



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC

FACULTAD DE DERECHO Y GOBERNABILIDAD

**Estudio del Derecho a la Huelga en el sector privado, eficiencia,
restricciones y Viabilidad en la Ciudad de Guayaquil en el periodo 2019-
2020**

Línea de Investigación:

Derecho Tecnología y Sociedad

Modalidad de titulación:

Proyecto de Investigación

Carrera

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

Autor:

Paulo César Ruiz Muñoz.

Tutora:

Abg. Andrea Gabriela Zuleta Sánchez Mgs.

Samborondón – Ecuador

2020

DEDICATORIA

A Dios, a la virgen del cisne por llenarme de bendiciones, darme salud y el discernimiento a lo largo de mi carrera universitaria.

A Maria Antonia Gonzabay, por darle la educación a mi padre y así darme esta posibilidad.

A mi Padre y a mi madre, por su guía diaria ya que, sin ellos, nada de esto sería posible.

A mi Esposa e hijo, por darme el mejor impulso, el cual es, ser mejor cada día.

Paulo Cesar Ruiz Muñoz.

AGRADECIMIENTO

A mi padre Julio Cesar Ruiz Gonzabay, por brindarme la educación y ser mi profesor, tanto en la vida como en el ámbito profesional.

A mi madre Gladys Francisca Muñoz Gómez, por haberme inculcado valores, como la gratitud y la responsabilidad, lo cuales serán muy importantes en mi profesión.

A la Universidad Tecnológica Ecotec, por poseer profesores de alto nivel, los cuales han sido importantes en mi formación como estudiante.

Paulo Cesar Ruiz Muñoz

RESUMEN

El derecho de huelga se ha configurado como una parte importante del sistema de derechos laborales a disposición de los trabajadores. En Ecuador, la Constitución de la República y la Ley del Trabajo son los principales organismos reguladores que declaran sus competencias. En el sector privado, en nuestro país se restringe el pleno ejercicio del derecho de huelga, el cual está definido por la legislación restrictiva y las condiciones objetivas que afectan a los trabajadores. Comprender su naturaleza y analizar los obstáculos actuales en la Constitución y las leyes laborales ecuatorianas son los principales objetivos de esta investigación. Mediante el uso de métodos cualitativos-cuantitativos y descriptivo-interpretativos. Así mismo se obtendrá información mediante el uso de métodos históricos, analíticos y estadísticos. Se espera que sobre esta base sea necesario establecer la necesidad de reformar la normativa para la plena ejecución del derecho de huelga en el sector privado.

PALABRAS CLAVES: Derecho a la Huelga / Sector Privado / Constitución / Código Del Trabajo.

ABSTRACT

The right to strike has become an important part of the system of labor rights available to workers. In Ecuador, the Constitution of the Republic and the Labor Law are the main regulatory bodies that declare their competencies. In the private sector, our country restricts the full exercise of the right to strike, which is defined by restrictive legislation and objective conditions affecting workers. Understanding its nature and analyzing the current obstacles in the Ecuadorian Constitution and labor laws are the main objectives of this research. Through the use of qualitative-quantitative and descriptive-interpretative methods Information will also be obtained through the use of historical, analytical, and statistical methods. It is expected that on this basis it will be necessary to establish the need to reform the regulations for the full implementation of the right to strike in the private sector.

KEYWORDS: Right To Strike / Private Sector / Constitution / Labor Code



CERTIFICACIÓN DE REVISION FINAL

ANEXO N°16

**QUE EL PRESENTE PROYECTO DE PROYECTO DE DESARROLLO
TITULADO:**

**“ESTUDIO DEL DERECHO A LA HUELGA EN EL SECTOR PRIVADO,
EFICIENCIA, RESTRICCIONES Y VIABILIDAD EN LA CIUDAD DE
GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2019-2020”**

**ACOGIÓ E INCORPORÓ TODAS LAS OBSERVACIONES REALIZADAS POR
LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL ASIGNADO Y CUMPLE CON LA CALIDAD
EXIGIDA PARA UN TRABAJO DE TITULACIÓN DE POSTGRADO, POR LO
QUE SE AUTORIZA AL ELABORADO POR PAULO CÉSAR RUIZ MUÑOZ,
QUE PROCEDA A SU PRESENTACION.**

Samborondón, 06-11-2020

**Abg. Andrea Gabriela Zuleta Sánchez
TUTOR**

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

ANEXO N°15

Habiendo sido nombrado Abg. Andrea Gabriela Zuleta Sánchez, tutor del trabajo de titulación **“ESTUDIO DEL DERECHO A LA HUELGA EN EL SECTOR PRIVADO, EFICIENCIA, RESTRICCIONES Y VIABILIDAD EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2019-2020”** elaborado por Paulo César Ruiz Muñoz, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica del Ecuador.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 2 (%) mismo que se puede verificar en el siguiente link:

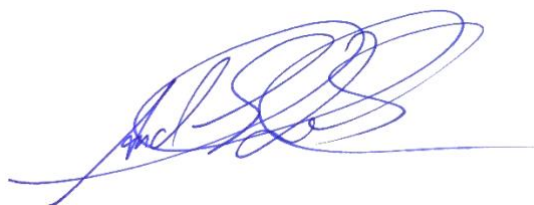
<https://secure.arkund.com/view/77349593-700382-449621#/>

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



Document Information

Analyzed document	Paulo César Ruiz Muñoz..docx (D80856558)
Submitted	10/6/2020 5:03:00 PM
Submitted by	Andrea Zuleta
Submitter email	azuleta@ecotec.edu.ec
Similarity	2%
Analysis address	azuleta.ecotec@analysis.arkund.com



Abg. Andrea Gabriela Zuleta Sánchez
TUTOR

ÍNDICE

Introducción	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
PREGUNTAS DIRECTRICES	5
IDEA A DEFENDER.....	5
OBJETIVOS	5
Objetivos General	5
Objetivo Especifico	5
JUSTIFICACIÓN	6
MARCO TEÓRICO.....	9
CAPITULO I.....	9
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.2 MARCO TEÓRICO.....	11
1.3 MARCO LEGAL	13
1.4 MARCO CONCEPTUAL.....	14
1.5 MARCO REFERENCIAL DEL ALCANCE DEL DERECHO A LA HUELGA DERECHO A LA HUELGA EN EL ECUADOR Y SUS ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	15
1.6 MARCO DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LA HUELGA Y EL DERECHO A HUELGA.....	19
1.6.1 ELEMENTOS DE COMPOSICIÓN DEL DERECHO A LA HUELGA	23
1.6.2 DERECHO A HUELGA EN LOS ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y FUNCIONAL.....	25
1.6.3 ANÁLISIS DEL DERECHO A HUELGA EN LA NORMATIVA ECUATORIANA.....	29
1.7 LOS SINDICATOS EN EL SECTOR PRIVADO DEL ECUADOR	36
1.8 EL DERECHO A HUELGA EN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES	39
1.9. CRITICAS AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA EN EL SECTOR PRIVADO EN EL ECUADOR	40
1.10 ANÁLISIS COMPARADO DEL PROCESO EN OTROS PAÍSES.....	47
1.10.1 Colombia	47
1.10.2 Guatemala.....	49

1.10.3 Paraguay	49
ASPECTO METODOLÓGICO	51
CAPITULO II	51
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN Y ALCANCE	52
2.2 VARIABLES	52
2.2.1 Idea que defender:.....	52
2.2.2. Variable independiente:.....	53
2.2.3 Variable Dependiente:	53
2.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	53
2.4 RESULTADOS	53
2.5 JURISTAS LABORALISTAS ENTREVISTADOS	54
3. RESULTADOS	55
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	65
CAPITULO III.....	65
3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	66
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	74
LA PROPUESTA	76
CAPITULO V	76
5.1 PROPUESTA.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	80
CUERPOS LEGALES.....	83
ANEXO	86
1. Encuesta realizada abogados laboristas del sector privado.	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Cómo abogado ha dado asesoramiento a empleador o trabajadores sobre una huelga?.....	55
Tabla 2: ¿Cree que el art 497 del código de trabajo es restrictivo?	56
Tabla 3: ¿Considera usted que es de suma importancia que las leyes en el Ecuador, cuiden el ejercicio pleno del derecho a la huelga, sin ninguna restricción?.....	57
Tabla 4: ¿Considera usted que el mecanismo de la huelga en el Ecuador es eficiente?.....	58
Tabla 5: ¿Considera usted necesaria una reforma, en los artículos que regula el derecho a la huelga, para una ejecución plena de los trabajadores?	59
Tabla 6: ¿Cree usted que al establecer un sistema de huelga en que los trabajadores no paralizen la producción de su empleador, esto haga más atractivo al Ecuador para la inversión extranjera?	60
Tabla 7: ¿Considera usted, que se pueda realizar un órgano tripartito (conformado por trabajadores el empleador y el ministerio de trabajo), para que controle el derecho de la huelga y la empresa no paralice sus actividades? ...	61
Tabla 8: ¿Usted considera que el derecho de huelga debe ser encaminado a que el trabajador, reciba lo que por derecho le corresponde?	62
Tabla 9: ¿Usted estaría de acuerdo en que la huelga no destruya la fuente de trabajo?	63
Tabla 10: ¿Considera usted que en la huelga debe pagarse primeramente todo lo adeudado a los trabajadores, ya que tiene crédito privilegiado de primer orden?	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	55
Gráfico 2:	56
Gráfico 3:	57
Gráfico 4:	58
Gráfico 5:	59
Gráfico 6:	60
Gráfico 7:	61
Gráfico 8:	62
Gráfico 9:	63
Gráfico 10:	64

INTRODUCCIÓN

Es de suma importancia, resaltar los logros obtenidos por los trabajadores al haber alcanzado derechos laborales, los cuales tuvieron como costo, muertes y muchos años de lucha, así es que obtienen una notoria relevancia en las normativas de cada estado, tanto así que en algunas legislaciones la establecen como derecho fundamental. En la legislación ecuatoriana tienen carácter de irrenunciables.

Por el siglo XX el Ecuador comienza a tratar de incorporar la sindicalización a su carta magna para luego poder integrar el derecho a la huelga a su normativa legal. En nuestro país el sector privado es el que ha sido el que origine cambios y ha hecho que el derecho laboral vaya evolucionando. Es así que desde los inicios de los paros y de las manifestaciones realizadas, lo cual fue decisivo para que los derechos laborales y los sindicatos tomen un relevante reconocimiento, por ello este estudio tendrá como estandarte, ponderar el derecho a la huelga y establecer un método eficaz de realizar la misma

En cuanto a las normativas que tratan el derecho a la huelga en el Ecuador, tenemos a la constitución y al código de trabajo. En la carta magna podemos encontrar una disposición general, sin poseer ninguna restricción, simplemente reconociendo dicho derecho a los trabajadores, por el contrario, el código de trabajo, es el que ha establecido restricciones, lo cual tiene como

consecuencia que el derecho a la huelga no se puede ejecutar sin ningún impedimento.

En el Ecuador existen obstáculos entorno al derecho a la huelga, esto es demasiado contrario al sentido mismo de esta, el cual es que se inicie de forma ágil para con ello conseguir lo más pronto los derechos, que están siendo obviados por el empleador. Por ello establecer cuál es la situación en el Ecuador, con referencia al derecho a la huelga es uno de los principales objetivos de la presente investigación, demostrando, las restricciones que tiene en el país en el sector privado

Nuestro código de trabajo establece de manera taxativa los casos en los cuales los trabajadores pueden plantear este recurso, lo cuales solo hacen que esta acción sea más tardada, por lo que planteo como objetivo también de la investigación, de obtener como resultado la ineficacia de la huelga para los trabajadores. Plantearía una modificación, que en el caso de que la mediación no prospere, se realice la huelga, pero con la diferencia que no se va a paralizar a la empresa, esta va seguir funcionando, pero con el único fin de restituirle los derechos que han sido obviados a los trabajadores.

El derecho a la huelga al ser un derecho amparado por la constitución debe de ser de pleno ejercicio sin ningún tipo de restricción, es por ello de la necesidad de esta investigación, proporcionar una herramienta posible, factible y objetiva para que sea verdaderamente un derecho fundamental de la clase trabajadora

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Todo lo concerniente a la sindicalización, los contratos colectivos y la huelga, con lo que respecta al derecho a la huelga, surgen inconvenientes como: sustituir trabajadores en la huelga, sanciones que sufriría el empleador que ejecute una sustitución de trabajadores que se encuentren en huelga, el grave daño que sufrirían los negocios, los servicios o bienes que proporcionen sea de alta demanda; consecuencias que repercutirían al trabajador por formar parte de una huelga y por el tiempo que esta dure; son algunos escenarios que se dan a nivel mundial en la ejecución de este derecho.

Es muy necesario que el órgano legislativo termine con los obstáculos señalados y más concretamente con el derecho a la huelga en el área privada. El código de trabajo concierne a los trabajadores del sector privado, pero el uso adecuado de su terminología de “privado”, no es claramente determinada pues menciona al sector público y privado indistintamente, por lo que carece de claridad, cuando regula a un sector o a otro.

En la actualidad existen dos problemáticas con respecto al derecho a la huelga, lo que propicia a que se realice la presente investigación. La primera situación en cuestión, es concerniente a que nuestra normativa, en la ejecución del derecho a la huelga, presenta obstáculos. Como son cumplir requerimientos en el código de trabajo, lo cual no debería de ser así, ya que para los trabajadores este derecho debe ser de fácil ejecución, absoluto, sin impedimentos, que limite su pleno ejercicio, de tal forma que para los

trabajadores sea accesible este derecho. Ya que así es otorgado en la constitución del Ecuador.

Concerniente a esto el código de trabajo, dispone exigencias y condicionamientos, para que la huelga se pueda ejecutar, determinando procesos engorrosos, condicionamientos claramente establecidos y así mismo nuestro legislador haya determinado como es una huelga ilícita, esto sumado a otras limitaciones, tiene como consecuencia, que la ejecución del derecho a la huelga en el área privada, tenga una dificultad alta para su plena ejecución.

Como segunda situación que ayuda al planteamiento de la problemática, del actual proyecto es, que cuando se realizó el análisis de campo, el cual se puso en práctica para comenzar la investigación, pudimos establecer el criterio parcial y objetivo de los abogados laboristas de Guayaquil y es que las normas que regulan el derecho a la huelga, posee restricciones y no es de fácil ejecución para los trabajadores, por lo que estuvieron de acuerdo en que si sería viable un procedimiento practico para que se realice.

Esta situación es causada por la confusión e ineficacia de las leyes laborales en torno a las huelgas y algunos problemas, por lo que en la realidad ecuatoriana existen inconsistencias en las leyes y reglamentos, los cuales deberían asegurar el ejercicio del derecho de huelga, en el sector privado. Como consecuencia de la impotencia jurídica, al no poder proveer en su totalidad los componentes que definen sus responsabilidades en el sector, es necesario investigar los alcances de las leyes y normativas vigentes para

asegurar el ejercicio de este derecho en el sector privado en Guayaquil, a partir de 2019-2020.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿El código de trabajo obstaculiza el pleno ejercicio al Derecho a la huelga en los trabajadores del Sector privado?

PREGUNTAS DIRECTRICES

- ¿Cuál es el estatus legal del derecho de huelga doctrinariamente en el Ecuador?
- ¿Cuál es el estado de la normativa jurídica ecuatoriana para asegurar el derecho de huelga en el sector privado?
- ¿Cómo brindaría la reforma legal de las leyes laborales de Ecuador una mayor protección para que el sector privado ejerza el derecho de huelga?

IDEA A DEFENDER

Una vez eliminados los obstáculos y condiciones legales relacionados con el ejercicio del derecho de huelga en el "código de Trabajo", el sector privado ecuatoriano tendrá plenamente garantizado este derecho.

OBJETIVOS

Objetivos General

Determinar, si, las leyes laborales de Ecuador restringen a los trabajadores del sector privado el ejercicio de su derecho de huelga.

Objetivo Especifico

- Definir el marco conceptual del derecho de huelga.

- Examinar la legislación ecuatoriana para ver si existen limitaciones en la legislación laboral con respecto al ejercicio del derecho de huelga en el sector privado.
- Proponer un procedimiento en que haga ágil la ejecución del derecho a la huelga en el sector privado.

En la actualidad, en los tiempos que vivimos una constante evolución y la demanda de consumidores es diaria por lo que tener paralizado un negocio, ya sea hasta por un día, tendría como consecuencia grandes pérdidas para el empleador.

JUSTIFICACIÓN

Ecuador es uno de los países que brinda mayor y mejor protección legal a los trabajadores en América Latina. A pesar de las deficiencias en todos los campos, las autoridades de este país han mostrado cada vez más atención y ocupación en los últimos años, brindando mayor protección a los trabajadores en todos los campos. Sin embargo, debido a la inconsistencia entre la ley y la práctica en el entorno nacional, la ley no puede garantizar plenamente el ejercicio del derecho de huelga en el sector privado.

La **importancia** de esta investigación radica en que se debe estudiar las fallas y deficiencias en la efectividad del derecho a la huelga, pues en el ordenamiento jurídico nacional existen fallas normativas que garantizan el ejercicio de este derecho. Esto impide que los trabajadores del sector privado ejerzan plenamente su derecho de huelga. Este estudio determinará las

deficiencias en torno a este derecho y qué consideraciones existen en el sector privado en la realidad ecuatoriana.

La **viabilidad** de esta investigación se da porque existen suficientes instrumentos y materiales para cumplir con cada objetivo propuesto en esta investigación. Se ha consultado la última bibliografía sobre el tema, así como las aportaciones de reconocidos investigadores académicos con amplia experiencia y de la propia sociedad. En este sentido, la metodología de esta investigación está diseñada para evitar obstáculos en la obtención y compilación de los resultados, por lo que una vez analizados todos los resultados se pueden proponer soluciones. La solución también será factible porque su estructura hará innecesario los recursos personales y económicos, lo que puede amenazar la implementación de la propuesta en el momento.

Este estudio es **novedoso** porque existen muy pocas investigaciones en Ecuador sobre el análisis de la efectividad de las normas que garantizan el pleno ejercicio del derecho de huelga. El propósito de esta investigación es obtener información detallada del sector privado para obtener datos sobre las opiniones de investigadores y Abogados laboristas del sector privado sobre el derecho de huelga. Así, no solo se puede indicar la vigencia de las leyes y reglamentos que lo rodean, sino también señalar el hecho de que ha violado este derecho en la relación laboral-patronal en la realidad nacional.

La constitución de la República del Ecuador establece en su plan nacional del Buen vivir Establece indirectamente una breve descripción de los

derechos laborales. En este sentido, el Objetivo 1 tiene como fin la consolidación de estados democráticos y la construcción del poder de las personas. En su criterio 12 se refiere a la promoción de la auto organización social, la vida social y la construcción de una ciudadanía positiva que valore la bondad. En su subsección, se refiere a la adopción de la rama de actividad, promueve la organización de los trabajadores y el proceso de sindicalización. Sin embargo, nada en el plan anterior involucra garantías o políticas de cumplimiento que apoyen el ejercicio del derecho de huelga, lo que significa que el gobierno no tiene intención de mejorar estos mecanismos.

MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El investigador Luis Fernando Ninahualpa Contreras realizó un análisis histórico en el estudio *La huelga y el Paro* precisando el derecho comparado de la huelga, lo demarcó en Ecuador, analizó el movimiento sindical, la referencia al sindicalismo económico y político, y la consolidación del movimiento sindical del país. Determina los aspectos subjetivos, objetivos y funcionales de las huelgas y analiza el marco regulatorio de Ecuador en torno a las huelgas. El autor concluye que en el Ecuador existe una legislación que garantiza el derecho de huelga, aunque son necesarios ciertos enunciados legales para que la huelga sea un derecho fundamental y no un derecho civil. (Ninahualpa, huelga, 2009)

Si tenemos que destacar una investigación en Latinoamérica es la de Javier Pineda en el año 2016. El Analizó los fallos más relevantes de la corte superior de justicia de Chile sobre derecho de huelga. El autor también analizó las leyes y reglamentos internacionales sobre el derecho de huelga y las normas para su ejercicio efectivo, especialmente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Posteriormente, analizó el cambio de paradigma de los recientes precedentes judiciales de los tribunales superiores sobre el derecho de huelga, determinó que el alcance del ejercicio excedía el procedimiento de negociación colectiva condicional y prohibió la “sustitución interna”, lo que presenta una evolución para ser tomado como derecho fundamental. El investigador plantea que la normativa de Chile no es pro

labore, ya que tiene un sistema neoliberal, por lo que tiene como prioridad la evolución empresarial, sin considerar los derechos laborales, lo que repercute en el derecho a la huelga

En el año 2016 Edlira Xhafa, realiza una investigación, en el cual realiza un exhaustivo estudio, determinando que el derecho del trabajador a la huelga se encuentra, mermado, después de la verificación a escala global, las huelga en muchos países han sido suspendidas, aprobando o prohibiendo cada vez más huelgas. A través de la investigación realizada, la autora concluyó que, en los últimos cinco años, de los 69 países que estudió, 21 violaron la ley o la jurisprudencia en huelgas, y hubo 41 nuevas violaciones, incluido Ecuador. El autor señaló que en estas restricciones o atentados a este derecho se impusieron demasiadas sanciones a las huelgas ilegales, los requisitos para acceder al derecho eran demasiados, muchas se declararon ilegales y se prohibieron las huelgas políticas y otras haciendo inaccesible el derecho.

1.1 MARCO TEÓRICO

Macchiavello en (1989) huelga es “(...) abstención concertada de trabajar, que ejecuta un sindicato o un grupo de trabajadores, dentro de un periodo limitado y con los requisitos legales, con el propósito de persuadir a su respectivo empleador para la suscripción de un contrato colectivo” (pág. 445); Palomeque López & Álvarez de la Rosa (2000) la expone como:

(...) 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. (pág. 276)

Gernigon, Odero & Guido (1998) consideran que La huelga tiene tres preceptos a considerar, los requisitos laborales, que se refieren a aquellos que buscan garantizar o mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, a su vez que los sindicatos, tengan como objetivo el desarrollo los derechos de las organizaciones sindicales y sus líderes. Determinan que el objetivo es lograr el propósito de una solicitud de carácter político, es decir, mediante su comportamiento generalmente paralizado, mediante la búsqueda de mejores condiciones de trabajo bajo la presión de los grupos políticos, ya sea para aprobar o rechazar la ley en discusión. Instrucciones, etc.

Por los anteriores preceptos, dio pie al surgimiento del derecho de huelga por lo que Azócar Simonet & Cruz González (2015) pudieron establecerlo como:

(...) un derecho fundamental, cuyo propósito es garantizar una adecuada protección al ejercicio del derecho de organización que gozan los trabajadores, y sobre todo a la posibilidad que finalmente los trabajadores puedan negociar en un plano de igualdad de condiciones con sus empleadores. (pág. 142)

Teniendo en cuenta los elementos que conforman el derecho de huelga, se pueden considerar como derechos colectivos y derechos que se encuentran concertados, porque la huelga se produce por voluntad colectiva de los trabajadores, agrupados que puede presentar características formales y estables, por ejemplo, es un sindicato o es Las agencias de consultoría de información son temporales, como alianzas, parlamentos o cualquier grupo que pueda identificarse en un sentido amplio de unión.

1.2 MARCO LEGAL

El Ecuador en su Carta magna del 2008, plantea situaciones concernientes a la huelga en su numeral 326 numeral 14 refiriéndose:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (...) 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. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Por ello en el Código de Trabajo varios de sus preceptos se refieren a la huelga. En tal sentido los trabajadores tienen el derecho de realizar la huelga (art. 235). Formas de huelga de los trabajadores del transporte (art. 330); definición y otorgamiento del derecho (art. 467); Proceso y manejo de disconformidades entre empleador y empleado (arts. 468-496); Las condiciones y motivos que dan pie a la ejecución de una huelga (art. 497); la huelga ilícita y su composición (513). (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

1.3 MARCO CONCEPTUAL

Contrato de Trabajo. Se trata de un acuerdo entre el empleador y el trabajador a través del cual el trabajador acepta voluntariamente trabajar bajo la organización y orientación del empleador a cambio de una remuneración. (Caldas, Gregorio, & Hidalgo, 2016, pág. 34)

Derecho a la Huelga. El comportamiento de protestar y ejercer presión, convirtiéndose en un derecho social natural porque implica un comportamiento espontáneo y en muchos casos indica que surge de la clase social oprimida, como contrapunto a quienes están en el poder y en el régimen. Una reacción de quienes usan el poder para sus propios intereses por encima de los intereses de los trabajadores. (Pérez G. V., 2005, pág. 6)

Empleado. Una persona que realiza tareas sobresalientes en una determinada posición, el cual desarrolla su actividad a cambio de una remuneración. (Ramos & Guevara, 2011, pág. 85)

Empleador. Es la persona que contrata. Es decir, una persona pide a otra o delega su negocio, comisión o cargo en esa persona; o, también es la persona que realiza el acto por el cual alguien está asignado para realizar un servicio. (Irureta, 2014, pág. 43)

Empresa Privada. Persona cuya propiedad pertenece a un empresario o grupo de empresarios. (Alfaro, 2015, pág. 8)

Huelga. Es una perturbación temporal del bienestar laboral que los trabajadores acuerdan y aceptan colectivamente. (Marco, 2012, pág. 67)

Sindicato. La agrupación libre constituidos permanentemente de personas que se dediquen a la misma profesión o industria, afines, cuyo propósito sea defender los intereses profesionales de sus miembros o mejorar su economía y condiciones sociales. (Machicado, 2010, pág.79)

1.4 MARCO REFERENCIAL DEL ALCANCE DEL DERECHO A LA HUELGA DERECHO A LA HUELGA EN EL ECUADOR Y SUS ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Los factores históricos que enmarca la evolución de la huelga y el derecho de huelga en el Ecuador están estrechamente relacionados con los movimientos sindicales nacionales y la existencia de condiciones externas, que dan cabida al aumento de estas instituciones en el país. Por ello el sindicalismo, comprendido como “(...) el cuerpo de ideologías, elaboración teórica, estrategias y acciones de luchas desarrolladas históricamente por sindicatos y sociedades de resistencia” (Palomeque & Álvarez de la Rosa, 2001, pág. 73), la revolución industrial propicio, que se diera cabida en el ámbito internacional, no obstante autores como Palchetti (1982) y Alonso (1981), consideran que tiene más tiempo.

Ninahualpa (2009) afirma que no fue hasta la década de 1970 que el movimiento sindical comenzó a estructurarse adecuadamente y se relacionaron categorías como el ejercicio de la huelga y el derecho de huelga, de hecho, estos fenómenos se pueden observar previo a estas fechas.

En el país, la creación de la sociedad de Sastres de Pichincha y la sociedad Carpinteros en Guayaquil, las cuales se constituyeron en el siglo XIX, convirtiéndolos en los pioneros del sindicalismo en nuestro país y los primeros en pedir una reducción de la jornada laboral para trabajar nueve horas. Aires de garantías laborales y el sindicalismo en Europa, llegaron a América y al Ecuador. El movimiento se fortaleció en el país, entre 1908 y 1909 se produjo la primera huelga organizada en el país. Debido a sus dificultades salariales y la falta de respeto a la jornada laboral, los trabajadores del Ferrocarril que laboraban en el sur de Durán, la ejecutaron. (Donoso, 2013)

Desde entonces, las huelgas se han manifestado de diversas formas, relacionadas con importantes acciones afines, como la acción de la Imprenta de Pichincha en 1919 y la denominada huelga ferroviaria en Chimborazo. Un año después, los trabajadores de las farmacias del país irán a la huelga (Donoso, 2013). El 15 de noviembre de 1922 tuvo lugar una manifestación en Ecuador, por su tamaño y consecuencias, constituye uno de los hitos históricos más importantes en el campo de huelga del país hasta el momento.

Los horribles hechos vividos durante la huelga en Guayaquil resultaron en un estimado de 1.000 muertos. La voluntad de unidad del Ecuador se vio frustrada y el aparente caos quedó plasmado en la historia, hasta que la llamada Revolución Juliana volvió a surgir en 1925. (Paz y Miño, 2013). Hacia esta fecha, se logra crear en el país por vez primera, un Ministerio del Trabajo, evidenciándose a partir de entonces, una mejor estructuración de los sindicatos, y de las movilizaciones. (Checa, 2015)

En cuanto al reconocimiento legal del derecho de huelga, en los antecedentes históricos de la normativa del Ecuador es necesario mencionar brevemente algunos elementos que también definen la realidad nacional. En Ecuador, como en otras partes del planeta, el derecho de huelga ha pasado por las tres fases que la doctrina considera la transición del sistema a etapa de prohibición, la segunda tolerancia y el último normativa legal. (Dávalos, 1994)

En este sentido, la "Constitución de 1830" no incluye el derecho de huelga y mucho menos el derecho a constituir sindicatos u organizaciones. (Ecuador, Congreso Constituyente, 1830). Las constituciones de 1835, de 1843, 1845, 1852, siguieron el mismo camino, sin incluirlos, en sus textos. En 1897 hay los primeros inicios, ya que se estableció, el derecho a interponer peticiones a autoridades, en agrupación, pero sin alinearse al derecho laboral o algo parecido como huelga, lo cual se mantuvo en la carta magna de 1906 (Ecuador, Asamblea Nacional, 1906) siendo la constitución de 1929, la que tuvo en su texto el término huelga. (Ecuador, Asamblea Nacional, 1929)

La cual establecía como derecho fundamental, en el artículo 151, numeral 24, da la potestad de poderse asociar y agremiar, da la posibilidad que los trabajadores formen sindicatos y asociaciones profesionales, así como formen alianzas, para realizar huelgas y cese de actividades, si bien este hecho se refiere a regulaciones posteriores, es de gran trascendencia por primera vez considerado en la normativa básica ecuatoriana. De esta manera,

el derecho a la huelga, hace su primera aparición con todos sus elementos sustanciales en la carta magna de 1945, en el artículo 148 inciso I. Por lo tanto, el texto ya no se limita solo a mencionar las huelgas, sino que lo establece como un derecho de los ecuatorianos. (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1945).

Lo mismo se mantuvo en la Carta Magna de 1946, aunque restringió este derecho de los trabajadores del sector público. (art. 185 inciso i) así como para organizaciones privadas que tenga interés público o con una finalidad social (art. 191) (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1946). En ese sentido la Constitución de 1967 establece este precepto (art. 64 numeral 12), de igual forma restringiéndolo a los empleados públicos (art. 28 numeral 12, 76 y 256) (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1967); dichas restricciones, no fueron establecidas en la constitución de 1978, La adopción se reanudó antes de la promulgación de la nueva Ley Fundamental de 1998. El artículo 35 de la ley hizo referencia al derecho laboral, mientras que el artículo 10 reconoce el derecho de huelga, restringiendo los servicios públicos, la electricidad y el agua para beber y para el tratamiento de aguas residuales. Transportacion y telecomunicaciones. (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

Como se observa, en la historia de Ecuador ha estado vinculada a acciones y hechos relacionados con las huelgas, principalmente desde fines del siglo XIX hasta la actualidad. Si bien esto fue así en las primeras etapas de la historia constitucional del país, que no se reconoció el derecho de huelga y el ejercicio de la huelga, pero desde fines de siglo se han constituido

organizaciones que permitieron la organización del movimiento sindical ecuatoriano en las siguientes décadas, consolidando así al Ecuador la organización sindical e Instituciones relacionadas con las huelgas y eventualmente las incluyeron como un derecho fundamental.

1.5 MARCO DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LA HUELGA Y EL DERECHO A HUELGA.

El primer elemento muy importante es comprender el alcance y el significado del término "huelga". Cabanellas (1966), define La etimología de la palabra "huelgo", que se refiere al período de tiempo en que el individuo no está trabajando. Así mismo existen muchas definiciones, que han planteado diferentes tratadistas. Chanamé (2009) arguye que corresponde a una “Medida de acción directa que usan los trabajadores, por medio del sindicato, para reclamar mejoras en las condiciones del trabajo, o la atención de un reclamo citando al empleador el cual se muestra renuente a la negociación colectiva” (pág. 314).

De esta definición se pueden extraer algunos aspectos relacionados. En primer lugar, según la posición del autor, se trata de una actividad realizada por un grupo de trabajadores. En este sentido, se puede considerar que el uso de la palabra "acción" significa hacer algo, lo cual es contraproducente para el significado de huelga, porque es bien sabido que se trata de dejar de hacer cosas, es decir, dejar de trabajar. Otro factor que creemos incorrecto es que el autor estableció una conexión entre la huelga y el sindicato. Si bien el

movimiento sindical puede, de hecho, organizar mejor y plantear las acciones de los trabajadores para hacer realidad y fortalecer sus derechos, es imposible establecer una interdependencia entre estas dos categorías.

Según Chanamé, aunque afiliarse a un sindicato es complementario al sindicalismo mismo, la afiliación sindical también debería implementar la acción. (Pérez B., 1983), Esto es incorrecto, porque la huelga debe entenderse como una acción del trabajador frente a las dificultades del empleador, no el establecimiento de ningún tipo de necesidad de afiliación a un sindicato, para poder ejercerla. El elemento claro de este concepto es que el autor nunca menciona acciones efectivas, es decir, el cese temporal de actividades laborales inherentes a la propia huelga.

El investigador Diego (2002) declara que la huelga es “(...) la abstención colectiva y concertada del deber de trabajar promovida por un sindicato con personería y fundada en una causa laboral de naturaleza colectiva” (pág. 815). Esta definición se apega más a los elementos de la institución. En este sentido, él lo considera como un acto, que significa renunciar a las obligaciones que deben cumplir los individuos y establecerse como uno de los principales elementos de la huelga, es decir, la inercia de los trabajadores, realizando así estos objetivos. Reducir la producción, lo que ejerce presión sobre los empleadores y en última instancia este pueda ceder a sus demandas.

Otro elemento importante es que se refiere a la acción colectiva y concertada, que se determina como condición necesaria para que una huelga pueda desempeñar el papel que debe. Dado que la suspensión de labores de un solo trabajador, haría imposible reclamar ningún derecho, por lo que es fundamental que el plan de parada del trabajador y su ejecución sean de mutuo acuerdo entre grupos individuales. El tercer aspecto ha sido tratado en la demarcación conceptual anterior, pero aún no ha sido consensuado. Se trata de la existencia de un sindicato con personería jurídica, para así poder ejecutar una huelga lo cual es sostenido por el autor, pero esta posición limita su ejercicio. Lo que repercutirá en un obstáculo, porque significaría que los trabajadores no sindicalizados no pueden ejercer esta categoría.

El último elemento extraído de esta definición es que debe basarse en razones laborales reales. Obviamente, para que se produzca una huelga, en esencia, deben existir ciertas condiciones objetivas que afecten a la fuerza de trabajo y estas condiciones están estrechamente relacionadas con el orden laboral. Esto significa que las razones que no están relacionadas con los conflictos que ocurren apropiadamente en este orden no deben verse como legitimadores de tal comportamiento.

Teniendo en cuenta lo argumentado hasta el momento, la huelga debería ser considerada como un mecanismo que tienen los empleados. En caso de ciertos conflictos con sus empleadores, pueden utilizar este mecanismo como meto de coerción con el empleador, ya que al haber utilizado otros métodos

para resolver el inconveniente laborar y no ser escuchados, lo ejecutarían como último recurso, para así se le reconozcan sus derechos.

Con la abolición de las sanciones penales y civiles para las huelgas, no fue hasta finales del siglo XIX, especialmente en Europa, que se realizó el marco para considerar las huelgas como un derecho. En 1948 en Colombia se emitió, la Carta Interamericana de Garantías Sociales, la que por primera vez reconoció el derecho a la huelga de los trabajadores (art. 15), en el entorno internacional, Desde entonces, se han establecido restricciones para determinar las condiciones prescritas por la legislación y los parámetros para su ejercicio, que se mantienen en la mayoría de las regulaciones contemporáneas. (OEA, 1948)

Como explica el académico Trujillo (1986), En materia laboral, un principio y la inalienabilidad del derecho de huelga constituyen un componente relevante en el sentido de esta investigación. Refiere que la transacción es sin lugar a duda uno de los principios del derecho al trabajo que responde a la necesidad de lograr una salida pacífica ante los conflictos que pueden generarse entre el empleador y el empleado y derivar en una eventual huelga.

Para el tratadista Porret Gelabert (2009) la huelga es un derecho que apareció en la etapa final de su desarrollo, estableciendo que ya no era un delito ni una violación laboral. A juicio del autor, este derecho se establece como un derecho al que no estarán sujetos los trabajadores cuando lo ejerzan a sanciones penales o acción disciplinaria, es decir, poder público o privado

no tomará represalias ni tomará acción alguna como resultado de las actividades que respectan a la huelga. Esto se logra básicamente mediante la regulación de la obra mencionada en el texto constitucional, que luego fue desarrollado e implementado en la legislación de nivel inferior.

1.5.1 ELEMENTOS DE COMPOSICIÓN DEL DERECHO A LA HUELGA

García (2012) argumenta que el derecho de huelga tiene dos características fundamentales. El primer componente es que se trata de un derecho subjetivo. Es el resultado de que un grupo de trabajadores y sus empleadores están vinculados entre sí. Hay conexiones entre ellos en un mismo espacio físico, o están relacionados entre sí porque tienen una relación contractual con el empleador. Lo cual hace que compartan el mismo fin. La segunda característica del autor es que el derecho de huelga consiste en que depende de los deseos de la mayoría de los trabajadores el cual es paralizar las actividades laborales. No se trata de una decisión de una o dos personas, sino de un conjunto de trabajadores. Para ello deben acordar una misma posición de al menos que sea mayor a la mitad del total de empleados de la empresa.

Ninahualpa (2009) declara que la característica por estar vinculado con el conflicto colectivo. En este sentido, para el autor, el derecho de huelga es un método, con el que pueden intentar protegerse y garantizar la realización efectiva de todos los derechos y requisitos que creen que les pertenecen, que

deben ser otorgados. En este sentido, es provocado por conflictos que afectan a la gran mayoría de los trabajadores, y es un detonante para el ejercicio este derecho.

Como segundo elemento único de este derecho, expuesto por el autor, este derecho no se agota ante las reacciones laborales de una empresa o departamento en particular. pero cualquier interrupción temporal de las actividades laborales, no es sinónimo de ejercicio de derechos, ya que este derecho se confecciona solo cuando se cumplen los requisitos legales, se interrumpe la relación de actividad por el conflicto entre los trabajadores y el empleador. La tercera característica señalada por Ninahualpa es que el ejercicio de este derecho será el resultado del consenso de todos los trabajadores, o al menos de la mayoría de los trabajadores reunidos, este tema involucra elementos de un necesario acuerdo.

Se ha considerado los elementos antes mencionados, como las características fundamentales, sobre la base de estos mismos elementos, las doctrinas citadas mencionan en diferentes grados. Sin embargo, este es el estándar para los investigadores, pero este autor obvió dos elementos principales del derecho al trabajo, ignorando, que es un derecho y que es un derecho fundamental del trabajador.

Como primera determinación es que, desde la primera mitad del siglo XX, el ejercicio de la huelga es considerado un derecho, lo que significa que está reconocido en la normativa internacional y los ordenamientos jurídicos

nacionales. Así es que se observa que la intención de otorgar poder y talento a los trabajadores les permite ejercer este derecho ante cualquier posible conflicto sin ninguna otra alternativa y que el estado no pueda imponer ningún tipo de sanción. Como segundo elemento es que es un derecho de gran trascendencia en el campo laboral, el cual ha sido considerado en los textos jurídicos tanto internacionales como nacionales, por lo que puede ser determinado como un derecho fundamental, por lo que es absolutamente imposible hacer cualquier intento de reducir su contenido y tratar de enmarcarlo mediante especificaciones deficientes.

1.5.2 DERECHO A HUELGA EN LOS ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y FUNCIONAL

El derecho que los trabajadores tienen a la huelga, se ha determinado en las diferentes normativas como normas de carácter subjetivo, considerando que significa aquella “(...) facultad lícita de exigir la cosa o conducta que se debe al titular del derecho y se fundamenta en las características del ser real en cada caso concreto (...)” (González, 2003, pág. 38); o como bien alega Albaladejo (1996), es:

(...) situación de poder jurídico, que se reconoce y protege por el ordenamiento jurídico, compuesta por un grupo de facultades unitariamente agrupadas, que se atribuyen a su titular para la satisfacción de determinados intereses abstractamente considerados, dejando al arbitrio de éste su ejercicio y su defensa. (pág. 13-14)

Para ser claros, es obvio que esta es una condición que significa que existe una capacidad y un poder que es reconocido por un individuo por el mero hecho de ser una persona. En lo que respecta al derecho de huelga, este se considera un derecho de los trabajadores en el ámbito subjetivo. En lo que respecta al derecho de huelga, se ha considerado un derecho de los trabajadores en el ámbito subjetivo. Por ello tratadistas como Monereo Pérez (1993) y García Blasco (1983), lo entienden como un derecho subjetivo de acceso público. Por otro lado, analistas como Vivero Serrano (2002), Piensa que tiene una doble característica en el campo subjetivo, que les confiere los elementos de los derechos subjetivos públicos y privados. En este sentido, se considera público porque es un derecho inherente a todos los seres humanos, es decir, con efecto "erga omnes", porque se lo reconoce a todos los seres humano sin distinción, otorgando una serie de concesiones de Poder privado para realizar acciones ante el poder público.

Sin embargo, existen otras consideraciones en el campo subjetivo, es decir, el derecho de huelga es un poder conferido a un grupo de personas, no un derecho subjetivo de las mismas. Con esto en mente, sólo pueden considerarse legales aquellas acciones anunciadas por las organizaciones sindicales, porque son propuestas espontáneamente por grupos laborales, y los trabajadores no sindicalizados que inicien una huelga deben de considerarse ilegales. (Vida, Matía, Sala, & Valdés, 1982)

Teniendo esto en cuenta, el derecho de huelga en el ámbito subjetivo se plantea como el poder de grupos de trabajadores o como un derecho subjetivo. Según nuestro entendimiento, debe establecerse como un derecho

subjetivo, porque debe ser catalogado como un conjunto de derechos inherentes a los trabajadores basados únicamente en su calidad de empleado, sin existir ningún requisito, como ser parte de un sindicato. Por lo que Ninahualpa (2009) expone que En muchos ordenamientos jurídicos este derecho subjetivo está constantemente restringido, estos problemas son reales, los cuales han existido hasta ahora, lo que sin duda es un obstáculo a este derecho.

En el campo objetivo, este derecho está estrechamente relacionado con las leyes y reglamentos vigentes de un país y la consideración de los elementos que definen las violaciones de huelga. En este sentido, la esencia de los planteamientos que giran en torno a la objetividad de la norma, es si realmente este derecho puede ejercitarse para temas meramente laborales, o podría extenderse hacia cuestiones políticas. Quienes insisten en que este derecho debe tener un objeto definido únicamente por cuestiones laborales señalan que el derecho de huelga y su ejercicio es un derecho derivado del trabajo y por tanto, nada tiene que ver con cuestiones políticas; Al defender esa posición, quieren decir que las actividades de los propios trabajadores están estrechamente relacionadas con las instituciones políticas y la toma de decisiones, por lo que determinan que este derecho es un acto político, lo que significa que este acto tiene un carácter amplio en la ejecución del derecho a la huelga. (Vida, Matía, Sala, & Valdés, 1982)

Ante esto, si pensamos que en un entorno objetivo la huelga no está ligada a la política, sino con instituciones laborales que se producen y

desarrollan a partir de las condiciones generales del clima laboral y la mejora de las demandas de los trabajadores, por lo que plantean que ante la existencia de gobiernos que no responden a los intereses de grupos laborales, esto como represarías iniciarían una huelga, Aunque en muchos casos las llamadas huelgas políticas sí están reguladas en el sistema legal de algunos países, creemos que esta idea es errónea, porque en la sociedad contemporánea existen otros mecanismos que pueden incidir en cuestiones políticas. Defendemos que la huelga debe ser considerada en el campo objetivo, es un mecanismo para mejorar las condiciones de los trabajadores, no una herramienta para influir en el gobierno y la estructura política.

Para el historiador Ninahualpa (2009) La naturaleza funcional del derecho de huelga se materializa en el hecho de que el ejercicio del derecho de huelga no es requerido, requerido, restringido o restringido antes de que la constitución sea reconocida. La naturaleza funcional del derecho de huelga se materializa en el hecho de que el ejercicio del derecho de huelga no es requerido, requerido, restringido o restringido antes de que la constitución sea reconocida. En este sentido, los derechos de los sindicatos se establecen como cuerpo representativo de los trabajadores; o en ausencia de estos, impone una realidad constitucional a estos derechos, que definen la naturaleza de los derechos, por lo que otras normas no pueden establecer restricciones a la normativa, ya que se encuentra contenida en la constitución. Funcionalmente, el derecho de huelga también está relacionado con su estructura, ya sea en ejecución o en su desarrollo. Sin embargo, independientemente de que el sindicato o los propios trabajadores se declaren

en huelga, con sus reclamos y demandas, lo cierto es que la función de este derecho está estrechamente relacionada y directamente vinculada con las normas constitucionales. Lo determino de tal manera que las regulaciones laborales posteriores no podrán restringirlo.

1.5.3 ANÁLISIS DEL DERECHO A HUELGA EN LA NORMATIVA ECUATORIANA.

En Ecuador, existen básicamente dos normas que regulan las huelgas. Primero, la Constitución de 2008; segundo, el código de Trabajo de 2005, que regula todo tipo de relaciones entre empleadores y empleados, así mismo los conflictos causados por el trabajo. Estos dos cuerpos normativos son la esencia del derecho de huelga en la realidad nacional. En general, constituyen las normas regulatorias que dan el desarrollo y alcance del derecho, por lo que su análisis es fundamental para considerar el derecho subjetivo en el Ecuador.

Contrariamente a lo esperado, el derecho de huelga se menciona una sola vez en el texto íntegro de la Constitución de Ecuador. Lo cual se establece en el artículo 326 numeral 14 que manifiesta “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” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). Este reconocimiento es el único reconocimiento en la carta magna del Ecuador. A nuestro juicio,

significa que los derechos antes mencionados tienen una desventaja en la realidad de la constitución nacional, porque debió de establecerlo de manera extensa cuando se lo menciona, mostrando similitud de posición de la Carta Magna de 1998. (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1998)

Sin embargo, es necesario analizar este artículo. El primer aspecto que nos llamó la atención es que este derecho se encuentra regulado en la sección del Título VI Régimen de Desarrollo, en la cual mencionan una serie de principios que rigen los sistemas económicos, políticos, sociales, culturales y ambientales; los preceptos para desarrollar un buen vivir, En este sentido, establecer este derecho en este apartado no fue adecuado, ya que el idóneo hubiera sido en el Título II en donde constan los derechos. El texto de la Constitución al no colocarlo en dicho apartado, puso el derecho a la huelga distante de los ecuatorianos y así debilitando su relevancia, lo cual va en contra de las demandas de los trabajadores, que han tratado de imponer la huelga a lo largo de la historia laboral, como mecanismo a través del cual pueden acceder a beneficios o exigir sus derechos

Se puede observar que los legisladores no pudieron reconocer objetiva y correctamente la parte correspondiente del derecho de huelga en el texto básico. En este sentido, hay evidencia de que la tecnología legislativa es inconsistente, porque tanto la huelga como el derecho de huelga no tienen nada que ver con el sistema de desarrollo ecuatoriano y mucho menos con una forma de trabajo o remuneración. La huelga es un derecho básico inherente a los trabajadores y un derecho subjetivo de la humanidad, por lo

que en la parte que menciona este contenido, la huelga debe formularse sobre esta base.

El segundo aspecto es que la Carta Magna de 2008 estableció que este derecho es reconocido por los trabajadores y las organizaciones sindicales. Creemos que esto es muy relevante porque significa que anunciar una huelga no requiere necesariamente afiliarse a un sindicato, sino que puede ser anunciado por la voluntad colectiva de un grupo de trabajadores de una organización, empresa, actividad. Lo más relevante es que luego de estos análisis, la normativa no tiene restricciones a este derecho. Lo cual es muy importante porque mejoro en gran medida las regulaciones de la Carta Magna de 1998, ya que si limitaba en su señalamiento “(...) de conformidad con la ley” (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1998), por lo que las normas que se establezcan a partir de ese momento definirían indudablemente el alcance y el procedimiento de este derecho, la Constitución actual no lo hace.

Los legisladores de la Ley Fundamental del Ecuador estuvieron dispuestos a concebir el derecho de huelga como un derecho completamente absoluto, no sujeto a ninguna otra regla y, en principio, a su irrestricto reconocimiento. Por lo que se puede determinar la intención del constituyente garantizar de manera completa este derecho.

Por el contrario, el código de trabajo del año 2005, la cual da un tratamiento extenso a su ejercicio, Teniendo en cuenta la diversidad del derecho de huelga en el texto de este Reglamento, a los fines de esta

investigación únicamente, analizaremos aquellos preceptos que consideremos que constituyen obstáculos u limitaciones al pleno ejercicio del derecho subjetivo de huelga.

El artículo 330 del citado reglamento es una disposición de gran relevancia, las cuales están dirigidas a los trabajadores del transporte, refiriéndose a que los tribunales de mediación y arbitraje determinarán el número de personas que deberán retornar a sus labores, ya que teniendo en cuenta la importancia de los servicios que prestan deben continuar con sus actividades laborales (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Esta es la primera restricción que establece la presente normativa legal. En los últimos años ha determinado la doctrina la imposibilidad de afectar los servicios de primera necesidad. Por un lado, la existencia del derecho de huelga está reconocida en la constitución. dado que la huelga no afecta a la comunidad, por lo que el carácter público de los derechos antes mencionados, no es menoscabado por lo que no es coherente colocar una restricción a determinados grupos laborales, basándose en que la huelga no tiene por qué afectar a la comunidad.

Esta restricción se estableció de manera más específica entre los artículos 514 y 515, que establecen los requisitos para la convocatoria de huelgas en instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público y los denominados servicios mínimos. El investigador Trujillo (1986) lo clasifica como un servicio público y señala:

(...) el concepto de servicio público, es sumamente equívoco; no obstante, parece haber acuerdo de que lo es cuando tiende a satisfacer de manera ininterrumpida una necesidad colectiva; estos dos elementos: continuidad del servicio y carácter colectivo de la necesidad parecen ser los más típicos de los servicios público y respecto de los cuales existe acuerdo entre los autores. (pág. 338)

En este sentido, las regulaciones deben ser consideradas instituciones de funciones administrativas, legislativas, judiciales, electorales, de transparencia y control social, entidades de sistemas autónomos descentralizados, normas creadas para la prestación de servicios públicos y actividades económicas; Persona jurídica creada por un gobierno autónomo descentralizado para brindar servicios públicos; el Banco Central del Ecuador; el Banco Nacional de Fomento, electricidad, hoteles, bancos privados, empresas ganaderas, agrícolas estos trabajadores deben dejar no menos del 20% de los trabajadores. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

En este sentido, el concepto de servicio básico o servicio mínimo es considerado como una herramienta utilizada por los ordenamientos jurídicos contemporáneos para restringir el pleno ejercicio de este derecho. De esta manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mencionó que el sector hospitalario, la electricidad, el suministro de agua, el teléfono, policía y fuerzas armadas, bomberos, penitenciarias, provisionar de alimentos a escuelas pueden considerarse servicios esenciales, (OIT, 2006) refiriéndose

que “No parece apropiado que todas las empresas del Estado sean tratadas sobre la misma base en cuanto a las restricciones al derecho de huelga, sin distinguir en la legislación pertinente entre aquellas que son auténticamente esenciales y las que no lo son” (OIT, 2006, pág. 126). Regular a los huelguistas de forma especial. El primer método es adoptar lo dispuesto en el artículo 467, que establece que la ley reconoce el goce de este derecho a los trabajadores y los somete a los requisitos establecidos por el propio organismo regulador, lo que esencialmente significa una restricción. Ante conflictos entre empleadores y trabajadores, deben acudir al inspector del trabajo y presentar una lista de peticiones (artículo 468). Si no hay respuesta, propondrá un procedimiento a la Dirección General de Mediación Laboral y esta mediará el conflicto; si la resolución se resuelve en su totalidad, se redactará el acta de la reunión; si alguna de las partes no participa, lo decidirá el tribunal de mediación y arbitraje; si el desacuerdo total, el documento se remitirá al inspector de trabajo. (art. 470). (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

El código de trabajo plantea una limitación y es que estará prohibido declarar la huelga durante las negociaciones, a menos que el empleador no responda el pliego de peticiones, en el tiempo establecido o la respuesta del empleador sea negativa (cuando despide a uno o más empleados). Cuando se notifican las especificaciones pertinentes o el empleador realiza un desmontaje de maquinaria. (art. 471). (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Una de las vulneraciones más considerables del derecho de huelga en el estatuto es el artículo 497, que estipula las circunstancias en las que se

puede declarar la huelga, limitando así la causa, a circunstancias o condiciones y al no enmarcarse en dichos requerimientos no podrán iniciar ese derecho. En el caso mencionado, existe el hecho de que el empleador ha recibido el aviso del pliego de no contestar o su respuesta es negativa, producto del envío del pliego de peticiones este reacciona despidiendo a un trabajador; al tener una pésima organización el tribunal de Conciliación y Arbitraje; al no haber conciliación; al no haber un dictamen en el lapso de tiempo establecido; por faltar injustificadamente a la etapa de conciliación; si se comienza a desmantelar el negocio sacando maquinaria. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Estos constituyen esencialmente la declaración principal del cuerpo legal antes mencionado, los cuales tratan sobre la huelga y el derecho de huelga. En este sentido, constituyen una serie de artículos, cuestionándolos tanto positiva como negativamente. En base a nuestros intereses investigativos se han establecido diversos preceptos que violan las huelgas reconocidas por la Carta Magna de Ecuador en 2008. Si bien el código del Trabajo fue promulgado en 2005 y luego fue promulgada la Constitución de 2008, lo cierto es que se ha venido reformando continuamente, adaptando muchos preceptos de huelga a nuevas realidades y manteniendo su gran escala. Algunas secciones tienen muchas cláusulas, que definen el carácter restrictivo de esta actividad de acuerdo con las disposiciones planteadas.

1.6 LOS SINDICATOS EN EL SECTOR PRIVADO DEL ECUADOR

El sector privado en Ecuador está indiscutiblemente vinculado a la realidad de los sindicatos. Si miramos hacia atrás en la historia del movimiento sindical en América Latina, podemos ver que la primera organización sindical fue la organización que inició la acción, que luego se convirtió en huelga y se ubicó en el sector privado. De las cuales creemos pertinentes mencionar las más relevantes de América Latina según Ninahualpa (2009):

la Sociedad de Tipógrafos de Argentina, la Unión General de Trabajadores de Uruguay, la Asociación de Sastres de Chile y la Federación Santiago Watt de trabajadores de las locomotoras, los sindicatos agrícolas del Brasil, el sindicato Centro Social de Obreros de Bolivia y la Confederación Obrera boliviana; en Ecuador el surgimiento entre los años 1890 y 1895 de los artesanos de Quito y Guayaquil. (Ninahualpa, 2009)

En este sentido, la huelga de trabajadores de la imprenta de Quito en 1919 constituyó la primera victoria nacional, por lo que pueden ser considerados trabajadores del sector privado y esto dio pie a la evolución en cuanto a derechos laborales en el sector privado.

En presente, según datos aportados, por el Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE), emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2015, en el Ecuador existen 899.208 empresas, de las cuales el 90.64% son microempresas, el 7.35% pequeñas empresas, el

0.92% mediana empresa tipo “A”, el 0.61% mediana empresa tipo “B” y solo el 0.48% son grandes empresas (Ecuador, INEC, 2015). Si bien estos datos no pueden brindar el total de empresas privadas existentes a nivel nacional, se desprende que, de un análisis de los tipos de empresas con base en estándares económicos, la gran mayoría son privadas, cuestión que implica la relevancia del movimiento sindical actual. En el estado y su integración con el sector privado.

Hasta el año 2015, el 9% del total de trabajadores en el Ecuador pertenecían al sector público, mientras que el 91% se encontraba ocupado en el sector privado (Ecuador, El Telégrafo, 2015) Sin embargo, según datos proporcionados por el Ministerio de Relaciones Laborales, en 2014, el 80% de los sindicatos pertenecían al sector público y solo el 20% al sector privado. (Ecuador, El Telégrafo, 2014). Según datos del Ministerio de Trabajo, a 2017 existían 5.853 organizaciones laborales en el país, de las cuales solo 2.969 estaban activas. La mayoría de empleados que conforman sindicatos, se encuentran en organizaciones como son la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el Parlamento Laboral Ecuatoriano (PLE) y el Frente Unitario de Trabajadores (FUT). Estas grandes organizaciones reunieron 1.430 sindicatos, representaron a aproximadamente 879.000 trabajadores y emplearon a 7.7 millones de personas en todo el país. (Enríquez, 2017)

En este sentido, según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, si bien en los últimos diez años se han creado aproximadamente 83 nuevas organizaciones sindicales y el número de dichas organizaciones ha

aumentado. El número de trabajadores sindicales ha sido muy poco. El Centro de Investigación de Política Laboral determina que solo el 4% de los trabajadores del sector público y privado están representados por sindicatos. (Enríquez, 2017)

Considerando estos datos, resulta paradójico que, entre los miles de organizaciones sindicales en Ecuador, el sector privado esté pobremente representado en términos de trabajadores asociados a él. Puede ser el gran número de trabajadores necesarios para formar asociaciones de trabajadores, comités o asambleas de trabajadores (30), lo que ha sido criticado recientemente por la Organización Internacional del Trabajo (2017); El objeto del estudio, pero debido a la complejidad y atención que genera, debe ser considerado de manera efectiva.

En consecuencia, en el Ecuador, se puede notar que el movimiento sindical y el sector privado van de la mano. Desde un principio, fueron los trabajadores de este sector quienes organizaron el movimiento obrero y las actividades de convocatoria que se desarrollaron desde finales del siglo XIX y el siglo XX con más integridad. Sin embargo, como se ha demostrado, aunque en el Ecuador se han constituido muchas organizaciones sindicales, en el sector privado, por diferentes características, la voluntad de los sindicatos es insuficiente y el grupo de trabajadores que participan en los sindicatos es minoritario. Eventualmente tiene un impacto negativo en los trabajadores de este sector.

1.7 EL DERECHO A HUELGA EN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES.

La huelga y su ejercicio han sido reconocidos por diversos instrumentos jurídicos internacionales. En este sentido, es quizás el derecho reconocido en la Declaración Universal 30 de los Derechos Humanos de 1948, referido a la sindicalización y a dirigir las exigencias por medio de estas organizaciones (art. 23 numeral 4) el punto de partida de una serie de cláusulas, los países deben ejercer su derecho de huelga a nivel mundial (ONU, Asamblea General, 1948)

Asimismo, algunos convenios de la OIT prevén indirectamente el derecho de huelga. Este es el caso del Convenio núm. 87 de 1948 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que estableció específicamente los derechos otorgados a los trabajadores que deben organizar sus acciones una vez organizado el sindicato (art. 3) (OIT, 1948); También cabe mencionar el Convenio núm. 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que organiza mejor los sindicatos y establece los principios de la negociación colectiva, incluido el ejercicio de los derechos sindicales. (Organización Internacional del Trabajo, 1949)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es otro instrumento que particulariza mejor el ejercicio de este derecho, cuando en su artículo 8 refiere que “1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: (...) d) El derecho de huelga, ejercicio de conformidad con las leyes de cada país” (ONU, Asamblea General, 1966).

Como se demostró, el instrumento reconoce el derecho a la huelga e impone obligaciones a todas las partes contratantes para que puedan ejercer la huelga de diversas formas, pero establece restricciones y la normativa de cada país define su alcance y contenido.

En América Latina, uno de los instrumentos más relevantes es el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Derechos Económicos, Sociales y Culturales o el Protocolo de San Salvador de 1988 (Ecuador fue aceptado, cumplido y ratificado en 1993).; Y los derechos estipulados en el artículo 8 se refieren a los derechos sindicales en el artículo 1b, es decir, el Estado debe garantizar el derecho de huelga (Organización de los Estados Americanos, Asamblea General, 1988). En este sentido, el dominio del imperio en esta región Ecuatoriana y el cumplimiento obligatorio del Ecuador también han constituido una garantía internacional para la huelga y el ejercicio de la huelga, derecho reconocido, de esta manera se puede demostrar claramente que Las instituciones y organizaciones internacionales pertinentes creen que las huelgas se consideran derechos social y económicamente significativos en el ámbito laboral, y que son los ordenamientos legales de cada país, los encargados de darle el tratamiento pertinente.

1.8 CRITICAS AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA EN EL SECTOR PRIVADO EN EL ECUADOR

Hasta el momento se ha comprobado que el ejercicio de la huelga en Ecuador está sujeto a arbitraje por dos reglas básicas, las cuales son

contrarias al espíritu del ejercicio de este derecho. A esto se suma la falta de condiciones objetivas para una adecuada sindicalización entre los trabajadores del sector privado, imponiendo dos ambientes institucionales que no son propicios a la realidad del país.

El primer elemento que debe tenerse en cuenta es que la Constitución de 2008 no establece ningún tipo de restricción al estipular el derecho de huelga. El sometimiento de determinadas condiciones o el ejercicio de los derechos requeridos por las leyes anteriores pueden formar parte de los preceptos y el derecho de huelga no está incluido en la Carta Magna, lo que plantea un tema muy relevante, es decir, su ejercicio no es Debe estar sujeto a cualquier restricción sustantiva o adjetiva, por lo que cualquier solicitud de restricción de su ejercicio es inconstitucional.

En el texto básico de Ecuador no se vislumbraban dificultades distintas a nuestras ideas, dada la relevancia de los derechos mencionados, los legisladores pueden ubicarlos en la primera parte de la Constitución, los derechos de los ecuatorianos, y no en una época posterior. Aunque estos títulos están relacionados con las huelgas y su implementación, no son la categoría más adecuada para abordar el tema. Lo que sigue es que los votantes en 2008 pueden ampliar ligeramente su derecho de huelga, en lugar de establecer simple y claramente su derecho de huelga.

Sin embargo, contrario al espíritu contenido en la Constitución vigente, la Ley del Trabajo se ha encargado de impedir que Ecuador ejerza plenamente

su derecho de huelga. El primer elemento es que faculta a instituciones distintas de los trabajadores para determinar la cantidad de trabajadores del sector transporte y otros sectores que deberían continuar prestando servicios antes de la huelga.

Si bien es correcto considerar de manera especial el llamado puesto de servicio básico o mínimo en la sociedad, a nuestro entender, Ecuador tiene una parte extra de este tema en sus leyes y reglamentos. Esta declaración tiene dos apoyos elementos esenciales. Primero, porque OIT ha establecido la actividad que debe considerarse necesaria a la hora de declarar una huelga. En este sentido, ha establecido hospitales, electricidad, suministro de agua, teléfonos, policía y fuerzas armadas, bomberos, cárceles, escuelas y departamentos de control del tráfico aéreo para el suministro de alimentos (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

Sin embargo, la "El código de Trabajo" ha establecido funciones administrativas, legislativas, judiciales, electorales y de transparencia y control social; entidades de sistemas autónomos descentralizados; regulado las creadas para la prestación de servicios públicos y actividades económicas; gobiernos autónomos descentralizados Personas jurídicas creadas para la prestación de servicios públicos; Banco Central del Ecuador; Banco Nacional de Desarrollo, Electricidad, Hoteles, Banca Privada, Ganadería, Agricultura y Empresas Agropecuarias, etc.

Se puede observar que el Código de Trabajo ecuatoriano ha establecido casi todas las actividades productivas y servicios del país dentro de la categoría de servicio básico o servicio básico, lo que sin duda constituye un control excesivo de esta materia. Como se establece, el código de Trabajo ha determinado esta restricción en casi todas las áreas de funciones estatales y gubernamentales, excepto para los bancos, ganadería, agricultura, agricultura y otras empresas privadas que tienen estructuras privadas y han sido privatizadas. También se establece esta restricción. Sujeto a regulaciones.

En estas instituciones, son los objetos ajenos los que deciden que al menos el 20% de los empleados continúen prestando servicios, no los propios trabajadores, lo que significa que el ejercicio de la huelga está restringido y esto constituye una violación constitucional. Si bien es cierto que ciertos servicios básicos deben mantener sus actividades, de hecho, las instituciones privadas e incluso muchas instituciones públicas no tienen que hacerlo simplemente porque la naturaleza de las actividades laborales que se desarrollan en ellos no tiene el hecho de que la calidad es fundamental, es decir, para mantener la calidad de las personas. La vida y el orden social son fundamentales.

Otro factor que atenta contra este derecho constitucional es que según el reconocimiento del propio artículo 467, cuando su ejercicio está sujeto a las normas del Código de Trabajo, determina las limitaciones del ejercicio de los derechos laborales. Violación de la normativa establecida. Los procedimientos seguidos (también apoyados en las normas señaladas) estipulan las

obligaciones de los trabajadores que se toman una serie de pasos, actividades y acciones antes de que se anuncie una huelga efectiva, que amplificarán el malestar de los trabajadores con el tiempo, retrasando la posibilidad de atender prontamente sus demandas.

Relacionado con esto está que, a pesar de las negociaciones en curso, los trabajadores no podrán declarar una huelga, lo que de hecho significa restricciones absolutas al ejercicio de este derecho. Durante la negociación, los trabajadores deben continuar trabajando en sus propios términos y prohibirles realizar cualquier acción que pueda significar una huelga. Esto no conduce al verdadero significado y naturaleza de la huelga. Esto es para generar malestar social para que la gente pueda conocer la legalidad de sus requisitos y mediante el cese de actividades para presionar al empleador a ceder.

Sobre este aspecto, La Comisión de Expertos de la OIT ha referido que:

Muchos países tienen disposiciones que limitan o prohíben las acciones de huelga en los servicios esenciales, noción que varía según las diferentes legislaciones nacionales (...). El principio según el cual el derecho de huelga puede verse limitado, o incluso prohibido, en los servicios esenciales perdería todo sentido si la legislación nacional definiese esos servicios de forma demasiado extensa. Al tratarse de una excepción del principio general del derecho de huelga, los servicios esenciales respecto de los cuales es posible obtener una derogación total o parcial de ese principio deberían definirse de forma restrictiva; la Comisión estima, por lo tanto, que solo pueden

considerarse servicios esenciales aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. (OIT, 1994, págs. 74-75)

Las negociaciones que se someten a inspectores del trabajo, oficinas o sub-oficinas de mediación laboral, tribunales de conciliación y arbitraje, tribunales superiores de conciliación y arbitraje constituyen pasos que pueden estar sujetos a la intención de diversas situaciones para resolver conflictos, lo que hacen es en el tiempo Amplifique el malestar entre trabajadores y empleadores y perpetúe la solución final en el tiempo. En este sentido, es necesario simplificar el proceso y eliminar instancias para que la solución final pueda durar mucho tiempo, para que el problema se resuelva en el menor tiempo posible, y el impacto adverso en todas las partes sea mínimo.

Por tratarse de una de las mayores violaciones al derecho de huelga reconocido por la Carta Magna, también es muy importante, así lo establece el artículo 497, que confirma que anunciando una huelga. El establecimiento de los siete hechos que pueden declarar cerrada la institución significa una grave violación de las normas constitucionales y de los instrumentos jurídicos internacionales, pues prohíbe la realización de este derecho en otras circunstancias. La Organización Internacional del Trabajo estipula:

Dado que las prohibiciones generales de este tipo obstaculizan de forma considerable uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para fomentar y defender sus intereses, tales

prohibiciones solo pueden justificarse en una situación de crisis nacional aguda e, incluso en ese caso, por un periodo de tiempo limitado, y sólo en la medida de lo necesario para hacer frente a la situación. Esto significa que debe existir una auténtica situación de crisis, como la que se produce en casos de conflicto graves, de insurrección o incluso de catástrofe natural, en los que dejan de concurrir las condiciones normales de funcionamiento de la sociedad civil. (OIT, 1994, págs. 71-72)

Esta pregunta muestra que el espíritu de las regulaciones internacionales y los organismos globales es garantizar plenamente el ejercicio del derecho de huelga, pero cumplir con las restricciones de requisitos especiales, y el método debe cumplir con lo establecido en el artículo 497 del Código Internacional de Naciones Unidas. Laboral significa establecer un conjunto de condiciones que restrinjan las razones para que los trabajadores ejerzan este derecho.

En la realidad nacional, junto con estas cuestiones normativas y estrechos vínculos con el sector privado, surge debido a una serie de hechos que los actuales trabajadores de este sector no cuentan con la voluntad del sindicato, por lo que este requisito puede verse afectado. Derechos laborales. Como se muestra en la figura, entre los miles de organizaciones sindicales en Ecuador, los trabajadores del sector privado tienen la menor cantidad de sindicatos y, en general, sus trabajadores no tienen sindicatos ya que enfrentan en aquellas empresas consideradas microempresas, dificultades para lograr la reunir las 30 firmas.

En sentido general, el ejercicio del derecho de huelga por parte del sector privado en Ecuador está sujeto a una serie de normas y condiciones objetivas que dificultan el pleno goce de estos derechos. Los requisitos legales son que la mayoría de las condiciones limitan la verdadera naturaleza de la huelga en sí e implican que la huelga es reconocida como un derecho de los trabajadores. En este sentido, hemos considerado de antemano que el derecho de huelga en el sector privado en Ecuador no ha recibido suficiente respaldo legal y no puede ser considerado como la etapa de salud de la propia institución, que requiere reforma.

1.9 ANÁLISIS COMPARADO DEL PROCESO EN OTROS PAÍSES.

El derecho de huelga ha sido reconocido por diversas normativas. Debido a su proximidad con Ecuador y la naturaleza del reconocimiento, se seleccionaron tres países para un breve análisis legal de los derechos mencionados.

1.10.1 Colombia

Colombia establece en su artículo 39 el derecho de los trabajadores y empleadores a formar sindicatos y asociaciones, comportamiento que la ley reconoce únicamente mediante el registro de sus estatutos y reconoce todas las garantías necesarias para su gestión. El derecho de huelga está

reconocido en el artículo 56, que establece restricciones a los servicios públicos básicos y debe entenderse como "(...) toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas". (Sentencia C-122, 2012, pág. 5) (Colombia, Asamblea Constituyente, 1991).

A pesar de este reconocimiento, la Corte Constitucional ha dictaminado reiteradamente que este derecho no es absoluto sino relativo (Sentencia No. C-858, 2008) (Sentencia No. C-696, 2008), porque en general Los intereses pueden limitar este derecho. Y los derechos de otras personas, o su ejercicio pueden o pueden provocar cambios en el orden público (Sentencia C-432, 1996). En este sentido, este derecho se limita a los servicios públicos y es una respuesta al cumplimiento de la normativa (Sentencia C-432, 1996) (Sentencia C-858, 2008)

En Colombia existen diferentes restricciones al ejercicio del derecho de huelga en la práctica. En este caso, dado que solo el sindicato de la empresa tiene derecho a hacer uso de este derecho, no es posible ingresar a la central sindical (artículo 417); debe existir mayoría cualificada para declarar la huelga, es decir, la mitad de los trabajadores de la empresa más uno (artículo 431). , 432 a 436, 444 a 449); los funcionarios y funcionarios públicos no pueden declarar peticiones o huelgas (artículos 414, 416); prohibir los servicios públicos básicos (artículo 430) y todas las "leyes laborales sustanciales" (Columbia, Comisión de Ciencia y Tecnología, 1950)

1.10.2 Guatemala

Guatemala es uno de los países identificados como no garante de estos derechos. En este sentido, la Constitución guatemalteca reconoce el derecho de huelga y el derecho de paro en su artículo 104. El derecho de huelga se reconoce sólo después de que se hayan agotado todos los procedimientos de mediación dentro de los límites establecidos por la ley. Asimismo, la propia normativa constitucional estipula que la normativa constitucional sólo puede ejercitarse por motivos económicos y sociales, y este será el caso en el que la normativa no permita determinar los derechos antes mencionados. (Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1985)

Además de estas restricciones, la Carta Magna de Guatemala ha establecido nuevas restricciones para los trabajadores estatales a quienes se les prohíbe participar en actividades políticas partidistas. No reconoce el derecho al desempleo, pero huelga siempre que no afecte los servicios. Públicos básico (artículo 116) (Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1985) y cumplir con las disposiciones de la Ley Nacional de Gestión de Huelgas Obreras, que establece las gestiones necesarias para el ejercicio del derecho de huelga. (Guatemala, Congreso, 1986)

1.10.3 Paraguay

La Constitución paraguaya estipula el derecho de huelga y paro laboral en el artículo 98, que estipula que, en caso de ciertos conflictos, todos los trabajadores del sector público o privado tienen este derecho y otorgan a los empleadores los mismos derechos.

En este sentido, anunció las restricciones legales al mismo y determinó los servicios básicos, es decir, los servicios públicos básicos que no afectan a la comunidad (Paraguay, Convención de la Constitución Nacional, 1992). En el mismo sentido, la Ley del Trabajo anuncia el reconocimiento del derecho de huelga (artículo 67, inciso j); huelga (artículo 358); y el ejercicio de todos los trabajadores (artículo 359). Como restricción, para los dependientes, solo se puede establecer esta posibilidad (artículo 360); y los servicios públicos básicos, incluyendo agua, luz y hospitales (artículo 362). (Paraguay, Congreso, 1993)

Como se puede observar en la legislación colombiana, guatemalteca y paraguaya, la carta magna otorga el derecho a la huelga, pero comparte el mismo sentido, al parecer, ya que colocan restricciones, en el en derecho a la huelga, por lo que al igual, que Ecuador, limita su libre ejecución. Por lo que se puede entender que estos países como el Ecuador, lo que buscan es obstaculizar la ejecución del derecho a la huelga, por las consecuencias Económicas que podría repercutir en el país.

ASPECTO METODOLÓGICO
CAPITULO II

2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN Y ALCANCE

Dadas las características de los enunciados, el método de esta investigación es exploratorio, porque el propósito es de analizar. Fue elegido porque, en general, permite explicar cada objetivo establecido.

De las entrevistas con abogados laboristas, se desprende que se han comprobado los distintos motivos de la necesidad de reformar nuestra legislación laboral

Analítico porque permite el establecimiento de elementos principales a partir del análisis de las variables estudiadas. A través de esta herramienta es posible comprender las causas y condiciones del movimiento sindical ecuatoriano, sus consecuencias y el reconocimiento normativo de la huelga como diferentes etapas del derecho.

2.2 VARIABLES

2.2.1 Idea que defender:

Con la eliminación de restricciones que existen en el código de trabajo, el sector privado tendría un derecho a la huelga eficiente.

2.2.2. Variable independiente:

El Derecho Constitucional y Laboral que otorga el derecho a la huelga a los trabajadores en el Ecuador.

2.2.3 Variable Dependiente:

La limitación del derecho a la huelga en los empleados del sector privado en el Ecuador.

2.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La técnica usada en este trabajo investigativo, fue el método de entrevista, para obtener un mejor panorama de lo que opinan los profesionales en la rama del derecho laboral sobre el tema tratado, por consiguiente, se realizaron una serie de preguntas referente al derecho a la huelga establecidos en el código laboral con referente al mismo y así planteando si es necesaria una reforma o no, ya que limitando la práctica de este derecho

2.4 RESULTADOS

De acuerdo con lo anterior y en consecuencia a la problemática, esto llevó al análisis del derecho de huelga para su investigación y análisis, los resultados fueron evaluados cuantitativamente con base en las respuestas de los entrevistados, los cuales son expertos en la materia.

2.5 JURISTAS LABORALISTAS ENTREVISTADOS

Las opiniones de los profesionales del campo del derecho laboral son necesarias para el análisis e investigación de este trabajo. Sus respuestas fueron necesarias para establecer si a sus criterios existen obstáculos o limitaciones con respecto al derecho a la huelga en el Ecuador, así mismo ayudaron y enriquecieron con sus opiniones, esta investigación.

2.5.1 Entre estos expertos en materia laboral tenemos:

Dr. Gustavo Quimi Miraba

Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue

Mgs. Efraín Duque

Ab. Heriberto Glas Espinel

Ab. Joaquín Flor Morla

Ab. Julio Cesar Ruiz

3. RESULTADOS

Tabla 1: ¿Cómo abogado ha dado asesoramiento a empleador o trabajadores sobre una huelga?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba	X	
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue	X	
Mgs. Efrain Duque	X	
Ab. Heriberto Glas Espinel	X	
Ab. Joaquin Flor Morla	X	
Ab. Julio Cesar Ruiz	X	
Ab. Luis Poveda	X	
Ab. Juan Valarez	X	
Ab. Holger Cando	X	
Ab. Hugo Flores	X	

Elaborado por el autor (2020)

¿Como abogado ha dado asesoramiento a empleador o trabajadores sobre una huelga?

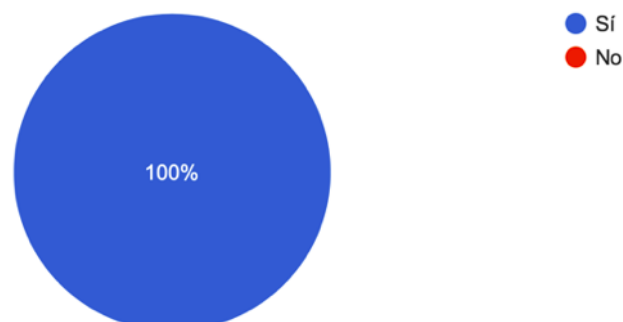


Gráfico 1: elaboración del autor (2020)

Tabla 2 ¿Cree que el art 497 del código de trabajo es restrictivo?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba	X	
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue	X	
Mgs. Efrain Duque	X	
Ab. Heriberto Glas Espinel	X	
Ab. Joaquin Flor Morla	X	
Ab. Julio Cesar Ruiz	X	
Ab. Luis Poveda	X	
Ab. Juan Valarez	X	
Ab. Holger Cando	X	
Ab. Hugo Flores	X	

Elaborado por el autor (2020)

¿Cree que el art 497 del código de trabajo es restrictivo?

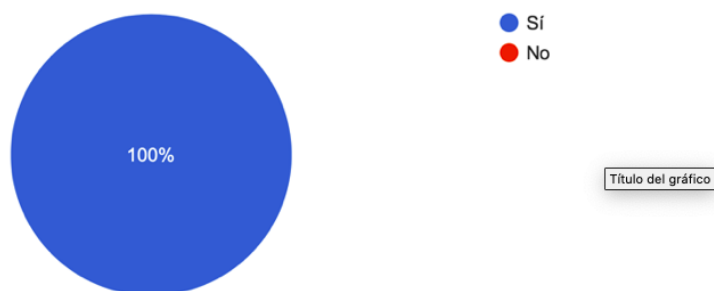


Gráfico 2: elaboración del autor (2020)

Tabla 3 ¿Considera usted que es de suma importancia que las leyes en el Ecuador, cuiden el ejercicio pleno del derecho a la huelga, sin ninguna restricción?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba	X	
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue	X	
Mgs. Efrain Duque	X	
Ab. Heriberto Glas Espinel	X	
Ab. Joaquin Flor Morla	X	
Ab. Julio Cesar Ruiz	X	
Ab. Luis Poveda	X	
Ab. Juan Valarez	X	
Ab. Holger Cando	X	
Ab. Hugo Flores	X	

Elaborado por el autor (2020)

¿Considera usted que es de suma importancia que las leyes en el Ecuador, cuiden el ejercicio pleno del derecho a la huelga, sin ninguna restricción?

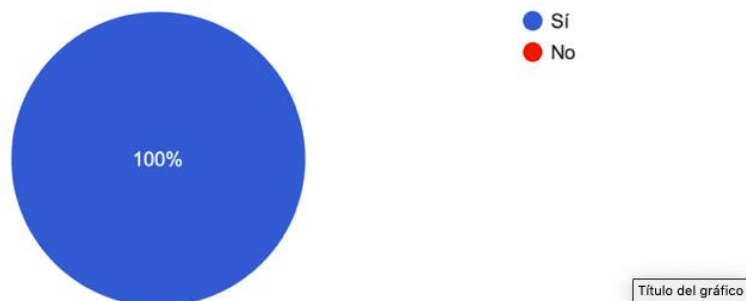


Gráfico 3: elaboración del autor (2020)

Tabla 4 ¿Considera usted que el mecanismo de la huelga en el Ecuador es eficiente?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba		X
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue		X
Mgs. Efrain Duque		X
Ab. Heriberto Glas Espinel		X
Ab. Joaquin Flor Morla		X
Ab. Julio Cesar Ruiz		X
Ab. Luis Poveda		X
Ab. Juan valarez		X
Ab. Holger Cando		X
Ab. Hugo Flores		X

Elaborado por el autor (2020)

¿Considera usted que el mecanismo de la huelga en el Ecuador es eficiente para el trabajador?

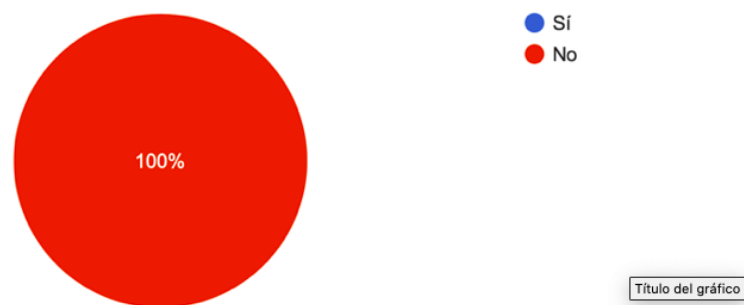


Gráfico 4: elaboración del autor (2020)

Tabla 5 ¿Considera usted necesaria una reforma, en los artículos que regula el derecho a la huelga, para una ejecución plena de los trabajadores?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba	X	
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue	X	
Mgs. Efrain Duque	X	
Ab. Heriberto Glas Espinel	X	
Ab. Joaquin Flor Morla	X	
Ab. Julio Cesar Ruiz	X	
Ab. Luis Poveda	X	
Ab. Juan Valarez	X	
Ab. Holger Cando	X	
Ab. Hugo Flores	X	

Elaborado por el autor (2020)

¿Considera usted necesaria una reforma, en los artículos que regula el derecho a la huelga, para una ejecución plena de los trabajadores?

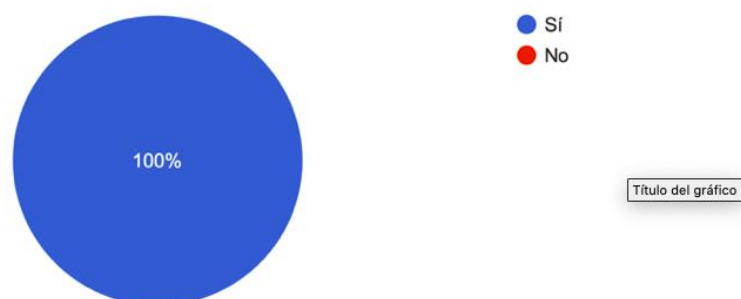


Gráfico 5: elaboración del autor (2020)

Tabla 6 ¿Cree usted que al establecer un sistema de huelga en que los trabajadores no paralicen la producción de su empleador, esto haga más atractivo al Ecuador para la inversión extranjera?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba	X	
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue	X	
Mgs. Efrain Duque	X	
Ab. Heriberto Glas Espinel	X	
Ab. Joaquin Flor Morla	X	
Ab. Julio Cesar Ruiz	X	
Ab. Luis Poveda	X	
Ab. Juan Valarez	X	
Ab. Holger Cando	X	
Ab. Hugo Flores	X	

Elaborado por el autor (2020)

¿Cree usted que al establecer un sistema de huelga en que los trabajadores no paralicen la producción de su empleador, esto haga mas atractivo al Ecuador para la inversión extranjera?



Gráfico 6: elaboración del autor (2020)

Tabla 7 ¿Considera usted, que se pueda realizar un órgano tripartito (conformado por trabajadores el empleador y el ministerio de trabajo), para que controle el derecho de la huelga y la empresa no paralice sus actividades?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba	X	
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue	X	
Mgs. Efrain Duque	X	
Ab. Heriberto Glas Espinel	X	
Ab. Joaquin Flor Morla	X	
Ab. Julio Cesar Ruiz	X	
Ab. Luis Poveda	X	
Ab. Juan Valarez	X	
Ab. Holger Cando	X	
Ab. Hugo Flores	X	

Elaborado por el autor (2020)

¿Considera usted, que se pueda realizar un órgano tripartito (conformado por trabajadores el empleador y el ministerio de trabajo), para que co...a huelga y la empresa no paralice sus actividades?

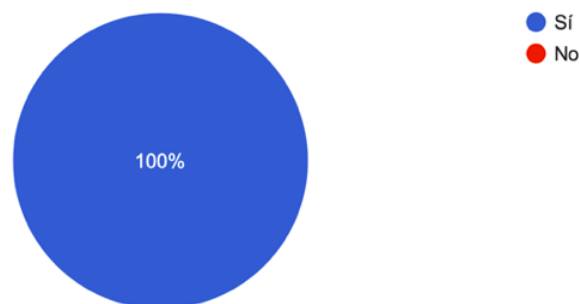


Gráfico 7: elaboración del autor (2020)

Tabla 8 ¿Usted considera que el derecho de huelga debe ser encaminado a que el trabajador, reciba lo que por derecho le corresponde?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba	X	
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue	X	
Mgs. Efrain Duque	X	
Ab. Heriberto Glas Espinel	X	
Ab. Joaquin Flor Morla	X	
Ab. Julio Cesar Ruiz	X	
Ab. Luis Poveda	X	
Ab. Juan Valarez	X	
Ab. Holger Cando	X	
Ab. Hugo Flores	X	

Elaborado por el autor (2020)

¿Usted considera que el derecho de huelga debe ser encaminado a que el trabajador, reciba lo que por derecho le corresponde?

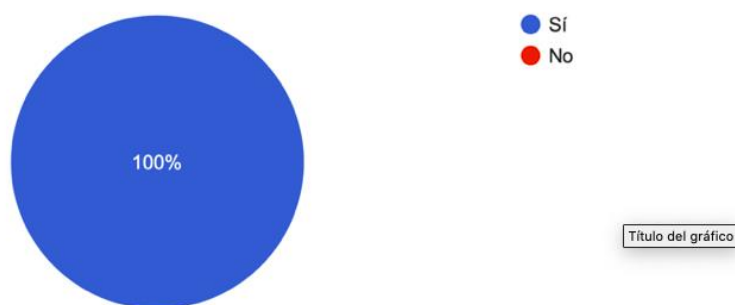


Gráfico 8: elaboración del autor (2020)

Tabla 9 ¿Usted estaría de acuerdo en que la huelga no destruya la fuente de trabajo?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba	X	
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue	X	
Mgs. Efrain Duque	X	
Ab. Heriberto Glas Espinel	X	
Ab. Joaquin Flor Morla	X	
Ab. Julio Cesar Ruiz	X	
Ab. Luis Poveda	X	
Ab. Juan Valarez	X	
Ab. Holger Cando	X	
Ab. Hugo Flores	X	

Elaborado por el autor (2020)

¿Usted estaría de acuerdo en que la huelga no destruya la fuente de trabajo?

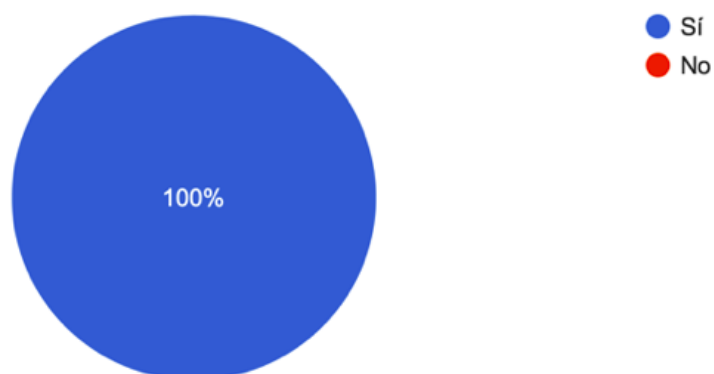


Gráfico 9: elaboración del autor (2020)

Tabla 10 ¿Considera usted que en la huelga debe pagarse primeramente todo lo adeudado a los trabajadores, ya que tiene crédito privilegiado de primer orden?

ENTREVISTADO	SI	NO
Dr. Gustavo Quimi Miraba	X	
Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue	X	
Mgs. Efrain Duque	X	
Ab. Heriberto Glas Espinel	X	
Ab. Joaquin Flor Morla	X	
Ab. Julio Cesar Ruiz	X	
Ab. Luis Poveda	X	
Ab. Juan Valarez	X	
Ab. Holger Cando	X	
Ab. Hugo Flores	X	

Elaborado por el autor (2020)

¿Considera usted que en la huelga debe pagarse primeramente todo lo adeudado a los trabajadores, ya que tiene crédito privilegiado de primer orden?

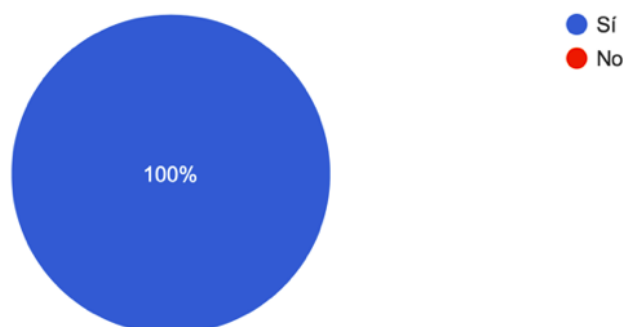


Gráfico 10: elaboración del autor (2020)

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
LOS RESULTADOS
CAPITULO III**

3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se realizaron entrevistas con varios profesionales del derecho para analizar mejor los temas a abordar, incluidos abogados y docentes autónomos, especialmente el derecho laboral, constitucional y procesal, para ilustrar la trascendencia de la investigación.

Dado que el conocimiento de los profesionales del ámbito jurídico proporciona un gran apoyo y efectividad para las conclusiones y recomendaciones finales que se establecerán en el proyecto de investigación de esta universidad, sus respuestas son analizadas y comparadas entre sí para comprender todos los aspectos y puntos de vista. En cuanto a una cuestión, de si las restricciones que establece el código de trabajo, es necesario proponer efectivamente una reforma.

Los profesionales del derecho que ayudaron con la encuesta que se realizaron fueron:

Dr. Gustavo Quimi Miraba, ex inspector de trabajo; Mgs. Luis Alfredo Muga Passailaigue, ex juez provincial de la sala especializada de lo laboral; Mgs. Efraín Duque, ex juez de la corte nacional de justicia; Mgs. Luis Poveda, ex ministro de trabajo Ab. Heriberto Glas Espinel abogado laboralista en libre ejercicio; Ab. Joaquín Flor Morla abogado laboralista en libre ejercicio; Ab. Julio Cesar Ruiz fue inspector de trabajo por más de 20 años; Ab. Juan Valares, profesor de derecho laboral; Ab. Holger Cando laboralista de libre ejercicio; Ab. Hugo Flores

Las respuestas fueron:

Primera pregunta ¿Como abogado ha dado asesoramiento a empleadores o trabajadores sobre una huelga?

Respuesta

Todos los entrevistados manifestaron que, si han aportado con sus conocimientos, asesorando a trabajadores y a empleadores, sobre la huelga

Segunda pregunta ¿Cree que el art 497 del código de trabajo es restrictivo?

Respuesta: todos los encuestados afirmaron, que dicho artículo limita el ejercicio del derecho a la huelga, lo cual va en contra del sentido de esta, ya que debe ser ágil, sin que cumpla algún tipo de condicionamiento.

Tercera pregunta ¿considera usted que es de suma importancia que las leyes en el Ecuador, cuiden el ejercicio pleno del derecho a la huelga, ¿sin ninguna restricción?

Respuesta

Todos coincidieron en que sí, ya que los trabajadores, son el eje de la sociedad y a su vez es la parte más vulnerable, por lo que, al notar un abuso por parte del empleador, debe tener una herramienta eficaz para hacer exigir sus derechos.

Cuarta pregunta ¿Considera usted que el mecanismo de la huelga en el Ecuador es eficiente?

Respuesta

No, ya que todos concordaron en que muchas veces, el empleador lo único que hace es dilatar el proceso, engañando a los trabajadores con propuestas o por el contrario corren el riesgo de que su huelga sea catalogada como ilegal.

Quinta pregunta ¿Considera usted necesaria una reforma, en los artículos que regula el derecho a la huelga, para una ejecución plena de los trabajadores

Respuesta

Todos estuvieron de acuerdo, ya que en el medio existen empleadores, que creen que aún estamos en la época de esclavitud, aprovechándose de la necesidad de trabajo de las personas. Por ello consideraron pertinente una reforma para que los trabajadores tengan una herramienta útil, o el empleador por temor a esto cese con los abusos.

Sexta pregunta ¿Cree usted que al establecer un sistema de huelga en que los trabajadores no paralicen la producción de su empleador, esto haga más atractivo al Ecuador para la inversión extranjera?

Respuesta

Todos manifestaron que, si existía la probabilidad de que lo vuelva más atractivo, por el hecho de que los inversionistas, no quieren perdidas, por lo que, al no paralizar sus actividades, no existirían pérdidas económicas

Séptima pregunta ¿Considera usted, que se pueda realizar un órgano tripartito (conformado por trabajadores, el empleador y el ministerio de trabajo), para que controle el derecho de la huelga y la empresa no paralice sus actividades?

Respuesta

Los abogados manifestaron que, si sería factible, ya que lo que se buscaría es que los 3 conozcan y tomen decisiones con respecto a la huelga que se planteo

Octava pregunta ¿Usted considera que el derecho de huelga debe ser encaminado a que el trabajador, reciba lo que por derecho le corresponde?

Respuesta

Todos manifestaron un sí, ya que ese es su inicio histórico, por lo realizan como último recurso para exigir sus derechos.

Novena pregunta ¿Usted estaría de acuerdo en que la huelga no destruya la fuente de trabajo?

Respuesta

La opinión general, fue de un sí, ya que en Guayaquil y en Ecuador, se han visto muchos casos, en los cuales, huelgas han quebrado negocios, por lo que encuentran muy pertinente, que se implemente un método en que se establezca que la huelga, cuide la fuente de empleos.

Decima pregunta ¿Considera usted que en la huelga debe pagarse primeramente todo lo adeudado a los trabajadores, ya que tiene crédito privilegiado de primer orden?

Respuesta: todos acordaron de que cuando los trabajadores realizan una huelga es porque consideran que sus derechos van a ser evadidos, como puede darse el caso, que el empleador deje el país, venda la empresa o simplemente tenga muchos acreedores, por lo consideran pertinente, que se los coloque como prioritario el pago de los haberes laborales adeudados.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

A partir de los elementos que han sido analizados hasta el momento se pueden plantear las siguientes conclusiones:

La huelga como organización laboral ha pasado por tres etapas principales de la historia. Por primera vez se prohíbe explícitamente su uso; por una segunda que no está explícitamente prohibido, pero sí perseguido políticamente; en la tercera etapa, se regula y reconoce como derecho del trabajador. A partir de la primera mitad del siglo XX, su fundamento jurídico comenzó a construirse de mejor manera a nivel internacional, lo que conducirá a un mayor reconocimiento del ordenamiento jurídico interno.

Las huelgas y el ejercicio del derecho de huelga han estado vinculados al sector privado desde sus inicios. La historia muestra que las asociaciones privadas y los trabajadores corporativos de la misma naturaleza fueron los primeros en tomar acciones, y estas acciones luego llevaron a que las huelgas a que sean reconocidas como derechos laborales y constitucionales. En Ecuador, esto no es una excepción, porque la huelga y su derecho a ejercer han sido restringidos desde un principio ya que en su inicio lo sufrieron los artesanos, los ferroviarios, los choferes de buses urbanos y otras actividades del sector privado que delimitaron el surgimiento de este derecho en el país.

En Ecuador, el último texto constitucional reconoce a los trabajadores sindicales y el derecho de huelga, así mismo determina que la huelga es un derecho, y tal como lo establece la Constitución vigente. Sin embargo, su tratamiento en el texto no es suficiente, su posición en las normas básicas es fácil de criticar, debe colocarse en el apartado de derechos fundamentales. Sin embargo, vale la pena considerar que el reconocimiento de las huelgas por parte de la Carta Magna no impone restricciones a su ejercicio.

Por el contrario, cuando se trata del ejercicio del derecho de huelga, la actual el código de Trabajo del Ecuador establece una serie de condiciones, requisitos y procedimientos desde una perspectiva restrictiva, lo que dificulta el adecuado y pleno ejercicio de este derecho. La existencia de instituciones distintas a los trabajadores restringe la disposición de los trabajadores a suspender las actividades laborales y la taxatividad en que se detallada de los casos en los que se puede declarar una huelga, la posibilidad de no declaratoria mientras continúan las negociaciones, y otros puntos de vista igualmente importantes establecen una serie de elementos que atentan contra el pleno ejercicio de este derecho en la realidad nacional y por tanto vulneran la Constitución.

Al cotejar los datos de las encuestas realizadas a los expertos en derecho laboral, se pudo notar una concordancia en criterio, al manifestar que consideran que el legislador, trato de limitar al derecho laboral, para no perjudicar al empresario, por los antecedentes, de al haber existido huelgas

estas ocasionaban graves daños en los negocios hasta en ciertos casos ocasionaban una pérdida total.

Finalmente, cada análisis y consideración que se realizó en este estudio fue enfocado a brindar la protección más amplia y adecuada para la protección del derecho de huelga y los derechos de los trabajadores. De esta forma, necesario concluir en base a los siguientes hechos: todo método y técnica de investigación, toda pregunta tiene como objetivo lograr el respeto absoluto de los derechos de los empleados, no de los derechos de los empleadores, porque ese es el propósito de la huelga. De acuerdo con esta investigación y con base en ella, toda propuesta que se implementó está ligada a la evidente intención de garantizar los derechos de los huelguistas de manera absoluta, definitiva, ya que los trabajadores son los que intentan mantener la producción de bienes y servicios. Sociedad ecuatoriana.

RECOMENDACIONES

Con base en la investigación realizada, es necesario hacer las siguientes recomendaciones:

- Convocar talleres, eventos, conferencias y seminarios. Estos eventos fueron previamente coordinados entre las universidades ecuatorianas, empresas privadas y los sindicatos existentes en Ecuador. El análisis e investigación en temas laborales se centró en las huelgas y su implementación, así como su particularidad. Es uno de los puntos más importantes, aumentando así el nivel de conocimiento de los trabajadores del sector privado.

En el orden institucional, realizar las siguientes acciones:

- Un cronograma establecido por el Ministerio de Trabajo, que incluye la formación obligatoria del recurso humano de las empresas privadas ecuatorianas a través de cursos breves, concisos y precisos para el ejercicio del derecho de huelga.
- Que el Ministerio de Trabajo se coordina con los sindicatos del país para garantizar que los huelguistas reciban capacitación en el ejercicio del derecho de huelga.

- Establecer como responsabilidad de todas las empresas privadas del Ecuador, que deban, desarrollar un programa de capacitación institucional para sus trabajadores para dar solución de problemas laborales, especialmente en las áreas de los sindicatos y el derecho de huelga.
- Establecer sistemas y políticas, acciones y estrategias empresariales, dando prioridad y respetando los derechos de los trabajadores frente a los derechos de los empleadores, especialmente en lo que respecta a derechos conexos a la huelga.

En el orden legal, encontramos pertinente:

- Que la Asamblea Nacional debe dar prioridad en sus proyectos en materia laboral, especialmente en la actividad legislativa en materias directamente relacionadas con los trabajadores, como el derecho de huelga, que debe ser plenamente reconocido y aplicado sin ningún tipo de restricción.
- Proponer reformas en el código de trabajo, que permita utilizar de forma ágil en el sector privado, el ejercicio del derecho a la huelga así mismo en la constitución del 2008.

LA PROPUESTA
CAPITULO V

5.1 PROPUESTA

Reformar la constitución para colocar el derecho a la huelga, como un derecho fundamental de las personas y el código de trabajo para así implementar medidas en el orden legal e institucional para garantizar mejor el ejercicio del derecho de huelga en el sector privado en Ecuador. Para que así se eliminen los preceptos que impiden que la legislación ecuatoriana ejerza plenamente el derecho de huelga. Estableciendo así mismo una mejor armonía ente la constitución y el código de trabajo.

En dichas reformas se debe establecer el presente método de huelga que a nuestra consideración sería un procedimiento eficaz y novedoso, este consistirá en de cierto modo la toma de la empresa o negocios, por los trabajadores, teniendo al inspector de trabajo como veedor. Esta tendrá dos intenciones, servir como método de coerción para el empleador, para así tenga temor de que los trabajadores la ejecuten o en su defecto lograr restituir los derechos laborales, que están siendo obviados, por el empleador.

El cual se realizará de forma ágil, para esto será necesario una carta dirigida al inspector de trabajo, la cual contendrá los motivos por los cuales se iniciará la huelga, así mismo como pruebas que soporten sus afirmaciones, también deberá contener la firma de la mitad más uno de los trabajadores solicitando al inspector de trabajo que se posesione como administrador

interventor de la huelga. Dicha carta deberá ser presentada con la firma de un abogado.

El Inspector tendrá 10 días para referirse a la solicitud de huelga de los trabajadores, notificando al empleador la misma en el domicilio del negocio, las cuales serán fijadas en 3 ocasiones en la puerta principal del establecimiento, donde ejerza sus actividades.

El empleador tendrá 5 días para demostrar con pruebas que las afirmaciones de los trabajadores, son infundadas, estas serán analizadas por el inspector de trabajo en el término de 5 días; de no contestar o no proporcionar pruebas útiles, conducentes y pertinentes, el inspector de trabajo tendrá que instaurar la huelga.

El inspector de trabajo se posesionará como administrador interventor del establecimiento y este tendrá como objetivo otorgar los derechos laborales que están siendo vulnerados, cuya administración terminara cuando el inspector de trabajo constate que todos los trabajadores han adquirido sus derechos, que estaban siendo obviados antes del inicio de la huelga.

Las actividades comerciales, se mantendrán con normalidad, sin que se afecte o modifique la estructura o procedimientos empresariales.

El inspector de trabajo deberá de emitir reportes mensuales, al representante legal o dueño del negocio, sobre el pago de haberes a los trabajadores, en un estado de cuenta.

Si los trabajadores reclaman mejores condiciones para desempeñar sus actividades de trabajo, el inspector deberá evaluar si es pertinente realizar el acondicionamiento tomando en consideración el giro del negocio y el bienestar de los trabajadores. De encontrarlo pertinente el inspector de trabajo deberá notificar al representante legal o dueño, para que este realice las adecuaciones, que este indicara, de no proporcionar respuesta, el gasto que se incurra se incluirá en la deuda de los haberes que mantenía el empleador.

Al finalizar su intervención, el inspector deberá emitir un reporte, en el cual detallará su gestión realizada, así mismo advertirá al empleador de incumplir o no tomar en cuenta sus recomendaciones, se emitirá instantáneamente una multa.

BIBLIOGRAFÍA

- Albaladejo, Manuel (1996). Derecho Civil. Introducción y Parte General. Barcelona. Editorial Bosch.
- Alonso, Manuel (1981). Introducción al Derecho del Trabajo (cuarta edición revisada). Madrid. Editorial Revista de Derecho Privado - Editoriales de Derecho Reunidas.
- Azócar Simonet, Rodrigo, & Cruz González, Álvaro (2015). Limitaciones al Derecho de Huelga en Chile: los servidores esenciales, el reemplazo de trabajadores y los servicios mínimos en el contexto de la reforma laboral. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Volumen 6, No. 12, 140-161.
- Cabanellas, Guillermo (1966). Derecho de los Conflictos Laborales. Buenos Aires. Bibliográfica Omeba Editores.
- Caldas, María Eugenia, Gregorio, Alicia & Hidalgo, María Isabel (2016). Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial. Madrid. Editorial EDITEX S.A.
- Chanamé Orbe, Raúl (2009). Diccionario Jurídico. Término y conceptos. Alimentos. Lima. ARA Editores.
- Checa, Leonor Maribel (2015). Derecho a las vacaciones de las y los trabajadores del sector privado y su incidencia en el principio constitucional de la equidad. Quevedo. Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Enríquez, Carolina (01 de 05 de 2017). 2 969 sindicatos con baja representación. El Comercio Falchetti Mignone, Roberto (1982). Los Sindicatos. Montevideo. Ediciones Jurídicas Amalio Fernández.

- García, Héctor Omar (2012). El Derecho de Huelga. En Julio César Simón, & Leonardo Ambesi, Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo Tomo II (págs. 560-601). Buenos Aires. Editorial La Ley.
- García Blasco, Juan (1983). El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos. Barcelona. Editorial Bosch.
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, & Guido, Horacio (1998). Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.
- Goerlich Peset, José María (1990). El derecho de huelga en los servicios esenciales. Jueces para la democracia (10), 36-42.
- González Morfín, Efraín (2003). Temas de Filosofía del Derecho (segunda edición). México. Editorial Limusa.
- INEL. (1987). Los Conflictos Colectivos en el Ecuador. Una visión sindical. Quito. Instituto Nacional de Educación Laboral Ecuador.
- Irureta Uriarte, Pedro (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo.
- Revista De Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, No. 42, julio, 251-282.
- Macchiavello, Guido (1989). Derecho Colectivo del Trabajo. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.
- Monereo Pérez, José Luis (1993). La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional. Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social(27), 21-114.

- Ninahualpa Contreras, Luis Felipe (2009). La Huelga y el Paro (Postgrado Maestría en Derecho Empresarial). Loja. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Ospina, Edgar (2013). Derecho Colectivo del Trabajo (Tercera edición actualizada con legislación y jurisprudencia). Bogotá. Ediciones Jurídicas.
- Palomeque López, Manuel Carlos, & Álvarez de la Rosa, Manuel (2000). Derecho del Trabajo. Madrid. Colección Ceura Editores.
- Palomeque López, Manuel Carlos, & Álvarez de la Rosa, Manuel (2001). Derecho del Trabajo. Madrid. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- OIT. (2006). Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios. Ginebra. Consejo de Administración de la OIT.
- OIT. (1996). La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra. Consejo de Administración de la OIT.
- Paz y Miño, Juan (2013). La Revolución Juliana en Ecuador (1925-1931) Políticas Económicas. Quito. Ministerio Coordinador de Política Económica.
- Pérez, Benito (1983). Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Editorial Astrea.
- Porret Gelabert, Miquel (2009). La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados. Revista Técnico Laboral, Volumen 31, No. 122, 565-631.
- Reyes Mendoza, Libia (2012). Derecho Laboral. México. Editorial Red Tercer Milenio.

- Trujillo, Julio César (1986). Derecho al Trabajo (Vols. I-II). Quito. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Vida, José, Matía, Javier, Sala, Tomás, & Valdés, Fernando (1982). Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos. Madrid. Editorial Civitas S.A.
- Vivero Serrano, Juan Bautista (2002). La huelga en los servicios esenciales de la comunidad. Valladolid. Editorial Lex Nova.
- Ycaza, Patricio (1991). Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano. De la influencia de la táctica del frente popular a las luchas del FUT (Segunda Parte). Quito. Centro de Investigación de los Movimientos Sociales del Ecuador (CEDIME).

CUERPOS LEGALES

- Colombia, Asamblea Constituyente. (06 de 07 de 1991). Constitución Política de la República de Colombia. Actualizada con los Actos Legislativos a 2015. Edición especial preparada por la Corte Constitucional.
- Colombia, CST. (05 de 08 de 1950). Código Sustantivo del Trabajo (CST). Adoptado por el Decreto Ley 2663. Publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de 10 de 2008). Constitución de la República. Aprobada mediante Decreto Legislativo No. 0. Publicada en el Registro Oficial No. 449.
- Ecuador, Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo (Codificación No. 2005-017. Publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 167). Quito. Ediciones Legales.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (23 de 12 de 1906). Constitución Política de la República del Ecuador. Aprobada en Quito.

- Ecuador, Asamblea Nacional. (26 de 03 de 1929). Constitución Política de la República del Ecuador. Aprobada en Quito.
- Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente. (06 de 03 de 1945). Constitución Política de la República del Ecuador. Aprobada en Quito.
- Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente. (31 de 12 de 1946). Constitución Política de la República del Ecuador. Aprobada en Quito.
- Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente. (25 de 05 de 1967). Constitución Política de la República del Ecuador. Aprobada en Quito.
- Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente. (05 de 06 de 1998). Constitución Política de la República del Ecuador. Aprobada en Riobamba. Promulgada mediante Decreto Legislativo No. 000. Publicada en el Registro Oficial No. 1.
- Ecuador, Congreso Constituyente . (11 de 09 de 1830). Constitución del Estado del Ecuador. Aprobada en Riobamba.
- 72
- Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente. (31 de 05 de 1985). Constitución Política de la República de Guatemala. Reformada por el Congreso de la República, y aprobada su reforma a través de referéndum en el año de 1993. Aplicada en fallos de la Corte de Constitucionalidad 2002.
- Guatemala, Congreso. (11 de 12 de 1986). Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado. Aprobado mediante Decreto No. 71.
- Sentencia C-122, Expediente D- 8596 (Corte Constitucional de Colombia 22 de 02 de 2012).
- Sentencia C-432, Expediente D-1244 (Corte Constitucional de Colombia 12 de 09 de 1996).
- Sentencia C-858, Expediente D-7098 (Corte Constitucional de Colombia 03 de 09 de 2008).
- Sentencia No. C-696, Expediente D-7120 (Corte Constitucional de Colombia 09 de 07 de 2008).

- Paraguay, Congreso. (29 de 06 de 1993). Código del Trabajo. Obtenido de Aprobado mediante Ley No. 213.
- Paraguay, Convención Nacional Constituyente. (20 de 06 de 1992). Constitución de la República de Paraguay.

ANEXO

1. ENCUESTA REALIZADA ABOGADOS LABORALISTAS DEL SECTOR PRIVADO.



FACULTAD DE DERECHO Y GOBERNABILIDAD

ENCUESTA A ABOGADOS LABORALISTAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Para ello, le pedimos responder con absoluta sinceridad cada pregunta, Muchas Gracias.

1. ¿Como abogado ha dado asesoramiento a empleador o trabajadores sobre una huelga?
SI___ NO___

2. ¿Cree que el art 497 del código de trabajo es restrictivo?
SI___ NO___

3. ¿considera usted que es de suma importancia que las leyes en el Ecuador, cuiden el ejercicio pleno del derecho a la huelga, sin ninguna restricción?
SI___ NO___

4. ¿Considera usted que el mecanismo de la huelga en el Ecuador es eficiente?
SI___ NO___

5. ¿Considera usted necesaria una reforma, en los artículos que regula el derecho a la huelga, para una ejecución plena de los trabajadores?
SI___ NO___
6. ¿Cree usted que al establecer un sistema de huelga en que loS trabajadores no paralicen la producción de su empleador, esto haga mas atractivo al Ecuador para la inversión extranjera?
SI___ NO___
7. ¿Considera usted, que se pueda realizar un órgano tripartito (conformado por trabajadores el empleador y el ministerio de trabajo), para que controle el derecho de la huelga y la empresa no paralice sus actividades?
SI___ NO___
8. ¿Usted considera que el derecho de huelga debe ser encaminado a que el trabajador, reciba lo que por derecho le corresponde?
SI___ NO___
9. ¿Usted estaría de acuerdo en que la huelga no destruya la fuente de trabajo?
SI___ NO___
10. ¿Considera usted que en la huelga debe pagarse primeramente todo lo adeudado a los trabajadores, ya que tiene crédito privilegiado de primer orden?
SI___ NO___

ANEXO

2. CARGOS PROFESIONALES DE LOS ABOGADOS ENCUESTADOS

Mgs. LUIS ALFREDO MUGA PAISALAGUE

Asesor legal de CNEL EP

Profesor de derecho laboral

Juez cuarto de trabajo del Guayas

Juez de la Corte provincial del Guayas

- **Mgs. EFRAÍN DUQUE RUIZ**

Conjuez de la Corte Nacional de Justicia

Director de carrera de la facultad de jurisprudencia

Profesor de la facultad de derecho de la universidad de Guayaquil

Asesor jurídico de la dirección de trabajo del Guayas

Juez de la corte provincial de justicia

Agente de seguros y finanzas en PROMOBROKER

- **AB. HERIBERTO GLAS ESPINEL**

Asesor legal de empresas privadas

Asesor legal de instituciones públicas

Asesor legal de la BENEMERITA SOCIEDAD PROTECTORA DE LA INFANCIA

- **AB. JULIO CÉSAR RUÍZ GONZABAY**

Inspector de trabajo del Guayas (22 años)

Asesor legal de empresas privadas

Asesor legal de centrales sindicales

- **AB. LUIS POVEDA VELAZCO**

Sub secretario de trabajo del Guayas

Asesor legal de la cámara de comercio

Ministro de trabajo

Asesor legal de empresas privadas

- **AB. JUAN VARELES**

Profesor de derecho laboral de la universidad de Guayaquil

Asesor legal de sindicatos

- **AB. HOLGER CANDO**

Asesor legal de la FETLIG

Asesor legal de la CEOLS

Asesor legal de sindicatos

Asesor legal de comités de empresas

- **AB. HUGO FLORES**

Asesor legal de Pacifitel

Asesor legal de empresas privadas

Asesor legal de la cadena de Mi comisariato

- **DR. GUSTAVO QUIMÍ MIRABÁ**

Inspector de trabajo del Guayas

Asesor legal de empresas privadas

Asesor legal de trabajadores