesta que para poder llevar una vida digna se debe garantizar el empleo mas no el subempleo ni el trabajo informal que si bien son formas de ganarse la vida pero para nada garantizan un ingreso monetario conforme al estilo de vida digna; y, garantiza el descanso y el ocio es decir las vacaciones sean anuales o las del fin de semana que son a las que tiene derecho todo trabajador pues por simple lógica el que labora merece un descanso para que luego vuelva a trabajar renovando energía y permitiendo que su

cuerpo tenga una adecuada respuesta al trajín de su desempeño.

En el numeral 13 manifiesta que “El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria” es decir que todos los trabajadores tienen derecho a conformar un comité, gremio o sindicato para buscar beneficios inherentes para cada uno de ellos y reclamarlos siempre por la vía legal como lo es el derecho de huelga.

En el numeral 17 “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley” dice que tenemos derecho a elegir el trabajo que queremos desempeñar siempre dentro de los parámetros en los que se haya quedado de acuerdo con el empleador pero que cada hora de las que se trabaje debe ser remunerada sin excederse en cuanto al tiempo o a la carga laboral y la cantidad que le deberán pagar será de acuerdo lo que ya está estipulado en las leyes, en caso de no ser así a esto se lo llama explotación laboral.

En el numeral 29 “Los derechos de libertad también incluyen” al literal b) “La prohibición de la esclavitud, la explotación, la servidumbre y ” que dice que está prohibida cualquier tipo de explotación laboral puede darse esta cuando un empleador exija un trabajo que luego no será remunerado o tal vez si lo sea pero por una cantidad inferior también puede darse cuando

se le es exigido un desempeño laboral extenuante obligando al trabajador llegue a unos niveles perjudiciales para su salud; y que se prohíbe también la servidumbre algo que era muy común hasta finales del siglo XIX e inicios del XX que consistía en que una familia con recursos económicos criaba a un menor la mayoría de las veces hijo de una “criada” que ya sirve para esa familia y cuya forma de pago era brindándole techo y comida pero no de buena calidad este tipo de abuso en la actualidad ya no está en práctica.

En el literal d) “Que ninguna persona pueda ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley”⁶¹ haciendo referencia a este tema ningún trabajador será obligado a realizar una labor que podría decantar en un acto ilícito, o también no se le puede prohibir realizar un acto que se encuentre totalmente enmarcado dentro de lo legal como lo es una huelga.

En el Título II Derechos, Capítulo octavo Derechos de Protección, está el art. 75 “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales

⁶¹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 66

será sancionado por la ley”⁶² el cual relacionándolo con nuestro tema dice que una huelga legalmente constituida debe ser respetada, tiene que ser llevada ante la autoridad competente la que deberá favorecer al que tenga la razón de su lado todo esto siempre a la mayor brevedad posible y de hacerse caso omiso de lo dispuesta pues tendrá su represalia de forma judicial.

En el Título II Derechos, Capítulo noveno Responsabilidades, está el art. 83 “Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley” en el numeral 5 “Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento”⁶³ dice que todos los ecuatorianos y considero que los extranjeros residentes en este país también deben hacer caso de estos deberes y responsabilidades, debemos respetar y hacer que se respeten los derechos humanos tales como el derecho al trabajo y el derecho a la huelga estos pertenecen a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales son los derechos humanos socioeconómicos o derechos de segunda generación y son considerados derechos positivos, estos derechos se incluyen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 e indicados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁶² CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 75

⁶³ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 83

En el Título III Garantías Constitucionales, Capítulo primero Garantías Normativas, está el art. 84 “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución”⁶⁴ dice que la Asamblea tiene la obligación de adecuar todas las normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y de ninguna forma se podrá atentar contra estos derechos.

En el Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo sexto Trabajo y Producción, Sección Tercera Formas de Trabajo y su Retribución, en el Art. 326 expresa que “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios” tales como el numeral 2 “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” es decir que los trabajadores siempre serán amparados por sus derechos como son el del trabajo y huelga, como por ejemplo en supuesto caso de

⁶⁴ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 84

que empleador y trabajador celebren un contrato manifestando en alguno de sus literales que está prohibido realizar huelgas, pues este no tiene validez sobreponiéndose incluso al principio que dicta que todo contrato es ley para las partes.

En el numeral 4 “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” este es un hecho básico pues si una labor es fácil de realizar, no acarrea mayor responsabilidad de igual forma su remuneración debe ser baja; y si dos trabajadores realizan la misma labor, en el mismo lugar, en igualdad de condiciones lo correcto es que ambos sean remunerados de igual forma de no ser así se está discriminando al uno o beneficiando en exceso al otro.

En el numeral 10 “Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos” los trabajadores al ejercer su legítimo derecho a la huelga y para obtener su objetivo que es que se acepten sus demandas estas deben ser presentadas y aceptadas ante un Tribunal de Conciliación y Arbitraje o Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, siempre tomando en cuenta en que instancia se encuentra el proceso, el cual luego de ser pasada la Audiencia de Conciliación esta culmina con la formulación de un acuerdo el que se traduce en un acta que constará lo convenido en las negociaciones.

En el numeral 12 “Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje” los conflictos colectivos de trabajo como lo es la huelga, serán ventilados ante la autoridad competente que en primera instancia será un Tribunal de Conciliación y Arbitraje que estará compuesto por cinco vocales (el inspector del trabajo, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte) y en segunda instancia un Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje (con sede en: Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato) que estará compuesto por el Director Regional del Trabajo y dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores, el secretario será el actuario de la Dirección Regional del Trabajo.

En el numeral 14 “Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley”⁶⁵ la huelga es reconocido como un derecho de vital importancia no solo por los órganos internacionales sino también por nuestra Carta Magna siendo este ejecutable solo en colectivo es decir cuando realizan su reclamo en forma de gremio invocando el respeto hacia alguno de los derechos que

⁶⁵ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 326

les afecta a todos o por lo menos a la mayoría; también existe su antítesis que es el paro al que tienen derecho los empleadores.

4.3.2. TRATADOS INTERNACIONALES

El Ecuador en su propósito ineludible de proteger de manera eficiente los derechos de todos los seres humanos y en el caso de este tema que nos compete los derechos de los trabajadores sobre todo el derecho de huelga, es suscriptor de importantes declaraciones e instrumentos jurídicos internacionales que reconocen y garantizan este derecho, entre estos es importante destacar por su relación con el tema que tratamos, las disposiciones que contiene la Declaración Universal de los Derechos Humanos documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) en París el 10 de diciembre de 1948, en el grupo denominado de Segunda generación de los derechos económicos, sociales y culturales dentro del cual la huelga también es considerada como parte de los derechos básicos y principales, en este tratado internacional en su parte pertinente dice:

“Art. 23:

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

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”⁶⁶

Dentro de este artículo hay dos numerales que en relación con este tema son destacables, son el primero y el cuarto.

En el primer numeral al hacer referencia que los trabajadores tienen derecho a laboral en condiciones adecuadas, satisfactorias, en igualdad de condiciones, al manifestar esto ya está dando la pauta para que los trabajadores reclamen de alguna forma si se sienten incómodos en su lugar de trabajo de darse algún fenómeno extraño dentro de las instalaciones.

En el cuarto numeral refiriéndose a los trabajadores tienen derecho a formar agremiaciones, comités, etc. es decir a sindicalizarse para que los represente una persona jurídica y en el momento de hacer cualquier

⁶⁶ DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, art. 23

reclamo no lo hagan de forma individual y desprotegida sino como un solo frente unidos y en conjunto poder reclamar y hacer respetar sus legítimos derechos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue presentado como proyecto ante la Asamblea General de Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI) para el debate en 1954, lo aprobaron el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. El Estado Ecuatoriano lo firmo el 29 de septiembre de 1967 y lo ratifico el 6 de marzo de 1969.

En la Parte III de este documento está el artículo 8 que es el que nos interesa el cual manifiesta que:

“Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una

sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en

dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”⁶⁷.

Este artículo reconoce el derecho de los trabajadores a formar o afiliarse a los sindicatos con el objetivo de proteger sus derechos sociales y sobretodo económicos tales como el hacer uso del derecho a la huelga pero siempre bajo las condiciones que imperen en nuestra Constitución. Se permite que estos derechos se limiten a los miembros de las fuerzas armadas, de policía o funcionarios del Gobierno. Varias partes han puesto reservas a esta cláusula, lo que le permite ser interpretada de manera coherente con sus constituciones como las de China o México, o la ampliación de la restricción de los derechos sindicales a los grupos tales como a los bomberos en Japón, y a mas de esto los Estados bajo ningún tipo de medida legislativa podrán sobreponerse a estos derechos y sus garantías.

Según la Organización Internacional del Trabajo, “el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.”⁶⁸

⁶⁷ PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, art. 8

⁶⁸ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Se trata de una medida de conflicto colectivo, que constituye la principal medida de auto tutela que tienen los trabajadores. Es ejercida cuando existe un conflicto colectivo de cualquier clase en la relación empresario-trabajador.

El derecho de huelga debe ser acordado por los trabajadores, es concertada a través de la Asamblea de Trabajadores, Sindicatos o representantes de los trabajadores.

La huelga es un derecho nuevo, emanado precisamente de las condiciones en que se ha desarrollado el capitalismo y típico de las relaciones de producción capitalistas. La huelga como hecho se hace presente a partir de la revolución industrial y del surgimiento del trabajo asalariado.

La existencia del Derecho de Huelga se ha visto necesariamente condicionada al surgimiento de un movimiento obrero, generalmente urbana industrial, con capacidad suficiente como para utilizar esta arma de presión frente a la clase propietaria. No ha habido huelga sin organización gremial u obrera, ni ha habido derecho, ni legislación sobre huelga, sin cierto desarrollo de una formación capitalista. Consecuentemente, es a partir de una cierta diferenciación de clases y a propósito del surgimiento de un incipiente proletariado que la huelga y su procesamiento jurídico tiene lugar.

El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.

4.3.3. CODIGO DEL TRABAJO

Es necesario estudiar lo concerniente al articulado correspondiente que está llamado a proteger el derecho al trabajo y sobre todo el derecho de huelga en este Código.

En el Título Preliminar Disposiciones Fundamentales, en el Art. 4 expresa que “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”⁶⁹ este artículo guarda concordancia con el numeral 2 del art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador y es que los dos manifiestan que los trabajadores siempre serán amparados por sus derechos como son el del trabajo y huelga, como por ejemplo en supuesto caso de que empleador y trabajador celebren un contrato manifestando en alguno de sus literales que está prohibido realizar huelgas, pues este no tiene validez sobreponiéndose incluso al principio que dicta que todo contrato es ley para las partes.

En el Título I del Contrato Individual de Trabajo, Capítulo I de su Naturaleza y Especies, Parágrafo 1° Definiciones y reglas generales, en el

⁶⁹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 4

Art. 9 expresa que “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”⁷⁰ Aquí nos da el concepto de trabajador, en donde nos estipula que los trabajadores pueden ser obreros (trabajo intelectual y material) los mismos que se describen en este cuerpo legal; como categorización jurídica los trabajadores se clasifican en empleados y obreros.

Obrero: Es el trabajador cuya labor es eminentemente material y cuya remuneración se fija por lo general en base al salario diario. Son obreros: los albañiles, trabajadores agrícolas, tejedores, etc. Como trabajadores son capaces de celebrar contratos y comparecer en juicio todas las personas mayores de 18 años por lo general, inclusive los menores de edad entre los catorce y dieciocho años, pueden ser autorizados por sus representantes legales o por la autoridad del trabajo.

Empleado: Es el trabajador cuya labor es eminentemente intelectual y cuya remuneración se fija por lo general en base del sueldo mensual. El secretario de una fábrica es empleado, lo mismo el contador. Los empleados públicos no se sujetan al Código del Trabajo pues tiene leyes especiales que regulan su relación con el Estado, sus derechos y obligaciones se encuentran regulados en el Código Orgánico de la Función Judicial.

⁷⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 9

Patrono: Es la persona, entidad o empresa de cualquier clase que fuere por cuenta u orden el trabajador ejecuta la obra o a quien presta el servicio. El patrono se llama también empresario o empleador el mismo que puede ser tanto una persona natural o una entidad jurídica; por ejemplo una persona como usted. Los mismos que son capaces de celebrar contratos de trabajo y comparecer en juicios laborales de todas las personas mayores de 18 años.

El fenómeno del sector informal urbano o mas sencillamente de la informalidad, es una realidad innegable y un elemento cada vez mas importante dentro de la economía urbana ecuatoriana. Pese a que los expertos no encuentran una definición uniforme del concepto la expresión correcta para esta actividad es vendedor o comerciante informal, la categoría de “informal” se le da por no tener un establecimiento fijo y por no emitir facturas.

En el Titulo V De las Asociaciones de Trabajadores y de los Conflictos Colectivos, Capitulo II De los Conflictos Colectivos, Parágrafo 1° De las Huelgas, en este grupo de artículos podremos ya centrarnos y definir lo que es huelga y como proceder para llegar a una efectiva consumación.

El Art. 467 expresa que “La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la

suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”⁷¹ este artículo guarda concordancia con el numeral 14 del art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador y es que se podría decirse que la huelga es una coacción, un castigo, una represalia que ejercen los trabajadores en relación a los patronos que se niegan a aceptar las pretensiones de aquellos. La huelga lleva siempre potencialmente en su entraña una violencia, aun cuando su proceso se desarrolle en forma y por medios pacíficos. En todo caso la huelga es el recurso final que asiste a los trabajadores para defender sus derechos cuando han fracasado las conversaciones de conciliación en todo entendimiento con los empresarios.

Una huelga es una acción emprendida de forma individual, o por un colectivo social, consistente en dejar de hacer alguna actividad o función individual o colectiva, con objeto de ejercer una presión social y alcanzar, así, un objetivo concreto.

El Art. 468 expresa que “Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres

⁷¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 467

días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo⁷² cuando el empresario y sus subordinados ya han iniciado el problema que derivará en una huelga luego de las confrontaciones el primer paso que deben tomar los trabajadores en la vía legal es el de que deben presentar su pliego de peticiones a la autoridad competente que sería el inspector del trabajo el cual en veinticuatro horas a través de una notificación hará conocer al empresario y/o su abogado a la que responderán en el plazo de tres días ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje el que resolverá cada uno de los problemas suscitados eso implica hasta agresiones físicas.

El Art. 469 expresa que “Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto⁷³ esta es una forma rápida de culminar con el conflicto pues si el empresario y/o su abogado dan su contestación aceptando el pliego de peticiones el siguiente paso es firmar el acta ante el inspector del trabajo y así dando fin al problema.

El Art. 471 expresa que “Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el

⁷² CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 468

⁷³ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 469

artículo anterior, salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código”⁷⁴ los reclamantes no podrán declarar la huelga mientras se estén dando las reuniones de la etapa de mediación obligatoria excepto por ciertas causales como si el empresario no contesta o niega las peticiones, si al ser notificado el empresario despidió trabajadores de manera arbitraria (excepto en el caso de hayan existido agresiones), y si el empresario intenta desmantelar la fábrica.

El Art. 497 expresa que “Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúese el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización,

⁷⁴ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 471

siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;

5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.”⁷⁵

En este artículo y sus respectivas numerales tratan sobre las causas por las cuales se puede declarar la huelga, y estas son:

La primera causal puedo señalar que tomando en cuenta lo grave que es para una empresa que los trabajadores le declaren la huelga, es sumamente importante que notificado el empleador con el pliego de peticiones, lo conteste en términos tales que no haya lugar a la declaratoria por falta de contestación o por contestación totalmente negativa.

En relación con la segunda causa se deben anotar dos cosas: que siendo la huelga un derecho protegido por la Ley, hacer uso de él no puede ser

⁷⁵ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 497

motivo para que uno o más trabajadores sean des pedidos, pero sí de hecho el empleador lo hace, los trabajadores podrán declarar la huelga. El otro asunto es que aunque la huelga es un derecho, no es la guerra y en tal virtud los dirigentes de la huelga harán conocer el perjuicio que les acarrea el ejercicio de actos violentos contra los bienes de la empresa o contra el empleador o su representante.

Lo que puede acotarse respecto de tercera causal es que si se va a declarar la huelga por este motivo, los trabajadores deberán cerciorarse de que la omisión no proviene de sus Vocales. Si se toma que la resolución de ir a la huelga la toman ya sea el comité de empresa en asamblea general o la mitad mas uno de los trabajadores, es difícil que la causal se dé porque quienes están dirigiendo la huelga previamente explicaran a sus compañeros las razones por las que se va a tomar esa medida y no es explicable que se proceda así siendo que la omisión es de parte de quienes están representando a los trabajadores porque si ellos son los que faltan no se justificaría la huelga.

En relación a la cuarta causal hay que analizar lo siguiente: Que no se produzca la conciliación en la audiencia convocada precisamente para conciliar por lo que quizá es el momento más oportuno para declarar la huelga, si no se han producido situaciones emergentes como el retiro de maquinaria. Quizás es el momento más oportuno porque ya se han

agotado los canales de la conciliación y los empleadores irán al término de prueba bajo esa presión que, efectivamente, es el momento más idóneo puesto que para el empleador la huelga puede significarle compromisos que no se cumplen, materia primera que se daña, maquinaria que se estropea, es decir que los daños son impredecibles y ello inclinara el ánimo hacia la solución que, que de común acuerdo, siempre podrá producirse. El conocimiento, por parte del empleador, de que esta ya tomada por parte de los trabajadores la decisión de ir a la huelga, siempre facilitara una inclinación al acuerdo mediante una mutua sesión de posiciones puesto que ella siempre producirá incertidumbre también entre los trabajadores.

En la quinta causal se refiere al caso si no se pronuncia el fallo, ante el Tribunal de la Conciliación y Arbitraje, este caso difícilmente se da porque ni la autoridad que preside el Tribunal ni sus vocales querrá dar motivo a la declaratoria de huelga.

En la sexta causal, deben hacerse dos acotaciones: la primera es que la mediación obligatoria está contemplada en el artículo 470 y la segunda que, en relación a los empleadores, el término fenece, y concluye la mediación obligatoria, si ellos no concurren a dos sesiones consecutivas convocadas para el efecto; pero, si son los trabajadores los que faltan,

tienen que esperar que discurra el término de los quince días que se refiere el artículo 470, ya mencionado.

La facultad de declarar la huelga en el caso previsto en el numeral 7) tiene por objeto precautelar los intereses de los trabajadores en el caso de que el empleador pretenda dismantelar la industria por cuanto en primer lugar desaparecería el efecto presionador de la huelga y por otra parte, dismantelada la industria o negocio, los trabajadores no tendrían en que hacer efectivos sus derechos si la empresa empleadora no posee otros bienes. Es lo que se conoce como la huelga ipso facto.

Por último, es necesario indicar que, por mandato constitucional, está prohibida la paralización, sea por huelga o por paro, de los servicios públicos como los de salud, educación, justicia y seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución, transportación pública, telecomunicaciones.

El Art. 498 expresa que “La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica”⁷⁶ el comité de empresa es el único que tiene la voz para declarar la huelga y si no hay se lo hará mediante votación de los trabajadores que deberá ser de la mitad mas uno.

⁷⁶ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 498

El Art. 499 expresa que “Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas.

Declarada la huelga, el inspector del trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega-recepción de los bienes”⁷⁷ para evitar que se susciten nuevos problemas se tomará como medida de prevención que la policía este en las inmediaciones del lugar de la huelga y se hará un acta inventario y en el fin de la huelga un acta de entrega-recepción de los bienes.

El Art. 500 expresa que “Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía”⁷⁸ los trabajadores podrán ejercer su derecho a la huelga en el lugar donde laboran pero siempre bajo escolta policial.

El Art. 501 expresa que “Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos”⁷⁹ está prohibido contratar obreros rompehuelgas porque a mas de ser un acto ilícito, como

⁷⁷ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 499

⁷⁸ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 500

⁷⁹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 501

ya lo escribió Miguel Otero Silva en su poema “Las Manos del Rompehuelgas” “Prefiero las manos mancadas - que manos de un rompehuelgas” haciendo alusión que esta actividad es poco digna.

El Art. 502 expresa que “La huelga termina:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;
2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y,
4. Por fallo ejecutoriado⁸⁰ es decir que la huelga puede fenecer por diversos motivos como que las dos partes lleguen a un acuerdo por sí solos, con la mediación de la autoridad competente o de otro ente por ellos elegido y por fallo del inspector del trabajo.

El Art. 503 expresa que “Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. Esta disposición se considerará obligatoria para el empleador e incorporada en el arreglo o fallo, aunque no se lo diga expresamente.”⁸¹ Si la huelga se desarrollo de forma legal todos los trabajadores volverán a

⁸⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 502

⁸¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 503

sus respectivos puestos con la seguridad de que trabajaran un año y solo se les podrá finalizar el contrato de acuerdo a las causas que constan en el Código del Trabajo.

El Art. 504 expresa que “Los trabajadores tendrán derecho a cobrar su remuneración durante los días de huelga, excepto en los casos siguientes:

1. Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;
2. Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,
3. Si declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 de este Código o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En los casos de este inciso los huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo anterior”⁸² en estos tres casos señalados son en los que no se les remunerará a los huelguistas por los días de paralización de la empresa.

El Art. 505 expresa que “La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas.

En este caso, se observará lo dispuesto en los artículos 499, 500 y 501 de este Código. El empleador no estará obligado al pago de la remuneración

⁸² CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 504

por los días de huelga solidaria”⁸³ cuando una huelga es lícita los trabajadores conservan todos sus derechos pero los huelguistas solidarios no tendrán todos ya que los días que no laboraran no serán remunerados.

El Art. 509 expresa que “Los huelguistas solidarios no gozarán de la garantía de estabilidad, prevista en el artículo 503 de este Código”⁸⁴ queda al libre albedrío del empresario si mantiene en sus filas a los trabajadores partícipes de la huelga solidaria.

El Art. 510 expresa que “Los actos violentos contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores”⁸⁵ los huelguistas que sean identificados de haber realizado actos violentos serán procesados de acuerdo a lo que estipula la ley.

El Art. 511 expresa que “La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo”⁸⁶ mientras dure la huelga todos los derechos y obligaciones que constan en el contrato de los trabajadores quedan suspendidos y no recibirán ningún perjuicio a cambio.

⁸³ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 505

⁸⁴ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 509

⁸⁵ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 510

⁸⁶ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 511

El Art. 513 expresa que “Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas.

La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades”⁸⁷ cuando existan actos violentos la huelga se la denominara como ilegal y el empresario tendrá la potestad y toda la libertad de despedir a los huelguistas.

En definitiva lo que propongo es que se sancione al trabajador o empleado de la empresa, industria o fábrica que por sí mismo o mediante terceros no permitan se constituya una huelga laboral por medio de la intimidación, amenazas, provocación o actos violentos como en el caso de los agitadores que si logran cumplir con su cometido que sería de que la huelga se torne violenta y por lo tanto ilícita, para luego apoyados en los arts. 503 y 513 del Código del Trabajo, el empresario o empleador pueda así despedir a los huelguistas por los actos violentos de los que fueron partícipes, aunque si bien ellos no los iniciaron pero si reaccionaron ante la provocación de sus compañeros de trabajo que claramente no están de su lado sino del de sus propios intereses ulteriores ellos también podrían provocar una gresca al reanudar las actividades como lo señala el art. 501 que habla de trabajadores sustitutos mas no menciona a los trabajadores

⁸⁷ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 513

que ya forman parte de la empresa pero no de la huelga; es así que considero que la sanción que existe en el art. 513 Código del Trabajo contra los huelguistas violentos se debería también aplicar a los agitadores (por haber participado de los mismos actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.);es decir que el empleador los despida de inmediato y de no ser así se lo haga por orden de la autoridad competente como lo es el Inspector del Trabajo.

4.4. LEGISLACION COMPARADA

La legislación comparada orientado hacia el derecho de huelga laboral tiene un desarrollo algo limitado, en vista de que son muy pocos los articulados en los respectivos países que salvaguardan este tipo de derechos de los trabajadores.

A continuación hare referencias de países latinoamericanos que en sus respectivos cuerpos legales reconocen este derecho positivo de segundo generación y/o socioeconómico.

ARGENTINA

“Oficialmente República Argentina, es un Estado soberano, organizado como República representativa y federal, situado en el extremo sureste y

sur de América del Sur. Su territorio está dividido en 23 provincias y una ciudad autónoma, Buenos Aires, capital de la nación y sede del gobierno federal. Sus 40 millones de habitantes promedian índices de desarrollo humano, renta per cápita y calidad de vida que se encuentran entre los más altos de América Latina. Según el Banco Mundial, su PIB nominal es el 25º más importante del mundo, pero si se considera el poder adquisitivo su PIB total trasforma al país en la 20ª economía más importante del mundo. En 2010, el país fue clasificado como nación de ingresos medianos altos o como un mercado emergente, también por el Banco Mundial”⁸⁸.

En Ecuador tenemos el Código del Trabajo pero en Argentina como tal no consta puesto que este cuerpo legal que es el rector la legislación laboral se encuentra dispersa en diversas leyes, la más importante de las cuales es la Ley 20.744 sobre Contrato de Trabajo de 1974, cuyo texto fue ordenado por Decreto N° 390 de 1976, comúnmente denominada LCT. Hay un proyecto de nueva ley de empleo que se encuentra pendiente en el Congreso desde hace más de dos años.

En este país tuvo lugar una destacada evolución del derecho de huelga. Primero, la huelga constituía un crimen, luego pasó a ser un agravio, más

⁸⁸ <http://es.wikipedia.org/wiki/Argentina>

tarde un derecho individual y finalmente, llegó a ser definido como un derecho colectivo.

En la Constitución de la Nación Argentina, Primera Parte, Capítulo Primero denominado Declaraciones, Derechos y Garantías, está el art. 14 bis. establece que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

En concordancia y de manera similar se trata estos temas en la Constitución del Ecuador específicamente en el art. 33, el numeral 13 del

art. 66 y el numeral 14 del art. 326 entre otros articulados con los cuales se maneja los mismos tópicos como son el derecho al trabajo y la huelga laboral en forma parecida con ciertas diferencias de forma.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”⁸⁹.

En Argentina, ambos el derecho a negociación colectiva y el derecho a huelga están expresamente mencionados en la Constitución, igual que nuestra Carta Magna. La Argentina en su calidad de miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en este artículo de su Constitución se hace eco de todos los derechos que se le otorgan a los trabajadores tanto de forma individual como colectiva al conformar agrupaciones gremiales o sindicatos, y es que en este último caso es al que se le reconoce como un importante derecho, la huelga laboral, una interpretación literal implicaría que el derecho de huelga es esencialmente

⁸⁹ CONSTITUCIÓN DE LA NACION ARGENTINA, Edición Congreso Argentino, Cámara de la Unión, 2010, art. 14bis

un derecho colectivo, pero en cuanto a los agitadores no son nombrados ni en las subsecuentes leyes laborales y por lo tanto no existe ninguna estipulación en la que se especifique una sanción contra los agitadores lo más cercano que se ha logrado determinar es que “el ejercicio del derecho de huelga, debe ser pacífico. No puede implicar la realización de actos de violencia sobre el obrero, o sobre los bienes del patrono”⁹⁰ este artículo manifiesta que no se puede agredir a los huelguistas, pero no dice como se lo(s) catalogará al(los) agresor(es) mucho menos como se lo(s) sancionará, relacionando con la legislación de Ecuador los agresores son nombrados como “agitadores”⁹¹ en el art.499 del Código del Trabajo pero no existe sanción igual que la reglamentación argentina.

Los académicos del derecho Argentinos han dedicado extensos estudios teóricos acerca de quién es exactamente el garante o portador del derecho a huelga. Puesto que la mayoría considera que la Constitución provee “un doble derecho fundamental”.

Ya que en ella se representa un derecho individual básico, no hay duda de que una mera garantía institucional está fuera de discusión; y que el derecho de huelga de un sindicato deriva del derecho individual de los trabajadores en huelga o que por el contrario, el derecho de huelga de los trabajadores es un asunto que aún se discute.

⁹⁰ http://www.todoiure.com.ar/monografias/mono/laboral/Derecho_de_huelga.htm

⁹¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, art.499

Los requisitos del Procedimiento en Argentina, el artículo 14 de la Constitución establece que se garantiza a los sindicatos concluir sus acuerdos colectivos de trabajo; recursos de conciliación y arbitraje, el derecho a huelga. La redacción de esta norma indica un cierto orden de pasos que deben ser seguidos antes que el derecho de huelga pueda ser ejercido. Hay algunos requisitos de procedimiento que son una materia de hecho.

Los empleadores no pueden contratar a otros trabajadores para reemplazar a los huelguistas, denominados estos como esquirolas. Tampoco las agencias pueden proporcionar trabajadores de empleo temporal para sustituir a los trabajadores en huelga. En la realidad jurídica del Ecuador sucede lo mismo con la diferencia de que a los “esquirolas” se los denomina “trabajadores sustitutos”⁹² o “trabajadores rompehuelgas”⁹³.

CHILE

Su nombre oficial es República de Chile, está ubicado en el extremo sudoeste de América del Sur, el país cuenta con 15 regiones, 54 provincias y 346 comunas en total y su capital es la ciudad de Santiago que se encuentra en la región Metropolitana del mismo nombre.

⁹² CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, art.501

⁹³ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, art.499

Es un Estado unitario democrático y presidencialista, conformado por diversas instituciones autónomas insertas en un esquema constitucional que determina ciertas funciones y distribuye las competencias entre los órganos del Estado, diferente de la tradicional doctrina de la separación de poderes.

Es considerado un país de ingreso medio-alto y en vías de desarrollo. Sus más de 16 millones de habitantes promedian índices de calidad de vida, crecimiento económico, desarrollo humano, globalización y PIB per cápita que se encuentran entre los más altos de América Latina.

En la Constitución Política de la República De Chile, Capítulo III De Los Derechos y Deberes Constitucionales art.19, num. 16, inciso 6° establece que “No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;”⁹⁴.

⁹⁴ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE CHILE, art. 19, num. 16, inciso 6.

En Chile se les está prohibido a todos los funcionarios de las entidades públicas a declararse en Huelga inclusive se los menciona a los trabajadores de entidades privadas que de alguna manera contribuyan en el funcionamiento y activación de los servicios públicos, En esta Constitución prohíbe expresamente el ejercicio del derecho de huelga para todos los trabajadores del Estado y de los municipios, sin distinción. De acuerdo con esto, estos trabajadores no tienen el derecho a la negociación colectiva, y mucho menos para ejercer el derecho de huelga para lograr sus legítimas reivindicaciones. Promover huelgas o participar en huelgas justifica el despido. Además, es un delito y como tal penado por la ley. En la práctica, sin embargo, los sindicatos respectivos regularmente negocian y ejercen el derecho de huelga. Existe una extensa lista de empresas a las que se aplica la prohibición de huelga. Además, la ley otorga a los empleadores derechos para reclamar que sus empresas realizan "servicios esenciales" en el sentido de que los trabajadores deben garantizar servicios de emergencia.

En el Código del Trabajo Ecuatoriano en los artículos 514 y 515 tratan estos mismos temas con leves diferencias relacionado a la declaración de huelga de ciertas instituciones y empresas que sean de servicio social o publico puesto que pueden ser convocados a huelga pero deben seguir dando el servicio mínimo lo que significa que estarán atendiendo a la

ciudadanía pero con “no menos del 20% de la plantilla del total de empleados y trabajadores”⁹⁵.

La Constitución es la que da Las Garantías del Derecho de Huelga a las que se las percibe ambivalente, basándose en una estrictamente interpretación literal de la respectiva clausula. Sí la Constitución contiene evidentemente una prohibición de la huelga en varios sectores, se recurre al “*argumetum e contrario*” para luego llegar a la determinación que el derecho de huelga puede ser ejercitado fuera de estos sectores.

Una huelga se inicia porque los trabajadores individuales eligieron entre aceptar la oferta final del empleador o rechazarla y luego es que comienza la huelga, es aquí donde existe una interrelación de ambos elementos. A la vez se reconoce que el derecho de huelga solamente puede ser ejercido colectivamente y al ser aprobado por lo menos la mitad de los trabajadores involucrados pasa a estar legalizada.

Las huelgas son consideradas como parte de la negociación colectiva que se regula con cierto detalle en el Código del Trabajo.

Si las partes no llegan a un acuerdo, los trabajadores deben determinar si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga. Como una

⁹⁵ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, art.515

"huelga" se define legalmente como una "abstención colectiva de trabajo", en forma amplia se concluye que no están permitidas las huelgas de simpatía o solidaridad, las huelgas de advertencia, el trabajo a reglamento, las huelgas rotativas, la ocupación de los locales de la empresa, los bloqueos y piquetes. También, el derecho a huelga está estrictamente relacionado con la negociación colectiva.

Este derecho puede solamente ser ejercido si las negociaciones entre las partes fallan. Fuera del marco de una negociación colectiva, la huelga es vista como una violación a la ley laboral, y posiblemente aun como un crimen. En la práctica, sin embargo, un considerable número de huelgas tienen lugar fuera de estos límites.

En las provisiones en leyes existe una comprehensiva legislación sobre el derecho de huelga. Contiene provisiones relativamente detalladas.

La ley también trata en profundidad muchos de los temas propios de la huelga, por lo que incluso existen reclamos basados en que el derecho de huelga está regulado de una forma excesiva, resultando en una situación donde el ejercicio al derecho de huelga puede ser impedido o entorpecido antes que facilitado.

El reemplazo de trabajadores en huelga o la recepción de esquirols sólo son admisibles en circunstancias excepcionales. La interpretación que los

tribunales dan a la normativa sobre reemplazos los convierte en una práctica habitual. Pero, está prohibida la contratación de trabajadores reemplazantes mediante las agencias de trabajo temporal.

Los dirigentes sindicales cometen un delito cuando se organiza una huelga ilegal. En el Código del Trabajo, Libro IV de la Negociación Colectiva, Título VIII de las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva y de su Sanción, Art. 387 manifiesta que “Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva”⁹⁶.

Y también está el Art. 388 el que expresa que “Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva”⁹⁷.

⁹⁶ CODIGO DEL TRABAJO (CHILENO), art.387

⁹⁷ CODIGO DEL TRABAJO (CHILENO), art.388

Los dos artículos tanto el 387 como el 388 en sus respectivos literales prohíben a las dos partes obrar de manera desleal mediante grescas o presionando a través de circunstancias exógenas trabando o impidiendo el correcto orientación de las negociaciones, hay ciertas similitudes con nuestro Código del Trabajo en el art.510 el que hace referencia a la “responsabilidad por actos de violencia”⁹⁸.

COLOMBIA

Oficialmente República de Colombia, es una república unitaria situada en la región noroccidental de América del Sur. Está constituida en un estado social y democrático de derecho cuya forma de gobierno es presidencialista. Está organizada políticamente en 32 departamentos descentralizados. La capital de la república es Bogotá.

La superficie de Colombia es de 2 129 748 km², de los cuales 1 141 748 km² corresponden a su territorio continental y los restantes 988 000 km² a su extensión marítima.

El PIB (PPA) de Colombia ocupa el cuarto puesto en América Latina y el puesto 28 a nivel mundial. El PIB nominal colombiano es el cuarto más grande de América Latina y ocupa el puesto 30 a nivel mundial.

⁹⁸ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, art.515

En la Constitución Política de la República de Colombia, Título II de los Derechos, las Garantías y los Deberes, Capítulo II de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, está el artículo 56 establece que “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento”⁹⁹.

Igual que en la legislación ecuatoriana, pueden ejercer el derecho a la huelga los trabajadores de servicios públicos bajo ciertas condiciones y restricciones aunque con diferencias ínfimas.

En el Código Sustantivo del Trabajo, en su segunda parte Derecho Colectivo del Trabajo, Título II Conflictos Colectivos de Trabajo, Capítulo I Disposiciones Generales, artículo 429 denominado definición de huelga expresa que “Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento

⁹⁹ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, art. 56

o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título.

La legislación colombiana expresamente provee que la suspensión del trabajo no solo debe ser temporal, sino que también “pacífica” es decir debe estar compuesta por esta característica o si no pasaría a ser “ilegal” al igual que los cuerpos legales ecuatorianos en los que delimita los componentes de una huelga legal.

La Corte Constitucional colombiana ha subrayado en repetidas ocasiones que solo el Legislador puede limitar el derecho a huelga y solo si ciertos requerimientos se cumplen. En particular, al establecer limitaciones en el derecho a huelga en el área de los “servicios públicos esenciales”, el criterio aplicado por el legislador debe ser “objetivo y razonable”.

Por consiguiente la Corte sostiene que la expresión “servicios públicos esenciales” se refiere a los servicios cuya suspensión podría afectar al bienestar común de los habitantes tales como la vida o la integridad física. Por lo tanto, meramente invocar al “interés público o importancia económica” no es suficiente para justificar restricciones en el derecho de huelga.

En cuanto a la Función Legislativa de los Tribunales, la Corte Constitucional también jugó un rol clave en el desarrollo de las normas

sobre la huelga y, en particular, en reconocer el derecho de huelga. En un fallo innovador, la Corte Constitucional no solamente incorporó el derecho de huelga a “los derechos fundamentales como libertad de asociación y sindicalización de los trabajadores, sino que, también, a “principios constitucionales tales como la solidaridad, dignidad, participación y perfección de un orden justo”. Vale la pena señalar que la Corte no solamente califica el derecho a huelga como un derecho constitucional fundamental, sino que, también, reconoce que éste representa uno de los principios esenciales del Derecho en Colombia.

Sostuvo expresamente que El Derecho para decidir quiénes van a convocar a huelga debe ser vinculada a los trabajadores en la empresa, porque es solamente en aquel nivel pueden ser estimados los efectos legales y económicos de una huelga y su impacto en los contratos de trabajo.

El derecho a huelga es entendido como perteneciente a los trabajadores que comparten un interés común. Como no se requiere que ellos sean miembros de un sindicato, cada trabajador puede participar en una huelga.

Con respecto a las Huelgas Derivadas de las Controversias de Derecho aún si los derechos en disputa se relacionan con acuerdos colectivos

cuya legalidad está en cuestionamiento, no hay derecho a huelga y la materia debe ser conocida por las cortes.

Las huelgas cuyo objetivo es forzar o lograra la aplicación de un acuerdo o convenio colectivo son legales; también lo son en países como Japón y Rusia.

El empleador goza un de un (limitado) derecho de *ius variandi*, en el sentido de que tal derecho le permite alterar unilateralmente las condiciones de trabajo en lo referido a la forma, lugar, cantidad o tiempo de trabajo. Los trabajadores deben respetar las correspondientes decisiones del empleador, en tanto éste no ejerza arbitrariamente su derecho al *ius variandi*. En tal caso, no existe derecho a huelga.

Según la jurisprudencia reiterada del Tribunal Constitucional, por ejemplo, las limitaciones del derecho de huelga impuestas por el legislador deben cumplir con los principios jurídicos o criterios de proporcionalidad, razonabilidad y último recurso, entre otros.

Servicios esenciales o básicos en el artículo 56 de la Constitución garantiza el derecho a la huelga "a excepción de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador". "Servicios esenciales" en este sentido son, el servicio público, los servicios de banca central, la

administración de justicia, los servicios de salud, la administración de la seguridad social, la industria petrolera (siempre y cuando estas actividades se destinarán al suministro de petróleo en todo el país) y el transporte. Las empresas de telecomunicaciones también ofrecen "servicios esenciales" ya que según el Tribunal Constitucional, estas empresas garantizan la libertad de expresión y de difundir ideas y opiniones, así como transmitir y recibir información. En su fallo, la Corte reconoció expresamente que estos servicios también pueden ser necesarios para garantizar el ejercicio y la protección de otros derechos fundamentales.

Las Sentadillas en la ocupación de los locales de la empresa como un medio de ejercer presión sobre el empleador no son permitidas y es considerada como un acto de violencia contra los bienes de la empresa.

La suspensión de contratos de trabajo en caso de huelga se extiende también a los trabajadores que no participan. De acuerdo con la ley, 92(art448CT) en caso de que una mayoría de trabajadores insista en la huelga, las autoridades deben garantizar que el derecho de huelga puede ser ejercido. En consecuencia, no pueden autorizar ni favorecer la incorporación al trabajo de una minoría de los trabajadores, aun cuando expresen su deseo de trabajar.

Esto no se aplica a los trabajadores que laboran en las empresas que

participan en los servicios esenciales.

En el Código Sustantivo del Trabajo, Título II Conflictos colectivos de trabajo, capítulo IV Declaratoria y desarrollo de la huelga, se encuentra el artículo 448 denominado Funciones de las Autoridades el cual al ser Modificado por el artículo 63 de la Ley 50 del año 1990. El nuevo texto queda de la siguiente manera en el numeral 1 que es la parte que nos interesa y compete:

“1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos”.

Como todos los cuerpos legales deben ser actualizados, en particular este articulado y sus respectivos numerales fueron Modificados por la Ley 50 emitida en el año de 1990 en el artículo 63 de en el fragmento “acción que les corresponda” suprimieron las palabras “preventiva y represiva” estas palabras pues abarcarían demasiadas licencias para con la fuerza policial los que luego podrían decantar en abusos y responder de forma innecesaria ante el ejercicio del legítimo derecho obrero; y en el siguiente

fragmento “a fin de evitar que los huelguistas, o cualesquiera personas en conexión con ellos” se añade “los empleadores” claro que en la segunda expresión de esta línea estarían englobados empleadores, esquirolas, empleados de oficina, etc. pero al anotarlos a los patronos no se está dejando duda de que ellos también pueden cometer agresiones y así se está previniendo mediante ley.

Por otro lado, la ley en el artículo 450 del Código del Trabajo establece expresamente que el empleador puede demandar a los trabajadores individuales por daños y perjuicios. También determina que los empleadores pueden rescindir los contratos de trabajo sin pago de indemnización, si el trabajador ha participado en una huelga abusiva o ilegal; es decir, si los huelguistas participan en acciones violentas o daños a la propiedad.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES UTILIZADOS

Los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación son todos aquellos que me permitieron canalizar y recoger todas las fuentes bibliográficas, entre estos materiales tenemos los diferentes libros y manuales jurídicos utilizados, diccionarios jurídicos, computadora portátil, Internet, impresoras, hojas de papel bond alcalino y fichas nemotécnicas que me permitieron efectuar mi investigación y presentarla acorde con las formalidades exigidas en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

5.2. MÉTODOS

En el presente trabajo de investigación emplea el método científico y sus derivados consecuentes: analítico - sintético, inductivo - deductivo, instrumento adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y la sociedad, mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo de la realidad objetiva.

La investigación es de tipo teórica-descriptiva-histórica, bibliográfica, documental y de campo.

Para la recolección de datos provenientes de fuentes bibliográficas, elaboré fichas bibliográficas y nemotécnicas, así mismo utilicé las técnicas de la entrevista dirigida a cinco juristas de Loja; por otra parte, mediante treinta encuestas canalice las opiniones de profesionales del derecho y especialistas en la materia laboral.

Los resultados de la investigación realizada son expresados en el informe final el que contiene además la recopilación bibliográfica y el análisis de los resultados que son representados mediante cuadros estadísticos que demuestren la incidencia e importancia que tiene el problema objeto de estudio. Finalmente realice la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, y elabore las conclusiones y recomendaciones, como la propuesta jurídica que contendrá reformas encaminadas a solucionar el problema planteado.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS

En el presente trabajo de tesis utilice eficientemente las fichas bibliográficas con el método científico analítico - sintético para poder estructurar la investigación bibliográfica.

La información de las encuestas esta tabulada y las entrevistas estan ordenadas sistemáticamente, se la representará en cuadros de porcentajes y en gráficos y aplicando el método inductivo - deductivo, para

su ulterior análisis cuantitativo y cualitativo que me servirá como plataforma para la verificación de hipótesis y objetivos.

Con la ayuda del método científico y las normas académicas implantadas por la Universidad Nacional de Loja establecí eficientemente el esquema de presentación de la tesis que a continuación expongo. Esquema que es actual y se apega completamente a las normas requeridas por dicha institución de carácter académico superior.

A continuación detallare las técnicas que usaré.

Para la comprobación de la hipótesis fue necesaria la aplicación eficiente y ética de las encuestas con su respectiva tabulación y análisis de los datos extraídos. Encuesta que fue dirigida a profesionales del derecho en un número de treinta, seleccionados previamente por la calidad e imparcialidad de sus respuestas. Y además aplicaré cinco entrevistas que me servirán de apoyo para la verificación de mi problema.

Así mismo con los contenidos teóricos se ha llegado a establecer la necesidad de dicha reforma legal la que se presentara a su debido tiempo y que se encuentra al final del presente trabajo de tesis.

6. RESULTADOS

6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Siguiendo el proceso establecido en mi Proyecto de Tesis, procedí a elaborar una encuesta, la misma que se aplicó a treinta profesionales obteniendo los siguientes datos:

PRIMERA PREGUNTA

¿En el Código del Trabajo existen las normas suficientes para proteger el derecho humano y constitucional de declarar una huelga?

RESPUESTAS

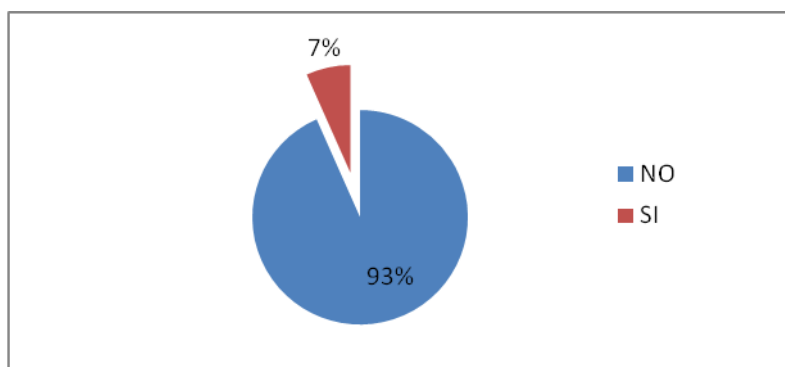
TABLA UNO

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	28	93%
SI	2	7%
TOTAL	30	100%

Autor: Erick Trujillo

Fuente: Abogados encuestados

GRAFICO UNO



ANALISIS

En lo que se refiere a los artículos del Código del Trabajo protectores del derecho de huelga de los 30 encuestados, 28 personas que representan el 93% del total manifiestan que NO consideran que este suficientemente normado y protegido el derecho de huelga, coincidiendo entre los encuestados que se da por sentado que este derecho está lo suficientemente normado sin tomar en cuenta que siempre se encuentran nuevas maneras de violentarlo. De los encuestados 2 que representan el 7% manifiestan que SI creen que está lo suficientemente blindado porque los respectivos cuerpos legales ya lo están garantizando.

INTERPRETACIÓN

De todo lo analizado y demostrado en las encuestas realizadas a los 30 profesionales del derecho se conoce que hay una mayoría que considera que en lo concerniente a los artículos del Código del Trabajo protectores del derecho de huelga la mayoría, manifiestan que no consideran que este suficientemente normado y protegido el derecho de huelga, coincidiendo entre los encuestados que los respectivos cuerpos legales no lo están garantizando pues se da por sentado que este derecho ya está lo suficientemente normado sin tomar en cuenta que siempre se encuentran nuevas maneras de violentarlo es por esto que no está adecuadamente blindado.

SEGUNDA PREGUNTA

¿El Código del Trabajo Ecuatoriano, adolece de insuficiencia normativa para sancionar a los agitadores quienes dolosamente son los que impiden la declaratoria de una huelga laboral?

RESPUESTAS

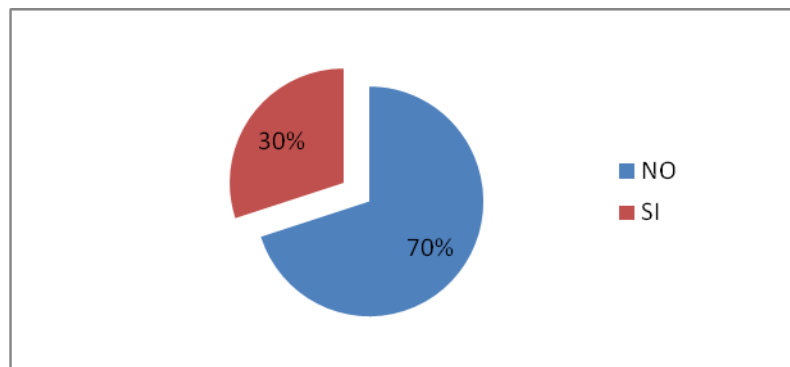
TABLA DOS

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	9	30%
SI	21	70%
TOTAL	30	100%

Autor: Erick Trujillo

Fuente: Abogados encuestados

GRAFICO DOS



ANÁLISIS

En la segunda pregunta 21 de los encuestados que corresponde al 70% manifiestan que existen insuficiencias normativas para sancionar a los agitadores de las huelgas laborales. En lo referente al NO, 9 encuestados equivalente al 30% contestaron que consideran que con la actual normativa ya se prevé cualquier acción de parte de un agitador.

INTERPRETACIÓN

Por medio de las encuestas se demuestra que la respuesta a la pregunta dos, es afirmativa casi en su totalidad porque manifiestan que existen insuficiencias normativas para sancionar a los agitadores de las huelgas laborales y también consideran que con la actual normativa no se puede prever cualquier acción de parte de un agitador.

TERCERA PREGUNTA

¿Considera ud. que al no estar tipificada una sanción para los actos dolosos y maliciosos de los agitadores se esta vulnerando el derecho a la declaración de una huelga laboral?

RESPUESTAS

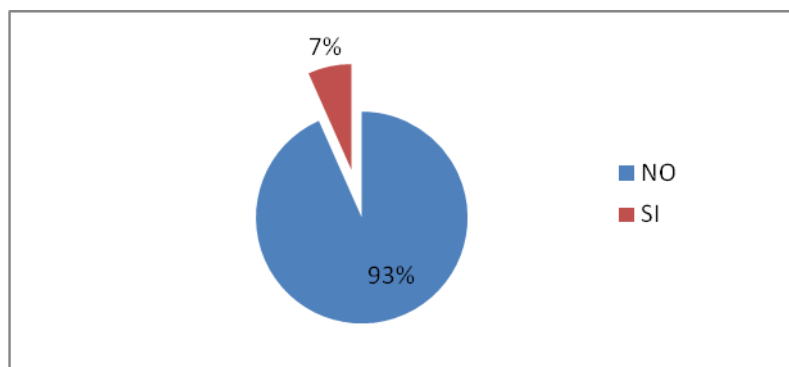
TABLA TRES

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	7%
NO	28	93%
TOTAL	30	100%

Autor: Erick Trujillo

Fuente: Abogados encuestados

GRAFICO TRES



ANALISIS

De las 30 personas encuestadas 28 que representan el 93%, manifiestan que NO creen que estén directamente relacionados puesto que los respectivos enunciados que garantizan el derecho de huelga están establecidos. Dos de los encuestados que corresponde al 7% responden que SI, manifestando que al no haber sanción claramente establecida para los agitadores se está dando luz verde para que impidan se constituya la huelga laboral.

INTERPRETACIÓN

De lo analizado con la repuestas a la cuarta pregunta puedo decir que casi en su totalidad están de acuerdo y manifiestan que no creen que estén directamente relacionados puesto que los respectivos enunciados que garantizan el derecho de huelga están establecidos y que cabe notar lo que si no existe es una sanción claramente establecida para los agitadores, de cierta forma se permite que alguna persona impida se constituya una huelga laboral.

CUARTA PREGUNTA

¿Considera ud. que debe incorporarse una sanción en el Código del Trabajo que claramente reprima los actos dolosos de los agitadores?

RESPUESTA

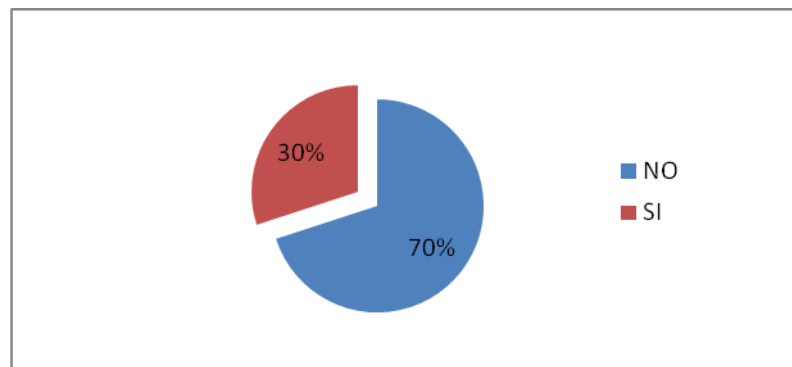
TABLA CUATRO

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	21	70%
SI	9	30%
TOTAL	30	100%

Autor: Erick Trujillo

Fuente: Abogados encuestados

GRAFICO CUATRO



ANÁLISIS

Analizando la quinta pregunta tenemos que 21 de los encuestados que equivale al 70%, aseguran que NO existe un artículo en el Código del Trabajo que sancione a los agitadores de forma directa. A esta misma pregunta el 30% manifiestan que SI están contemplados en el Código del Trabajo sanciones para los agitadores.

INTERPRETACIÓN

De todo lo manifestado de las 30 personas encuestadas casi en su totalidad vemos que están de acuerdo y aseguran que no existe un artículo en el Código del Trabajo que sancione a los agitadores de forma directa.

QUINTA PREGUNTA

¿Considera ud. necesario que se reforme el Código del Trabajo, con respecto a tipificar y sancionar a los agitadores por sus actos dolosos, puesto que impiden el normal accionar de la huelga laboral?

RESPUESTA

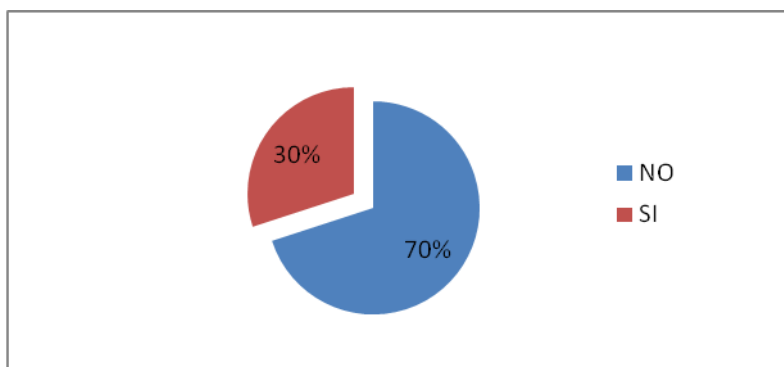
TABLA CINCO

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	70%
NO	9	30%
TOTAL	30	100%

Autor: Erick Trujillo

Fuente: Abogados encuestados

GRAFICO CINCO



ANÁLISIS

Analizando la sexta pregunta tenemos que 21 de los encuestados que equivale al 70%, aseguran que SI creen necesario se tipifique una sanción para los agitadores de una huelga laboral. A esta misma pregunta el 30% manifiestan que NO están de acuerdo con que se tipifiquen nuevos artículos pues consideran que ya están cubiertos esta clase de temas.

INTERPRETACIÓN

De todo lo manifestado de las 30 personas encuestadas casi en su totalidad vemos que están de acuerdo y aseguran que es necesario se tipifique una sanción para los agitadores de una huelga laboral; y están de acuerdo con que se tipifiquen nuevos artículos pues consideran que no están cubiertos este tipo de temas.

6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA

Las entrevistas las he aplicado a abogados y profesionales del Derecho con conocimiento en Derecho Laboral en la ciudad de Loja, las cuales han sido efectuadas en forma oral tres y dos en forma escrita.

Los resultados obtenidos de las entrevistas se describen siguiendo el orden de las preguntas, así:

PRIMERA ENTREVISTA

PRIMERA PREGUNTA

¿Cree ud. que el Estado Ecuatoriano garantiza la debida protección del Derecho de Huelga a través de los diferentes cuerpos legales?

Lo garantiza y lo protege como a todos los derechos que tenemos los ciudadanos ecuatorianos, ya que avalar esta clase de derechos es de importancia fundamental en el normal desarrollo de la democracia de las republicas como lo es nuestro Ecuador.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera ud. que la protección al Derecho de Huelga tiene todas las garantías necesarias en el Código del Trabajo?

A través del Código del Trabajo se estipulan muchos derechos los cuales

constan en los articulados pero solo quedan en papel ya que muchas veces son pasados por alto ante lo cual se debe buscar otros medios para ejecutarlos o simplemente hacerlos respetar.

TERCERA PREGUNTA

¿Considera ud. que en el Código del Trabajo existen vacíos jurídicos referentes a la protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

En todos los cuerpos legales en cada una de sus temáticas existentes siempre encontramos vacíos pero para eso estamos los profesionales del derecho para encontrarlos, determinarlos, delimitarlos, señalarlos y encontrarles una solución.

CUARTA PREGUNTA

¿Cree ud. que es necesario realizar un estudio jurídico del Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Es importante porque a través de los estudios y análisis de carácter jurídicos se encuentran las falencias de forma específica y determinada siempre y cuando sean estos realizados por personal calificado y especializado en derecho procesal para que los nuevos artículos encajen en el engranaje del sistema judicial y no sean simple letra muerta.

QUINTA PREGUNTA

¿Considera ud. que es necesario reformar el Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Siempre y cuando sea con el afán de proteger aun más al derecho a la Huelga y no por poner obstáculos o limitantes al normal desarrollo y función de una contienda legal.

SEGUNDA ENTREVISTA

PRIMERA PREGUNTA

¿Cree ud. que el Estado Ecuatoriano garantiza la debida protección del Derecho de Huelga a través de los diferentes cuerpos legales?

Yo creo que tan solo cuando son reclamados ciertos derechos es que se les brinda atención, puesto que específicamente este derecho que es el de Huelga se lo hace efectivo siempre que existe un reclamo por otros derechos que han sido vapuleados.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera ud. que la protección al Derecho de Huelga tiene todas las garantías necesarias en el Código del Trabajo?

Aunque han existido ocasiones en que ha sido vulnerado y violentado el derecho de Huelga, considero que la mayoría de las veces se lo protege

claro esta luego ya de haberse suscitado uno que otro altercado que es cuando las personas encienden todas las alarmas.

TERCERA PREGUNTA

¿Considera ud. que en el Código del Trabajo existen vacíos jurídicos referentes a la protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

De que existen por supuesto, pero así mismo hay formas y modos para resolverlos o solventarlos con soluciones siempre preexistentes en el marco de la jurisprudencia.

CUARTA PREGUNTA

¿Cree ud. que es necesario realizar un estudio jurídico del Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Todo estudio jurídico es necesario siempre y cuando esté bien encaminado y sea concreto teniendo presente que al final todo lo teorizado llegue a ser cien por ciento llevado a la práctica y no quede como un grupo de hojas sin propósito.

QUINTA PREGUNTA

¿Considera ud. que es necesario reformar el Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Claro que lo creo, porque está en la Constitución que este es un Derechos de Libertad y todos sabemos que después de la vida lo más importante para cualquier persona es la libertad.

TERCERA ENTREVISTA

PRIMERA PREGUNTA

¿Cree ud. que el Estado Ecuatoriano garantiza la debida protección del Derecho de Huelga a través de los diferentes cuerpos legales?

Claro que está garantizado pero no de una manera íntegra y/o completa, que sería lo ideal y adecuada, puesto que hay maneras en las que se protege la ejecución de la Huelga pero así mismo existen otras formas para sabotearla o impedir su realización de formas diversas sean estas judiciales y muchas de ellas extrajudiciales.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera ud. que la protección al Derecho de Huelga tiene todas las garantías necesarias en el Código del Trabajo?

Hay veces en las que se ejerce una presión arbitraria sobre cierto tipo de derechos pero también sé que en la mayoría de las veces está siendo garantizada su correcta ejecución o aplicación.

TERCERA PREGUNTA

¿Considera ud. que en el Código del Trabajo existen vacíos jurídicos referentes a la protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Claro que sí y por eso es que existen las reformas jurídicas a través de decretos y resoluciones para corregirlos siempre con la ayuda y asesoramiento de los juristas y letrados.

CUARTA PREGUNTA

¿Cree ud. que es necesario realizar un estudio jurídico del Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Si, si lo creo porque como me lo acaba de recordar es uno de los Derechos Humanos y por lo tanto es algo fundamental analizar este tipo de temas para así buscar el proteger al proletario, sus derechos y por añadidura los de sus cargas familiares.

QUINTA PREGUNTA

¿Considera ud. que es necesario reformar el Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

En los últimos años no se ha revisado ni hecho cambios por lo tanto es algo fundamental actualizar este tipo de derechos ya que en la práctica se ven muchos atropellos.

CUARTA ENTREVISTA

PRIMERA PREGUNTA

¿Cree ud. que el Estado Ecuatoriano garantiza la debida protección del Derecho de Huelga a través de los diferentes cuerpos legales?

Por supuesto que está siendo protegida pero también es correcto decir que se han practicado excesos en contra de este tipo de derechos y es que estos se dan de diversas formas sean estas correctas e incorrectas o diciéndolo de otra manera ilegales y legales.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera ud. que la protección al Derecho de Huelga tiene todas las garantías necesarias en el Código del Trabajo?

De una forma total y absoluta no lo está, por supuesto que existen los artículos y enunciados en los que está siendo garantizada pero no de una forma absoluta ya que en innumerables ocasiones se las ha visto ser vapuleadas aunque después se haya corregido sobre la marcha.

TERCERA PREGUNTA

¿Considera ud. que en el Código del Trabajo existen vacios jurídicos referentes a la protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Hay vacios jurídicos de los cuales hay muchos que están dentro de una

perspectiva algo gris es decir que nuestra legislación los contempla y prevee pero hasta cierto punto, en cierta forma y de cierta manera dejando así ver que tienen un lado vulnerable o punto ciego.

CUARTA PREGUNTA

¿Cree ud. que es necesario realizar un estudio jurídico del Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Por supuesto que si, por ser un derecho inalienable e irrenunciable en cualquier país democrático se lo debe proteger de todas las formas posibles, eso sí jurídicamente hablando.

QUINTA PREGUNTA

¿Considera ud. que es necesario reformar el Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Todo reforma jurídica es necesaria siempre y cuando esté bien estructurada y formulada, garantizando y protegiendo estos derechos de manera idónea.

QUINTA ENTREVISTA

PRIMERA PREGUNTA

¿Cree ud. que el Estado Ecuatoriano garantiza la debida protección del Derecho de Huelga a través de los diferentes cuerpos legales?

La Huelga está siendo garantizada y protegida a través de los diferentes cuerpos legales y sus respectivos articulados pero también está siendo violada y vulnerada en la práctica porque hay ciertos ámbitos y aspectos que no están siendo contemplados y los cuales serian muy útiles para sentar jurisprudencia.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera ud. que la protección al Derecho de Huelga tiene todas las garantías necesarias en el Código del Trabajo?

Bueno a mi parecer solamente cuando son exigidos nuestros derechos es que se los garantiza mientras no haya un solo reclamo tampoco las autoridades van a salir a salvaguardarlos y pedir explicaciones del porque se han irrespetado los derechos de los ciudadanos.

TERCERA PREGUNTA

¿Considera ud. que en el Código del Trabajo existen vacios jurídicos referentes a la protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Bueno en este aspecto debo decir que siempre van a estar ahí los vacíos jurídicos o legales por más reformas que se descubran o se inventen va a haber algún aspecto no contemplado el cual en algún determinado caso saldrá a la luz y se conocerá su inejecutabilidad.

CUARTA PREGUNTA

¿Cree ud. que es necesario realizar un estudio jurídico del Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Si son importantes, pero lo más importante es que a partir de ellos haya una realización, es decir que se lo concrete que se lo lleve a la práctica y aplicación de manera constante.

QUINTA PREGUNTA

¿Considera ud. que es necesario reformar el Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

Lo en verdad importante es que luego se los haga cumplir, ya que por diversos motivos suele suceder que estos artículos queden como letra muerta por simple inoperancia del sistema judicial o inobservancia de los jurisprudencias.

Comentario General:

Los datos obtenidos de las entrevistas y sus respectivas preguntas me conllevan al criterio general que a través del derecho a la huelga utilizándolo como medio portador debe promoverse la protección de los derechos de los trabajadores; actualizándose los cuerpos legales pertinentes, implementándose al procedimiento y ejecutarlos en el momento que los agitadores desconozca los derechos de los trabajadores huelguistas.

Se acepta que se debe sancionar la actividad de los agitadores para cuyo efecto se deben incorporar normas al Código del Trabajo puesto que no se esta cumpliendo de manera eficiente con los derechos de los trabajadores.

Se acepta la existencia de múltiples causas que provocan el actuar de los agitadores y este a su vez es un problema evidente para los huelguistas, sin embargo se acepta que esta problemática tiene como una de las causas el hecho de que no se han presentado proyectos de ley ante el poder legislativo para reformar esta falencia y es que este criterio es compartido por los entrevistados que ejercen como abogados en libre ejercicio.

Los entrevistados consideran que existe la problemática jurídica investigada y comparten la necesidad de que se plantee una reforma legal orientada a proteger el derecho a la huelga de los trabajadores frente al riesgo que corren ante el accionar de los agitadores.

6.3. CASUISTICA

Por tratarse en esta investigación la descripción del derecho a la huelga y los agitadores me es imposible presentar casos específicos sobre este tema, por cuanto los casos que se han dado en el país incluso aquí en la ciudad de Loja del que en particular he conocido, nunca se ha presentado la demanda ante los Juzgados del Trabajo es más lo han resuelto de manera extrajudicial y específicamente el caso que llegue a conocer ni siquiera llegó a trascender a los medios de comunicación.

Pero pongo a su consideración un análisis de lo que he creído es un perfecto ejemplo a lo que me quiero referir ya que estos casos se dan en todas partes de forma esporádica pero cuando se dan son un grave problema que está ahí existente y latente en los cuales simplemente se llega a un arreglo y no se da la sanción correspondiente ya que no existe la misma, puesto que al hecho no se lo ha documentado.

Este caso lo tomé de el diario Uno que circula en la provincia de Mendoza en la República Argentina fue investigada y realizada por el periodista Daniel Calivares la nota fue lanzada en la edición impresa del 14 de diciembre de 2012

“Una pelea entre trabajadores de Capital dejó seis heridos

Fue cuando agentes preventores (policías municipales) de la comuna impidieron que obreros del área de Servicios (de la Municipalidad de la ciudad de Mendoza Capital) hicieran un piquete y levantaran una carpa de protesta. Al menos seis personas heridas fue el saldo de un enfrentamiento entre preventores de la Municipalidad de Capital (ciudad de Mendoza) y empleados de esa comuna que se encuentran de paro en reclamo de mejoras salariales y por sueldos mal liquidados.

El conflicto viene desde hace algunos días pero se agravó ayer, cuando trabajadores en huelga pertenecientes a Servicios de la Municipalidad quisieron instalar una carpa en la explanada de la comuna, lo que fue impedido por parte del cuerpo de preventores.

Ante esta situación, los trabajadores en paro decidieron hacer un piquete en la calle 9 de Julio, a la altura del Municipio, pero nuevamente comenzaron los enfrentamientos con los preventores y hubo empujones, forcejeos y algunos golpes. Incluso contra los empleados en huelga se lanzó gas pimienta, según afirmó Mauricio Otín, secretario adjunto del Sindicato de Empleados de la Municipalidad de Capital.

“El intendente mandó a los preventores a reprimir la protesta; ellos no pueden cortar un piquete, nosotros estábamos cortando la calle porque no nos dejaron estar en la explanada y luego nos tiraban gas pimienta”, afirmó Otín.

En el medio de la pelea, un Chevrolet Corsa que intentaba salir del lugar de los incidentes atropelló a un joven llamado Mauricio Arias, quien era parte de los trabajadores que se encontraban realizando la medida de fuerza. Pero no fue el único en terminar herido. Durante la pelea, hubo cinco heridos más. Entre ellos, el mismo Otín.

Todos los heridos fueron trasladados al Hospital Central para ser revisados. Allí se comprobó que el joven atropellado tenía lastimadas las costillas, mientras había otros tres empleados con otras lesiones.

Por el lado de los preventores también sufrieron bajas, ya que dos de ellos debieron ser trasladados al Hospital Central, afirmó el sindicalista.

Diario UNO intentó hablar con el secretario de Seguridad de la comuna, Raúl Levrino pero este no respondió los llamados.

Según explicó Otín, en ningún momento se buscó el enfrentamiento contra los preventores y explicó que la protesta era pacífica, con la única intención de atraer la atención de los medios y de las autoridades municipales.

En ese sentido, aseguró que el propio Intendente de Capital (ciudad de Mendoza), Víctor Fayad, fue el responsable de enviar a los preventores a echarlos de la explanada municipal y de la calle 9 de Julio cuando iniciaron el piquete.

El reclamo de los trabajadores del Cementerio, Vivero, Obras Públicas y de los recolectores de residuos es para que sus salarios lleguen a los

3.000 y 3.500 pesos, porque aducen que algunos de ellos no ganan más de 1.500 pesos mensuales.

Además, los manifestantes le reclaman a la Municipalidad una deuda de 14 millones de pesos por sueldos mal liquidados.

Peticionan también que se cumpla con lo dispuesto en paritarias en el sentido de pasar a planta efectiva, a parte de los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de contrato, según manifestó el Secretario adjunto del Sindicato de Empleados de comuna.”¹⁰⁰

En la diversidad de formas que se puede dar este fenómeno que es la lucha violenta entre trabajadores de una misma entidad, por desacuerdos entre los grupos de trabajadores o por seguir ordenes de un superior como en el caso antepuesto, casos como estos se han dado en nuestra localidad es por eso que lo traje a colación, y es que en este último en el que sin medir las consecuencias cuando fueron a evitar e impedir que puedan ejercer este derecho fundamental que está contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los agentes preventores no midieron las consecuencias y al haber iniciado las agresiones contra una huelga laboral, que ante todo se caracterizaba por ser pacífica, pasaron a ser agitadores si a este evento lo llevamos a la realidad de nuestro país dadas las circunstancias, las leyes impuestas y los vacíos legales los trabajadores huelguistas pueden ser despedidos basándose en el art.513 del Código del Trabajo al ser partícipes de dichos actos

¹⁰⁰ <http://www.diariouno.com.ar/edimpresa/2012/12/14/nota314689.html>

violentos a los que no los iniciaron pero si reaccionaron ante la provocación, ante estos hechos los agitadores no reciben una sanción similar o de igual peso que sería lo correcto dado que en el 513 no contempla a los agitadores pero que debería, si fuera así los agitadores serían despedidos inmediatamente y aclarando en este caso no por desconocimiento de las leyes (como ya lo estipulan el num.3 del art. 11 y el art. 426 de la Constitución de la República del Ecuador) o escudándose en que recibieron órdenes de un superior se les perdone la sanción que considero es la más idónea incluso dentro del grupo de agitadores lo correcto sería incluir a dicha autoridad quien emitió la orden de reprimir y evitar se instale la huelga laboral.

7. DISCUSION

La problemática que se la podría denominar como el “epicentro” del presente trabajo investigativo, es el menoscabo del Derecho de Huelga debido a las inverosímiles intervenciones de los Agitadores.

De allí que deba mirarse con cuidado el contenido y alcance del numeral 13 y del literal d) del numeral 29 ambos existentes en el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, que rompe el sistema general de sujeción y franquea la posibilidad de que los trabajadores y sus comités, gremios, sindicatos, asociaciones, etc. cuestionen una norma, un acto o un contrato y se opongan a su ejecución alegando que a su juicio “vulneren o puedan vulnerar derechos constitucionales”.

7.1. VERIFICACION DE OBJETIVOS

En el presente trabajo investigativo, sobre la temática **“TIPIFÍQUESE UNA SANCIÓN PARA QUIEN IMPIDIERE SE CONSTITUYA UNA HUELGA LABORAL”**, se han presentado y planteado los objetivos tanto general, como específicos, con el propósito de verificar si se han cumplido las metas programadas en la presente investigación jurídica por lo que analizo de la siguiente manera:

OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio jurídico, analítico, crítico y doctrinario del Código del Trabajo en concordancia con la falta de sanciones relacionadas con la huelga.

Como hemos realizado a lo largo de la investigación puedo evidenciar que se ha realizado un profundo análisis jurídico, semántico y doctrinario a través del análisis de bibliografía relacionada con el tema, así como de las diferentes normativas jurídicas, tomando en consideración los diferentes criterios jurídicos y doctrinarios sobre el derecho a la huelga, que nos ha encaminado al criterio general que el derecho a la huelga carece de un medio judicial para su adecuada protección en el Ecuador, por cuanto las autoridades públicas no defienden este derecho y lo que permiten es una vulneración de los derechos de los trabajadores, irrespetando los preceptos constitucionales y de Derechos Humanos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

“Determinar si en el Código del Trabajo existen vacíos legales, referente a impedir que los trabajadores se constituyan en huelga.”

Para analizar este objetivo es necesario mencionar ciertos factores: desde la constitucionalización del Derecho a la Huelga se ha reconocido este

medio jurídico a los trabajadores ecuatorianos para que hagan efectivos sus reclamos aunque de manera incompleta puesto que los agitadores que son trabajadores, empleados y/o personas relacionadas con la institución de forma directa o indirecta quienes caldean los ánimos para propugnar sucesos violentos pero no existe una sanción específica para ellos; pero en la actualidad sería complicado ejercerlo por la realidad de la política nacional, las autoridades públicas No están reconociendo este tipo de medios jurídicos a los ecuatorianos sino que promueven el que se los ignore o simplemente no se los practique en el Ecuador, a tal punto que este derecho no es un mecanismo efectivo para limitar las acciones arbitrarias del poder del empleador sobretodo en el caso del trabajador público. En algunas de las respuestas de las preguntas de encuestas y entrevistas, logre verificar que el Derecho a la Huelga está considerado como una opción ética y como una aplicación judicial que se la puede hacer efectiva aunque la historia lo muestre y la sociedad en general lo vea como un acto anárquico debido a acontecimientos recientes en nuestra república, existe el temor de que las huelgas terminen en trifulcas y por lo cual el único camino para su ejecución es que el mismo tenga una aplicación estrictamente judicial para evitar la histeria de la ciudadanía y a la vez frenar los abusos del poder que afectan los derechos o que no permiten crear nuevas iniquidades en un Estado constitucional de derecho y justicia social.

“Establecer causas y efectos que se producen al impedir una huelga.”

Este objetivo se ha cumplido totalmente ya que dentro de la investigación se ha determinado que las consecuencias que genera la violación del derecho de los trabajadores a constituir una huelga laboral, se vulnera el principio constitucional de la libertad de manifestarse de forma libre y voluntaria, en la que negar los derechos de hacer conocer su reclamo implica negar los derechos humanos y democráticos. Objetivo que se corrobora con algunas de las preguntas de las encuestas en las que expresó la mayoría que al no estar tipificado ni sancionado los actos de los agitadores viola el derecho a la huelga.

“Formular un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo, en cuanto a la adecuación de las sanciones relacionadas con la huelga.”

Por último este objetivo lo he cumplido y se encuentra desarrollado en líneas posteriores el cual será entregado como aporte final a nuestro marco jurídico nacional un proyecto de reforma legal que elimine los vacíos jurídicos que se evidencian dentro del Derecho a la Huelga en una propuesta de Reforma al Código del Trabajo en la que se sugiere que en el Capítulo relativo a los Conflictos Colectivos en su primer Parágrafo, se

aumente tipificándose y sancionándose a los agitadores que impiden y/u obstaculicen la constitución de una huelga laboral; con lo que de esta manera habré culminado y se ha consumado a cabalidad con todos los objetivos que me había planteado al principio de esta investigación jurídica.

7.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

HIPÓTESIS

“No existe una norma jurídica en el Código del Trabajo que establezca una sanción al que impida que los trabajadores se constituyan en huelga, imposibilitando se ejerza este derecho constitucional.”

Al conocer los resultados de la investigación jurídica, basándome en las respuestas de las preguntas de encuestas y entrevistas la presente hipótesis está comprobada positivamente, en vista de que he llegado a determinar que evidentemente existe una limitación jurídica en el Derecho a la Huelga que es considerado como un componente factible, ético y una vía política en los sistemas constitucionales, democráticos y liberales, como el de Ecuador, a mas de esto es un canal legal y sobretodo constitucional, para enfrentar al poder y conflicto establecido con el

empleador y a su sistema de decisiones y de reglas por lo cual nace la necesidad de otorgarle a los huelguistas un medio de cumplimiento a través de una sanción para los agitadores y su judicialización en el Ecuador y consiguiente Legislación Laboral.

7.3. FUNDAMENTACION JURIDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

La problemática de esta investigación reside, en que en la cuerpos legales en materia de lo laboral concretamente en el Código del Trabajo no se encuentra tipificado ni sancionado, a los trabajadores que impiden la conformación de la huelga o agitadores, cuyos fundamentos los expongo a continuación:

La Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial N° 449 del 20 de Octubre del 2008, en el art. 66 reconoce y garantizará a las personas los numerales 2, 13, 17 y 29 (literal d) lo siguiente:

“2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios;

13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria;

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley; y,

29. Los derechos de libertad también incluyen:

d) Que ninguna persona pueda ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley¹⁰¹.

En el segundo numeral de este artículo manifiesta que para poder llevar una vida digna se debe garantizar el empleo mas no el subempleo ni el trabajo informal que si bien son formas de ganarse la vida pero para nada garantizan un ingreso monetario conforme al estilo de vida digna; y, garantiza el descanso es decir las vacaciones sean anuales o las del fin de semana que son a las que tiene derecho todo trabajador pues por simple lógica el que labora merece un descanso para que luego vuelva a trabajar renovando energía y permitiendo que su cuerpo tenga una adecuada respuesta al trajín de su desempeño.

El numeral 13 expresa que todos los trabajadores tienen derecho a conformar un comité, gremio o sindicato para buscar beneficios inherentes para cada uno de ellos y reclamarlos siempre por la vía legal como lo es el derecho de huelga.

¹⁰¹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 66

El numeral 17 dice que tenemos derecho a elegir el trabajo que queremos desempeñar siempre dentro de los parámetros en los que se haya quedado de acuerdo con el empleador pero que cada hora de las que se trabaje debe ser remunerada sin excederse en cuanto al tiempo o a la carga laboral y la cantidad que le deberán pagar será de acuerdo lo que ya esta estipulado en las leyes, en caso de no ser así a esto se lo llama explotación laboral.

Y el literal d) del artículo 29 hace referencia en este tema que ningún trabajador será obligado a realizar una labor que podría decantar en un acto ilícito, o también no se le puede prohibir realizar un acto que se encuentre totalmente enmarcado dentro de lo legal como lo es una huelga.

En el Art. 33 expresa que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”¹⁰².

¹⁰² CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 33

Hay una protección por parte del Estado hacia este derecho del que todos los ecuatorianos podemos hacer valer siempre y cuando tengamos toda la voluntad de hacerlo responsabilizándose con los pros y contras que el conllevan ya que el trabajo es sudor, esfuerzo y sacrificio no solo recibir la paga luego de culminada la jornada laboral, también manifiesta que se protegerán una serie de derechos que en la lógica de cualquier empleador ya están incrustadas pero que no está demás mencionarlas.

El art. 75 “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”¹⁰³.

Una huelga legalmente constituida debe ser respetada, tiene que ser llevada ante la autoridad competente la que deberá favorecer al que tenga la razón de su lado todo esto siempre a la mayor brevedad posible y de hacerse caso omiso de lo dispuesta pues tendrá su represalia de forma judicial.

El art. 83 “Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

¹⁰³ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 75

5. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento”¹⁰⁴.

Debemos hacer caso de estos deberes y responsabilidades, respetar y hacer que se respeten los Derechos Humanos tales como el Derecho al Trabajo y el Derecho a la Huelga estos pertenecen a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales son los derechos humanos socioeconómicos o derechos de segunda generación y son considerados derechos positivos.

El art. 84 “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución”¹⁰⁵

La Asamblea tiene la obligación de adecuar todas las normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales como el Derecho de Huelga.

¹⁰⁴ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 83

¹⁰⁵ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 84

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

“2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” sobreponiéndose incluso al principio que dicta que todo contrato es ley para las partes.

“4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”

“14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley”¹⁰⁶ la huelga es reconocido como un derecho de vital importancia no solo por los órganos internacionales sino también por nuestra Carta Magna.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), en el grupo denominado de Segunda generación de los derechos económicos, sociales y culturales dentro del cual la huelga también es considerada como parte de los derechos básicos y principales, en este tratado internacional en su parte pertinente dice:

“Art. 23:

¹⁰⁶ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, arts. 326

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

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”¹⁰⁷.

Los trabajadores tienen derecho a laboral en condiciones adecuadas, satisfactorias y de igualdad, es así que pueden reclamar si de alguna forma se sienten incómodos en su lugar de trabajo de darse algún fenómeno extraño dentro de las instalaciones a mas de esto los trabajadores tienen derecho a formar agremiaciones, comités, etc. es decir a sindicalizarse para que los represente una persona jurídica y en el momento de hacer cualquier reclamo no lo hagan de forma individual y desprotegida sino como un solo frente unidos y en conjunto poder reclamar y hacer respetar sus legítimos derechos.

El Estado Ecuatoriano esta ratificado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que fue firmado por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI).

El artículo 8 manifiesta que:

¹⁰⁷ DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, art. 23

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado”¹⁰⁸.

¹⁰⁸ PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, art. 8

Se reconoce el derecho de los trabajadores a formar o afiliarse a los sindicatos con el objetivo de proteger sus derechos sociales y sobretodo económicos tales como el hacer uso del Derecho a la Huelga pero siempre bajo las condiciones que imperen en nuestra Constitución. Se permite que estos derechos se limiten a los miembros de las fuerzas armadas, de policía o funcionarios del Gobierno, pero también los Estados bajo ningún tipo de medida legislativa podrán sobreponerse a estos derechos y sus garantías.

Según la Organización Internacional del Trabajo, “el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.”¹⁰⁹

Se trata de una medida de conflicto colectivo, que constituye la principal medida de auto tutela que tienen los trabajadores. Es ejercida cuando existe un conflicto colectivo de cualquier clase en la relación empresario-trabajador.

El derecho de huelga debe ser acordado por los trabajadores, es concertada a través de la Asamblea de Trabajadores, Sindicatos o representantes de los trabajadores.

¹⁰⁹ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La existencia del Derecho de Huelga se ha visto necesariamente condicionada al surgimiento de un movimiento obrero, generalmente urbana industrial, con capacidad suficiente como para utilizar esta arma de presión frente a la clase propietaria. No ha habido huelga sin organización gremial u obrera, ni ha habido derecho ni legislación sobre huelga, sin cierto desarrollo de una formación capitalista. Consecuentemente, es a partir de una cierta diferenciación de clases y a propósito del surgimiento de un incipiente proletariado que la huelga y su procesamiento jurídico tiene lugar.

El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.

El Art. 467 “La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”¹¹⁰ la huelga es una coacción, un castigo, una represalia que ejercen los trabajadores en relación a los patronos que se niegan a aceptar las pretensiones de aquellos. el proceso de la huelga se desarrollara en forma y por medios pacíficos. En todo caso es el recurso final que asiste a los trabajadores

¹¹⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 467

para defender sus derechos cuando han fracasado las conversaciones de conciliación en todo entendimiento con los empresarios.

El Art. 513 “Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas.

La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades”¹¹¹ cuando existan actos violentos la huelga se la denominara como ilegal y el empresario tendrá la potestad y toda la libertad de despedir a los huelguistas; ante esta clase de eventos en los que suelen darse diversidad de hechos y de versiones es que debe castigarse al agitador igual que a un huelguista/trabajador que forma parte de una huelga ilícita.

¹¹¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010, arts. 513

8. CONCLUSIONES

PRIMERO.- El Derecho a la Huelga fue incluido de forma explícita en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como Derecho de Segunda Generación y de la Organización Internacional del Trabajo, aunque no se ha regulado correcta y completamente aun en nuestro medio jurídico.

SEGUNDO.- El régimen legal laboral existente no es suficiente para proteger los preceptos constitucionales de Derechos de Libertad y de Huelga, porque estas acciones no están tipificadas ni sancionadas en el Código del Trabajo ecuatoriano.

TERCERO.- El Ecuador está organizado en un Estado Constitucional que hace efectivo la aplicación de derechos y garantías de forma fundamental y oportuna para limitar y terminar con los abusos del empleador.

CUARTO.- El Código del Trabajo adolece de insuficiencias normativas para sancionar a quienes impidieren se constituya una huelga laboral ya que dentro del Parágrafo 1ro. Del Capítulo de los Conflictos Colectivos establecido en el Código del Trabajo tan solo se sanciona a los trabajadores y/o huelguistas que ejecutaron actos violentos volviéndolo una huelga ilícita.

QUINTO.- El Derecho a la Huelga es un derecho reconocido a los trabajadores frente a los empleadores explotadores, que autoriza el cese

de sus labores por un tiempo determinado con el fin de lograr beneficios laborales y sociales.

SEXTO.- Existen vacíos legales en el Parágrafo 1ro. Del Capítulo de los Conflictos Colectivos para tipificar y sancionar a los agitadores, ya que van en contra de la libre organización con fines pacíficos e impiden que se constituya una huelga laboral.

SEPTIMO.- El Derecho a la Huelga permite que los trabajadores y sus comités puedan ejercer resistencia frente a las acciones u omisiones del empleador, cuando estos vulneren sus Derechos Humanos y Constitucionales.

OCTAVO.- Al no estar tipificado ni sancionado el impedir la constitución de una huelga laboral, viola el Derecho de Huelga que está protegido para los trabajadores en la norma constitucional.

NOVENO.- El Derecho a la Huelga permite que los trabajadores puedan reclamar el reconocimiento de sus derechos, pero dentro de esta norma no está determinada una sanción para los agitadores.

DECIMO.- La falta de sanción para los agitadores constituye una insuficiencia jurídica de respeto al derecho de protestar y libertad de organizarse a los trabajadores, porque dentro de las leyes laborales existen un sinnúmero de ilícitos que deben estar tipificados y sancionados para proteger los derechos del trabajador.

DECIMO PRIMERO.- El Derecho a la Huelga es una institución jurídica aplicable en el Ecuador, sin embargo sus efectos jurídicos no son

reconocidos totalmente por el Estado, por cuanto se vulnera este derecho con las acciones arbitrarias que los agitadores aplican para desconocer los derechos fundamentales de los trabajadores.

DECIMO SEGUNDO.- No consta en el Código del Trabajo, la sanción para el que impida se constituya una huelga laboral, es decir, los agitadores.

DECIMO TERCERO.- Existen limitaciones en el Derecho a la Huelga que no permiten su total respeto por cuanto en el Código del Trabajo, no se ha previsto un artículo sancionador para los agitadores que indicaría el reconocimiento de este derecho en el Ecuador.

DECIMO CUARTO.- El Derecho a la Huelga está considerado como aspecto integrante de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, situación que tiende a confundir puesto que “Huelga” y “Derecho Cultural” de ninguna manera son términos análogos.

DECIMO QUINTO.- el Derecho de Huelga no atenta contra el poder constituido ni contra las leyes sino que su acción es reclamar los derechos económicos y por ende sociales de los trabajadores y limitar las acciones de poder de los empleadores.

DECIMO SEXTO.- El Derecho a la Huelga forma parte de los Derechos de participación, puesto que su finalidad principal es permitir la participación de los trabajadores en rechazo a las acciones u omisiones que afectan a sus derechos fundamentales, haciendo notar su descontento ante las acciones del empleador.

DECIMO SEXTO.- No consta una sanción en el Código del Trabajo para quienes intenten impedir se constituya una huelga laboral; es decir, para los agitadores.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERO.- Se recomienda a la Función Legislativa que se tome en consideración la naturaleza jurídica del Derecho a la Huelga con el objetivo de evitar que existan contradicciones en nuestra legislación.

SEGUNDO.- Se recomienda a la Función Legislativa hacer un estudio de reforma al Código del Trabajo, para que proteja los preceptos constitucionales de los Derechos de Libertad, de los Conflictos Colectivos y de Huelga, porque estos actos no están tipificados ni sancionados en el Código del Trabajo ecuatoriano.

TERCERO.- Se recomienda a los legisladores que tomen en consideración los principios jurídicos que genera el Derecho a la Huelga, puesto que este permite demostrar el nivel de rechazo de las políticas que el empleador adopta afianzado en las leyes.

CUARTO.- Se recomienda a la Función Legislativa, aprobar las reformas al Código del Trabajo ecuatoriano, para sancionar a quienes violan el Derecho a la Huelga ya que dentro de las sanciones establecidas en el Capítulo de Conflictos Colectivos tan solo se sanciona a los trabajadores que formaron parte de una huelga ilícita, aun cuando sea por coacción de los compañeros trabajadores en desacuerdo para incitar a participar en

una gresca y boicoteando e impidiendo del ejercicio del Derecho de Huelga.

QUINTO.- Se recomienda a los jurisconsultos y profesionales del derecho revisar exhaustivamente los principios válidos de aplicación del Derecho a la Huelga para mejorar su nivel de aplicabilidad en el Ecuador.

SEXTO.- Se recomienda a la Función Judicial, a través de los Tribunales, Salas Especializadas de lo Laboral y Unidades Judiciales Especializadas del Trabajo, sancionar los quebrantamientos del Derecho de Huelga, permitiendo así proteger los principios de los Derechos de Libertad de los trabajadores.

SEPTIMO.- Establecer un mecanismo claro en el cual se pueda determinar de una forma valedera las condiciones en las que debe invocarse el Derecho a la Huelga.

Es necesario que las carreras de Derecho de las Universidades del Ecuador efectúen un análisis doctrinario y jurídico sobre el Derecho a la Huelga para determinar sus errores legales y buscar una solución efectiva a este problema.

OCTAVO.- Se recomienda a los Jueces de las Unidades Judiciales Especializadas del Trabajo la vigilancia a la aplicación de los principios

que designen como agitadores y huelguistas dentro de un proceso, vigilen que no se vulneren los principios constitucionales dentro de los Derechos de Libertad y de Huelga, ya que desde este punto se protege el derecho y libertad de la organización y colectivo de los trabajadores.

NOVENO.- Sugiero que la Asamblea Nacional revise analíticamente los efectos jurídicos del Derecho de Huelga para que se puedan efectuar reformas adecuadas para evitar conflictos jurídicos entre los trabajadores y empleador.

DECIMO.- Es imprescindible que sean los Juzgados, Tribunales y Salas de lo Laboral, los que se encarguen del trámite del Derecho a la Huelga y que sus fallos sean generadores de nuevos derechos laborales.

DECIMO PRIMERO.- Recomiendo que por medio del Consejo de la Judicatura se dicte seminarios o talleres a jueces y personal judicial para el mayor conocimiento y aplicación del Derecho a la Huelga como otra norma laboral vigente.

DECIMO SEGUNDO.- Las entidades privadas que son las más propensas a violentar los Derechos de Huelga, deben de tomar en consideración que antes de efectuar un acto administrativo que pueda violentar el Derecho de Huelga este deberá ser primero consultada al Inspector del Trabajo.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que es indispensable armonizar las normas jurídicas existentes y además que es necesario actualizar y mejorar algunas disposiciones legales, con el propósito de evitar ambigüedad y confusión en la sociedad.

Que el Derecho a la Huelga es un mecanismo efectivo para limitar las acciones u omisiones del poder del empleador que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores.

Que el Derecho de Libertad permite a los comités, sindicatos, gremios, etc. demandar el reconocimiento de nuevos derechos y sanciones, por ende es necesario mejorar esta figura jurídica del derecho laboral.

Que el art. 66, numeral 13 de la Constitución de la República del Ecuador se reconoce y garantizará a las personas el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.

Que el art. 66, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador se reconoce y garantiza a las personas el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda,

saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

Que el art. 66, numeral 29, literal d) de la Constitución de la República del Ecuador se reconoce y garantizará a las personas los derechos de libertad también incluyen: d) Que ninguna persona pueda ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley.

Que el art. 83, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley, respetar los Derechos Humanos y luchar por su cumplimiento.

Que en los Tratados y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se consagra el principio que manifiesta que el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Que el Código del Trabajo dentro del Título V, Capítulo II, Parágrafo 1° de las Huelgas, no sanciona a los agitadores que impiden se constituya una

huelga laboral, como principio del Derecho de Huelga que protege la Constitución de la República del Ecuador y los Derechos Humanos.

En uso de las atribuciones que le concede el art. 120, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO

A continuación del art. 467, incorpórese los siguientes artículos:

Art. Innumerado.- Huelguistas son los trabajadores de una entidad que han tomado la decisión legal de cesar sus labores por un tiempo determinado con el objetivo de lograr ventajas y beneficios laborales y sociales.

Art. Innumerado.- Agitadores serán los trabajadores de la misma entidad que los huelguistas, que no formen parte de la huelga laboral y que provoquen altercados que rompen la huelga; evitando así que los huelguistas consigan su objetivo.

También será agitador el trabajador que ejerza violencia o amenazas sobre otro, presionándole a impedir que se declare una huelga laboral.

Sustitúyase el art. 513, con el siguiente artículo:

Art. Innumerado.- La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas o los agitadores ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades de la empresa, fabrica o institución; previa comprobación y evaluación de los posibles daños, conforme a ley.

Art. Innumerado.- La autoridad competente está obligada a sancionar a los agitadores identificados en un plazo máximo de 20 días e informar al empleador y al inspector del trabajo, esto se lo hará:

- a) declarada la huelga; o,
- b) antes de la declaratoria de huelga.

ARTICULO FINAL: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los.... días del mes de.... Del año....

.....
.....

Presidente de la Asamblea
General

Secretario

11. BIBLIOGRAFIA

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008.

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

TRATADOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Editorial Heliasta, SRL.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, SRL.

RUBINSTEIN, Santiago J.; Diccionario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, año 1983.

CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010.

ROBALINO B., Isabel; Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Mendieta, Quito-Ecuador, año 1998.

GORDILLO, Lautaro; El Derecho del Trabajo, Editorial Casa de la Cultura, Quito-Ecuador, año 1960.

MONTERO M., Jorge A.; El Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Universitaria, Quito, año 1974.

VASQUEZ GALARZA, German; Legislacion Laboral, Edicion Vegesima Sexta, Quito-Ecuador.

TRUJILLO, Julio Cesar; Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Quito-Ecuador, Agosto 2008.

<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/127323/Combination-Acts>

<http://www.diclib.com/huelga/show/es/moliner/H/1933/1680/24/29/43913>

ESPASA-CALPE S.A., "Diccionario Jurídico Espasa", Editorial Espasa-Calpe, España, Año 2001.

DEVEALI, Mario L. "La huelga y las otras medidas de acción directa", en 1960.

KROTOSCHIN, Ernesto, "Instituciones del Derecho del Trabajo", 1948.

TISSEMBAUM, Mariano R., "Las controversias del trabajo, la huelga y el lock-out", Buenos Aires, 1952.

LOPEZ, Justo, "La huelga como acto jurídico colectivo", Legislación del Trabajo, 1972.

RUPRECHT, Alfredo J., "Conflictos Colectivos del Trabajo", Buenos Aires, 1967.

ESPINOSA M. Galo; La Más Practica Enciclopedia Jurídica, Vocabulario Jurídico, Instituto de Informática Legal, Quito-Ecuador, 1986.

RAMIREZ BOSCO, Luis, Derecho de Huelga.

GIUNI, Gino, VIDA SORIA, José y MONTALVO CORREA, Jaime, Derecho Sindical, Traducción y estudio preliminar.

CONSTITUCIÓN DE LA NACION ARGENTINA, 2010.

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE CHILE

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

http://www.todoiure.com.ar/monografias/mono/laboral/Derecho_de_huelga

<http://es.wikipedia.org>

www.derechoecuador.com

.....
...

4. ¿Considera ud. que debe incorporarse una sanción en el Código del Trabajo que claramente reprima los actos dolosos de los agitadores?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
....
.....
...

5. ¿Considera ud. necesario que se reforme el Código del Trabajo, con respecto a tipificar y sancionar a los agitadores por sus actos dolosos, puesto que impiden el normal accionar de la huelga laboral?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
....
.....
...



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Señores abogados: en calidad de estudiantes de la carrera de Derecho, con la finalidad de desarrollar la presente tesis intitulada **“TIFIQUESE UNA SANCION PARA QUIEN IMPIDIERE SE CONSTITUYA UNA HUELGA LABORAL”**, le solicito se sirva contestar la siguiente entrevista:

1. ¿Cree ud. que el Estado Ecuatoriano garantiza la debida protección del Derecho de Huelga a través de los diferentes cuerpos legales?

.....
...
.....
...

2. ¿Considera ud. que la protección al Derecho de Huelga tiene todas las garantías necesarias en el Código del Trabajo?

.....
...
.....
...

3. ¿Considera ud. q en el Código del Trabajo existen vacios jurídicos referentes a la protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

.....
...
.....
...

4. ¿Cree ud. que es necesario realizar un estudio jurídico del Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

.....
...
.....
...

5. ¿Considera ud. que es necesario reformar el Código del Trabajo en relación a la falta de protección al Derecho de Huelga y sanciones para los Agitadores?

.....
.....
.....

INDICE

CARATULA	i
CERTIFICACION	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
1. Título:	1
2. RESUMEN –	2
ABSTRACT	3
3. INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	9
4.1. MARCO CONCEPTUAL	9
4.1.1. CONCEPTUALIZACION EL DERECHO LABORAL	9
4.1.2. DERECHO DEL TRABAJO	11
4.1.3. DERECHO PROCESAL DE TRABAJO	15
4.1.4. DERECHO OBRERO	16
4.1.5. DERECHO LABORAL	18
4.1.6. EL TRABAJO	19
4.1.7. TRABAJADOR	33
4.1.8. AGITADOR	37
4.2. MARCO DOCTRINARIO	39

4.2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR	39
4.2.2. ANTECEDENTES HISTORICOS HUELGA LABORAL	60
4.2.3. LA HUELGA LABORAL	63
4.2.4. CLASIFICACION DE LA HUELGA: TIPOS DE HUELGA	67
4.2.5. TIPOS DE HUELGA LABORAL	70
4.3. MARCO JURÍDICO	92
4.3.1. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR	92
4.3.2. TRATADOS INTERNACIONALES	100
4.3.3. CODIGO DEL TRABAJO	106
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA	122
5. MATERIALES Y MÉTODOS	141
5.1. MATERIALES UTILIZADOS	141
5.2. MÉTODOS	141
5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS	142
6. RESULTADOS	144
6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS	144
6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA	154
6.3. CASUISTICA	165
7. DISCUSIÓN	170
7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS	171
7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	174

7.3. FUNDAMENTACION JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL	175
8. CONCLUSIONES	186
9. RECOMENDACIONES	190
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA	193
11. BIBLIOGRAFÍA	197
12. ANEXOS	200
INDICE	204