

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA**

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

**POSTGRADO MAESTRÍA EN DERECHO
EMPRESARIAL**

**TEMA: “LA HUELGA Y EL PARO:
PROBLEMÁTICA DE LA SUSPENSIÓN DE
SERVICIOS BÁSICOS EN EL CANTÓN
RIOBAMBA”**

Autor: Dr. Mauricio Fabián Yáñez Velasteguí

Director: Dr. Oswaldo Salgado Espinoza

Loja 2009

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación son de exclusiva responsabilidad del autor”

Nombre del Autor

Dr. Mauricio Yáñez Velasteguí

Firma

CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS

“Yo, MAURICIO FABIAN YÁNEZ VELASTEGUÍ, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Nombre del Autor

Firma

Dr. Mauricio Yáñez Velasteguí

Dr. Oswaldo Salgado Espinoza

DOCENTE – DIRECTOR DE LA TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, realizado por el estudiante señor: Mauricio Fabián Yáñez Velasteguí, ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y de forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja por lo que autorizo su presentación.

Loja, a 30 de marzo del 2009.

Dr. Oswaldo Salgado Espinoza

Agradecimientos:

Al Ing. Sixto Garzón, funcionario del Ilustre Municipio del Cantón Riobamba, por la asesoría prestada para la realización del presente trabajo, al Dr. Edgar Romo Yáñez, Juez de Trabajo de Riobamba, quién con su abundante bibliografía profundizó esta investigación, al Dr. Oswaldo Salgado, Director de Tesis, a quién expreso mi gratitud por ser el guía de esta Tesis, y a la Universidad Técnica Particular de Loja por ser la herramienta que nos permite crecer profesionalmente.

Dedicatoria:

A mi hija Fabiana Caridad, a mi esposa Andrea, a mis padres Ángel y Rosita y a mis
hermanos Ángel Cristóbal y Santiago Javier.

ESQUEMA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

1. DERECHO LABORAL

1.1. El Derecho

1.2. El Derecho Laboral

1.2.1. Ubicación del Derecho Laboral

1.2.2. Características y Principios del Derecho Laboral

1.2.3. Fuentes del Derecho Laboral

1.2.4. Derecho del Trabajo en el Ecuador

CAPÍTULO II

2. LA HUELGA y EL PARO

2.1. La Huelga

2.2. Consideraciones Generales

2.3. Definición

2.4. Naturaleza del Derecho de Huelga

2.5. Denominaciones fundamentales

2.5.1. La Huelga Existente e Inexistente

2.5.2. La Huelga Lícita o Ilícita

2.5.3. Huelga Justificada o Injustificada, Imputable o Inimputable al patrono

2.6. La Huelga en la Legislación Ecuatoriana.

2.6.1. El Derecho de Huelga

2.6.2. El Pliego de Peticiones

2.6.3. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje

2.6.4. Recursos y Trámite en Segunda Instancia

2.6.5. Declaratoria de Huelga

2.6.6. Terminación de Huelga

2.6.7. La Huelga Solidaria

2.6.8. Declaración de huelga en las Instituciones y Empresas Públicas

2.7. EL PARO.

2.7.1. Definición

2.7.2. Objetivos y Efectos del Paro

2.7.3. Clases de Paro

2.7.4. El Paro en la Legislación ecuatoriana

2.7.4.1. Del Procedimiento

2.7.4.2. Declaración de Paro

2.7.4.3. Paro Ilegal

2.7.4.4. Obligaciones del Empleador

2.7.5. Diferencias entre Huelga y Paro

CAPITULO III

3. CONTRADICCIONES LEGALES ENTRE LA CONSTITUCIÓN Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN CUANTO A LA SUSPENSIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS.

3.1. Normas Constitucionales

3.2. Normas del Código del Trabajo

3.3. Los Servicios Públicos

3.4. Análisis Comparativo de las contradicciones prescritas en la Constitución Política de la República del Ecuador y el Código del Trabajo.

3.5. Propuesta de Reforma Constitucional.

CAPÍTULO IV

4. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL Y RESULTADOS

4.1 Diseño de la muestra de la investigación.

4.2 Diseño y validación de la encuesta.

4.3 Aplicación y tabulación de la encuesta.

4.4 Interpretación de resultados, comprobación de hipótesis.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA SUSPENSIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS EN EL ECUADOR

- 5.1. Introducción
- 5.2. Justificación
- 5.3. Objetivo
- 5.4. Proyecto de Reforma al Código del Trabajo

Conclusiones y Recomendaciones

Bibliografía

Anexos

RESUMEN DEL CONTENIDO DE LA TESIS

“La Huelga y el Paro: Problemática de la suspensión de servicios básicos en el Cantón Riobamba”, es un trabajo de investigación contenido dentro de cinco capítulos, fundamentado en los derechos colectivos de los trabajadores y empleadores, con relación a los conflictos que puedan suscitarse en las relaciones laborales.

Iniciamos el desarrollo de la tesis señalando conceptos de Derecho, estudiando al Derecho Laboral, su conceptualización, ubicación dentro de las demás ramas del Derecho, las características, las fuentes y el Derecho Laboral en el Ecuador, definiciones importantes para el fortalecimiento del conocimiento en el ámbito laboral.

La Huelga y El Paro, conceptualización, las consideraciones generales, una breve reseña histórica, definiciones, clases de huelga y paro, procedimientos, trámite y obligaciones en la legislación ecuatoriana, ocupan el segundo título del trabajo investigativo, a través de una recopilación doctrinaria y analítica del marco jurídico laboral – Código del Trabajo del Ecuador-, capítulo segundo en el cual se determinan conceptualizaciones y los procesos que establece la ley, para cumplir por parte de los trabajadores y empleadores sus derechos y obligaciones, y la normativa que deben hacer cumplir las autoridades competentes.

En el capítulo tercero, efectuamos un análisis jurídico de las contradicciones legales que existen entre la Constitución Política de la República del Ecuador y el Código del Trabajo con respecto a la suspensión de servicios públicos, recordemos que el artículo 326 numeral 15 de la Carta Magna vigente señala taxativamente la prohibición de paralización de los servicios públicos, pero el Código del Trabajo en su artículo 514, permite la suspensión de servicios básicos cuando obreros que laboran en empresas del sector público declararen huelga. Proponemos una reforma constitucional al respecto, teniendo como máxima el principio universal de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, proponiendo a través de esta premisa, un marco legal lógico y compatible entre leyes que garanticen efectivamente el respeto a la justas reclamaciones de los trabajadores, así como el de los ciudadanos a la oportuna y eficiente provisión de servicios públicos.

Posteriormente, comprendido en el capítulo IV, realizamos un trabajo investigativo de campo, mediante encuestas a los obreros del Ilustre Municipio de Riobamba, conceptos básicos como “Servicios Públicos”, “Si es lo mismo Huelga y Paro”, acerca del conocimiento de los procedimientos a seguir para declarar huelga en Instituciones que prestan servicios públicos, como también preguntamos si han sido capacitados en temas de derechos colectivos en materia laboral, en relación a la suspensión de servicios públicos. Partiendo de estos resultados efectuamos un diagnostico institucional, los interpretamos y comprobamos la hipótesis planteada.

Finalmente realizamos una propuesta de Proyecto de Reforma al Código del Trabajo, en virtud de lo investigado en capítulos anteriores, principalmente por las contradicciones existentes entre la Constitución Política y el Código del Trabajo del Ecuador, y el desconocimiento de los obreros con respecto a la normativa jurídica a seguirse para la declaratoria de huelga en las instituciones del sector público que ofertan servicios básicos, propuesta que pretende ser un aporte a la legislación ecuatoriana y a la sociedad, viabilizando el justo reclamo del sector obrero, sin perjudicar el bien común y el derecho que tiene todo ciudadano ecuatoriano a la prestación eficiente y oportuna de los servicios públicos.

INTRODUCCIÓN

La Huelga y El paro son derechos universales de los trabajadores y de los empleadores consagrados en la mayoría de legislaciones en el mundo. El primer derecho nace de la necesidad histórica de los seres humanos de reclamar y luchar en contra de las represiones e injustas leyes creadas para perjudicar a los trabajadores, y el segundo derecho, del afán de equiparar las relaciones entre empleadores y trabajadores cuando se sientan amenazados en la integridad económica, técnica y administrativa de sus empresas o negocios. La coalición, la asociación y el derecho a la libertad sindical, fortaleció jurídicamente estos derechos que se convierten en esenciales dentro del derecho constitucional, que se torna con el paso del tiempo más social y proteccionista especialmente a favor de los trabajadores.

La Constitución Política del Ecuador, a partir del año 1929 consagra y reconoce la huelga, el paro y la coalición, y hasta la Constitución vigente del año 2008, recoge estos derechos que son innatos en los trabajadores y empleadores.

El presente trabajo investigativo inicia recordando qué es el Derecho y, en especial, el Derecho Laboral, con el fin de tener claros conceptos necesarios en el quehacer jurídico, la Huelga y el Paro, sus definiciones, generalidades, clases, su reconocimiento en la legislación ecuatoriana, forman parte del segundo capítulo en base a la

recopilación doctrinaria de autores nacionales y extranjeros, y al análisis de las normas contenidas al respecto, en la Constitución Política y el Código del Trabajo Ecuatoriano.

Del análisis efectuado a la Constitución Política de la República del Ecuador y al Código del Trabajo, se desprende que existe una contradicción entre estas normas, especialmente en el tema relacionado a la Declaratoria de Huelga en las Empresas o Instituciones que prestan servicios públicos a la colectividad en general, pues la Carta Magna, prohíbe taxativamente la paralización de servicios públicos en el artículo 326 numeral 15, y la Ley Laboral faculta a los trabajadores este derecho con observancia a lo dispuesto en el artículo 514, estudio del cual emerge un análisis jurídico serio y minucioso, proponiendo incluso una reforma Constitucional que permita armonizar estos cuerpos legales, manteniendo el respeto a los principios básicos de los trabajadores como la intangibilidad y la irrenunciabilidad, textos desarrollados en el capítulo tercero.

La problemática de la suspensión de los servicios básicos en el cantón Riobamba, se produce por varios factores entre ellos, el grave desconocimiento de los trabajadores de temas conceptuales y procedimientos que deben observarse para declarar la Huelga; y a la falta de capacitación por parte del Gremio a sus asociados, conclusiones que emanan del trabajo investigativo de campo efectuado en el Ilustre Municipio de Riobamba, a obreros que laboran en recolección de basura, procesamiento y disposición final de desechos sólidos, constante en el capítulo cuarto.

Finalmente, en base al estudio efectuado acerca del tema de la Huelga y el Paro, problemática de la suspensión de servicios básicos en el cantón Riobamba, en donde se determinan contradicciones entre las normas jurídicas como la Constitución Política de la República y el Código del Trabajo, e incluso se vulnera el derecho de los trabajadores a suspender las actividades en Instituciones o Empresas del sector público que proveen servicios básicos a la colectividad, y en virtud del trabajo de campo de donde se desprende el desconocimiento por parte de los obreros municipales del cantón Riobamba, de las normas laborales relacionadas a la suspensión de servicios básicos, efectúo una propuesta de reforma al Código del Trabajo, relacionado a la Declaratoria de Huelga en las Instituciones o Empresas que prestan servicios de interés social o público, con el objeto de que se permita suspender los servicios públicos dentro de la declaratoria de Huelga a fin de que los trabajadores puedan ser atendidos en sus reclamaciones, a través de la reforma e incorporación de nueva normativa al artículo 514 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO I

1. DERECHO LABORAL

1.1 Derecho

Proviene, del latín *directus*, directo, de *dirigere*, enderezar o alinear, el derecho expresa rectitud, el proceder honrado, el anhelo de justicia y la regulación equitativa en las relaciones humanas.

El Derecho es el conjunto de normas humanas, es decir elaboradas por los hombres en una situación histórica, apoyadas e impuestas por el poder público, normas con las cuales se aspira a realizar unos valores, el derecho es una obra humana, uno de los productos de la cultura, por consiguiente brota en unos especiales hechos de la realidad humana social.

Guillermo Cabanellas de Torres, señala que el término derecho, de gran amplitud y de varios criterios según su concepción, se considera como el “conjunto de normas y principios que tienden especialmente a regular las relaciones jurídicas, poniendo en ejercicio la actividad judicial del Estado”. No determina qué es lo justo, sino cómo ha de pedirse justicia. Se subdivide en legislación orgánica del Poder Judicial, aspecto formal, y en los códigos procesales, leyes de enjuiciamiento y demás preceptos

reguladores de la jurisdicción contenciosa o voluntaria, como contenido material de este derecho.

La Academia Española define el Derecho, cual conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza.

Citemos la definición de Ihering, el cual manifiesta que: "Derecho es el conjunto de normas según las cuales se ejerce en un Estado la coacción".

Para Le Fur se está ante una regla de la vida social impuesta por la Autoridad competente (monarca, parlamento, dictadura o asamblea popular), con miras a la utilidad general o al bien común del grupo, y en principio provista de sanciones para asegurar su efectividad.

Según Castán, se trata del sistema de normas fundadas en principios éticos y susceptibles de sanción coercitiva, que regula la organización de la sociedad y las relaciones de los individuos y agrupaciones que viven dentro de ella, para asegurar ella misma el conseguimiento armónico de los fines individuales y colectivos.

Por su parte Amburo, en un esquema orgánico, estructura el Derecho como un sistema de leyes morales que rigen el cumplimiento de la justicia estableciendo las facultades

de exigencia y los deberes de prestación y garantizando su efectividad externa por medio de la coacción.

Abelardo Torr , en su libro Introducci3n al Derecho, señala que Derecho es el sistema de normas coercibles que rigen la convivencia social. Se utiliza el término sistema, por que el Derecho es un conjunto más o menos ordenado y jerarquizado de reglas o normas de conducta, puesto que entre las normas jurídicas hay relaciones de coordinaci3n y subordinaci3n. Ejemplo, La Constituci3n de la República, es la Norma Suprema, la de mayor jerarquía, a ella se subordinan los demás cuerpos jurídicos, como son: los Tratados Internacionales, Leyes Orgánicas, Leyes Especiales, Leyes Comunes, Decretos, Acuerdos, Resoluciones, etc. El término coercible, quiere decir que son susceptibles de ser aplicadas mediante la fuerza, en caso de inobservancia.

De estas definiciones tomadas del pensamiento de varios tratadistas, podemos concluir que el Derecho es un sistema de normas jurídicas que regula las relaciones de los individuos dentro de una sociedad.

1.2 El Derecho Laboral

En la definici3n del Derecho Laboral hay que destacar aspectos muy diversos por la doctrina, y su puntualizaci3n en relaci3n con el sujeto, en cuanto al objeto, por la naturaleza del vínculo y de índole dual.

En relación con el sujeto, Walker Linares expresa que se ve en él la protección a las clases económicamente débiles; Para Perroux, consiste en el conjunto de medios que reconoce jurídicamente la persona del trabajador; Según Balell, es la serie de normas jurídicas referentes a la clase trabajadora; Gallart Folch dice, nace de la regulación de las relaciones de trabajo entre patronos y obreros.

Con relación al objeto, el Derecho Laboral según Caldera Rodríguez, son las normas jurídicas aplicadas al hecho social *trabajo*, en las relaciones entre las partes y con la colectividad y las tendencias al mejoramiento de los trabajadores. Para Cardarelli Bringas, constituye las normas rectoras de las relaciones entre el capital y el trabajo, de patronos y obreros, en las diferentes fases de la producción, repartición y consumo de las riquezas.

Por la naturaleza del vínculo se define al Derecho Laboral, como el que regula el trabajo prestado en virtud de un contrato y bajo la dependencia de una empresa privada, o como el conjunto de leyes que consideran al empleado y al empleador unidos en una relación laboral, Pergolesi, afirma que es el que rige las relaciones de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano.

Pérez Botija, desde la doctrina de índole dual, es decir basadas en los sujetos y en la finalidad, manifiesta que el Derecho Laboral es el conjunto de principios y normas que

regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.

El Derecho Laboral, tiene la misma excelente acogida que la de “Derecho del Trabajo”, ha sido no obstante, objeto de críticas. Antonio Hernández Gil, señala que la designación de “Derecho Laboral”, sin representar ventajas sobre “Derecho del Trabajo”, es una versión literal de la denominación italiana y constituye un neologismo que no tiene porqué introducirse. Guillermo Cabanellas, es un notable defensor de esta expresión, resalta que en el idioma castellano la palabra “labor” se utiliza como equivalente a “trabajo”. La significación del vocablo “labor” es muy extensa, en el vocabulario jurídico y usual se emplean, además de labor: “Laborable”, día de trabajo o lectivo: “laborador”, del latín *laborator*, análogo a trabajador o labrador; laborante, del latín *laborans, laborantis*, el que labora o trabaja; “laboral”, neologismo admitido hoy oficialmente, y aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo.

Como finalidades del Derecho Laboral se señalan distintas, de carácter jurídico, económico y político. Dentro de la división general que agrupa a los autores entre el fin normativo o el de protección del trabajo o de los trabajadores, las tesis principales son las que siguen: como regulador de la producción; el estudio de las leyes que reglamentan el trabajo; el contenido típicamente económico; como medio de resolver el problema social; como recurso para proteger a los débiles, dirigido a la protección de la clase trabajadora; como regulador del contrato de trabajo; finalmente la posición más

sólida, resalta la doble finalidad de disciplinar las relaciones jurídicas que tienen el trabajo por objeto y de regular la actividad del Estado en orden a la tutela de la clase trabajadora.

Así pues, hemos analizado varias definiciones del Derecho Laboral, pero consideramos de utilidad el Artículo 1 de nuestro Código del Trabajo, que dice “los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleador y trabajadores y se aplican a las diferentes modalidades y condiciones del trabajo”. Julio César Trujillo, en su obra Derecho del Trabajo, señala, que esta definición toma como diferencia específica del Código del Trabajo ecuatoriano un elemento objetivo de la materia que regula, esto es la “relación laboral” y, por lo mismo, constituye una definición objetiva, frente a las definiciones subjetivas que se remiten a uno u otro de los sujetos de esa relación, esto es al empleador o al trabajador.

1.2.1 Ubicación del Derecho Laboral

Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo, señala que en términos generales, parecería factible afirmar que el Derecho Laboral pertenece a un tercer género que se ha caracterizado siguiendo a juristas como Radbruch y a Campillo. Sin embargo, tal afirmación, que es válida en términos generales, no lo es si se intenta obtener un resultado científico.

Desde un punto de vista histórico, las disposiciones reguladoras del contrato de trabajo, han pertenecido, en una primera etapa, al derecho civil. Así ocurrió en Francia, en el Código Napoleónico; en México ocurrió algo semejante aun cuando sea justo aclarar que la legislación civil mexicana fue mucho más generosa con los trabajadores que su antecedente francés. Esta inclusión en el Código Civil, y la naturaleza misma de las relaciones reguladas, otorgaron entonces al derecho laboral, el carácter de derecho privado, ya que se trataba de un derecho individualista, regulador de relaciones entre particulares, que intentaba realizar la justicia conmutativa.

De la Cueva, expresa que aún vigente la Ley Mexicana Laboral de 1931, el derecho laboral no perdió totalmente sus vinculaciones con el derecho privado, al grado de que reprodujo muchas de sus normas y fórmulas, insiste en la naturaleza contractual del pacto creador de la relación de trabajo y declara al derecho común como un derecho supletorio.

Aun ahora, pese a las afirmaciones que hace De la Cueva, implicando una nueva idea del Derecho del Trabajo, existen normas reguladoras de relaciones laborales que tienen un cierto aire privatístico, lo que el fondo no es malo por sí mismo y, en todo caso, se conservan expresiones que tienen obvias raíces en una terminología propia del derecho privado, por ejemplo, las de contrato individual y contrato colectivo de trabajo.

Desde el punto de vista de las relaciones o de las instituciones reguladas por el derecho del trabajo, no cabe duda de que, sin negar el predominio de la tendencia social, la estructura actual presenta normas de derecho privado y de derecho público. A título de ejemplo podemos mencionar algunos contratos individuales de trabajo, en los que predomina una justicia conmutativa, citemos: el de los deportistas, altos empleados, ciertos artistas, etc., que en más de una ocasión permiten al trabajador imponer ciertas condiciones al empleador. A su vez, las normas reguladoras de las autoridades de trabajo son de derecho público, en cuanto se refieren a la organización misma del Estado.

De todo ello se llega a una conclusión. No es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la Enciclopedia jurídica y en forma especial al derecho del trabajo en sólo una determinada rama del derecho. Es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar, institucionalmente, la naturaleza jurídica y no en grupo, a lo que tratadistas como De Buen admiten que puede haber relaciones integradoras de una institución, que no correspondan a la tendencia general de ésta.

Pese a sus escollos terminológicos y a la circunstancia de que, en razón de su hoy detenida expansión, el derecho laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no se produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el derecho laboral encaja

en los lineamientos del Derecho Social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intenta lograr la justicia social. Claro está que lo que podríamos llamar Derecho Administrativo Laboral, de recientísima formación y el Derecho Procesal del Trabajo exigirán una particular definición de su naturaleza jurídica.

1.2.3. Características y Principios del Derecho Laboral

Características:

No existe entre los tratadistas unidad de criterios acerca de las características y de los principios peculiares del Derecho Laboral, sin embargo, la fisonomía y sustantividad propias del Derecho del Trabajo provienen de esos caracteres y principios peculiares que, además, se manifiestan en las instituciones, sujetos, objeto, consecuencia e interpretación de las normas laborales.

Ante la necesidad de determinar características y principios del Derecho Laboral, hemos optado por analizar los que son más reconocidos por la doctrina y los que tienen relación inmediata con el espíritu y el alcance de la legislación positiva de nuestro País.

Derecho Nuevo.- De esto no hay la menor duda, el Derecho Laboral pertenece a nuestro tiempo, recién en 1917, en la Constitución Mexicana de Querétaro se incorporan principios y normas de carácter laboral, luego será en la Constitución de Weimar, 1919, que en Europa se consideran estos aspectos dentro de sus legislaciones, de ahí que, cronológicamente hablando, este derecho es nuevo si lo comparamos con el Derecho Civil o el Derecho Penal, que surgieron en el Imperio Romano el primero y en el Antiguo Oriente el segundo.

Técnicamente rompe la separación rígida, hasta hace poco imperantes entre el Derecho Público y el Derecho Privado, y prácticamente se aparta de esta clasificación, toda vez que es sus instituciones prima la concepción del entrecruzamiento del interés particular con el interés social o público y viceversa; de modo que en la regulación de las relaciones laborales intervienen conjuntamente los principios de una y otra rama jurídica en que tradicionalmente se clasifica el derecho.

En segundo término, el Derecho Laboral parte de una apreciación del trabajo y de sus relaciones jurídicas que no fue conocida ni admitida antes del último cuarto del siglo pasado, motivo por el cual Pío XI lo califica de “nueva y con anterioridad totalmente conocida rama del derecho”.

Derecho de Protección y Tutela.- Casi toda la normativa contenida en el Derecho del Trabajo está dirigida a la protección de los derechos de los obreros, principalmente

cuando se trata de las mujeres y niños trabajadores. Ciertos pensadores consideran que en la relación obrero patronal en el proceso de la producción, los trabajadores son la parte más débil, consecuentemente y para superar esta desigualdad, surgió el Derecho del Trabajo, buscando para aquellos, a través de un salario justo y condiciones laborales adecuadas, una vida acorde con la dignidad humana.

Mario de la Cueva considera lo contrario, pues dice, las luchas constantes de la clase trabajadora han demostrado que el Derecho Laboral no es tutelar de ellos, más aún si consideramos que las normas laborales no han sido concesión graciosa del estado burgués para los trabajadores, sino que por regla general son el resultado de las luchas sociales, de los cuales ellos son protagonistas.

Derecho Autónomo.- Sobre este tema el Dr. Julio César Trujillo señala: “Decir que el Derecho del Trabajo es un derecho autónomo equivale a decir que tiene sustantividad propia, porque se encarga de regular un complejo de relaciones jurídicas propio, distinto del que se ocupan otras ramas del derecho. La doctrina suele distinguir la autonomía legislativa, científica y didáctica”.

La autonomía legislativa consta en las codificaciones que algunos países, entre los cuales está el nuestro, han hecho de las leyes relativas al trabajo y en los extensos conjuntos de leyes laborales de los que las han codificado.

La autonomía científica se manifiesta en la abundante bibliografía, en el sinnúmero de tesis, monografías, estudios, tratados, etc., que se ocupa del Derecho Laboral.

Correlativamente a la autonomía científica se da la autonomía didáctica, porque si existe una nueva ciencia jurídica, es obvio que las universidades han de dedicar sus cátedras al estudio de esa ciencia y esto es lo que verdaderamente ocurre desde hace algún tiempo con el Derecho Laboral. Todos los autores están de acuerdo en que el Derecho Laboral es autónomo, porque sus instituciones han brotado obedeciendo a causas que le son específicas, tiene factores propios de desarrollo, su materia está perfectamente delimitada en la realidad social y sus fundamentos doctrinales son diferentes a los de otras ramas del Derecho.

Derecho Reivindicatorio.- La historia nos enseña que los derechos de los trabajadores han sido conculcados en forma permanente, para recuperar esos derechos surge el carácter reivindicatorio del Derecho Laboral, esta función se pone de manifiesto en la participación de los trabajadores en las utilidades de una empresa, en el derecho a formar sindicatos para defender sus intereses y en el derecho a la huelga.

El Estado en su intento de rescatar derechos conculcados a la clase obrera, ha establecido instituciones de carácter administrativo y judicial, a través de las cuales y siguiendo las acciones correspondientes, los trabajadores pueden recuperar esos derechos.

Alberto Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, al respecto expresa: “La legislación fundamental del trabajo contiene normas reivindicatorias para corregir las injusticias sociales y la explotación secular de que han sido víctimas los trabajadores mexicanos; por ello, en el proceso mismo de las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales de trabajo burocrático, están obligados a redimir a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el mencionado estatuto constitucional”. (Se refiere al Art. 123 de la Constitución Mexicana de 1917).

Derecho Social.- Durante mucho tiempo se habló de la dualidad del Derecho Laboral, en cuanto a ubicarlo como parte del Derecho Público o dentro del Derecho Privado, en la clasificación del Derecho en general; a partir de la publicación de la Constitución Mexicana de 1917, la de Weimar en 1919 y la influencia de varios pensadores europeos del presente siglo, se quiebra la referida clasificación y aparece un nuevo campo en el derecho, el DERECHO SOCIAL.

Gustavo Radbruch en Introducción a la Ciencia del Derecho, al comentar la Constitución Alemana de Weimar escribe: “Asistimos al nacimiento de dos estatutos jurídicos, resultados de la quiebra de la concepción individualista y liberal, de la intervención o participación más o menos amplias del Estado en la economía y la de la fuerza creciente de la clase trabajadora: el derecho económico son las normas que

regulan la acción del Estado sobre la economía y, el derecho del trabajo determina el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo.

En el primero de los estatutos el Estado se ha impuesto o se está imponiendo a la antigua relación privada de producción, sin desconocer no obstante las exigencias del capital y los intereses del empresario, a los cuales otorga su protección y ayuda y en el segundo, la clase trabajadora, después de algo más de un siglo de lucha, se ha impuesto a la burguesía y a su estado para plantear un mínimo de derechos sociales. Si el derecho económico contempla el problema desde el mirador de la economía y del empresario, el derecho del trabajo lo centra en la persona humana y en su energía de trabajo, de donde se sigue que se inspiran en propósitos diversos, al grado de que frecuentemente entran en colisión; la vida los esta aproximando, pues cada vez más penetra el uno en el otro para producir una relación nueva que no puede ser atribuida ni al derecho público ni al privado, sino que representa a un derecho nuevo, de un tercer tipo: **El Derecho Social del Porvenir**". La separación del Derecho en Público y Privado no pudo conocer los nuevos fenómenos sociales, particularmente la división de la sociedad en clases, sus luchas y su organización social.

El francés G. Levasseur señala: "Ya no es lícito incluir al derecho del trabajo en el marco del derecho público o del privado, por que sus características no le permiten y por que la separación es cada día menos precisa; el derecho del trabajo ya reveló las líneas generales de una silueta propia, que consiste en la trasposición jurídica de

situaciones económicas, lo que no ha de entenderse en el sentido de que la influencia de los factores económicos conduce a la tesis de que el derecho del trabajo tiene un contenido exclusivamente económico, pues posee también una finalidad social y ética: **evitar que el trabajo humano sea considerado como una mercancía”**.

De lo señalado se concluye que el derecho laboral no es ni derecho público ni derecho privado, o al menos no forma parte de estos, pues los problemas sociales derivados de la relación obrero - patronal son tan diversos, que en la concepción civilista del derecho no pueden ser abarcados; de ahí la necesidad de ubicarlo dentro de un nuevo campo, el **Derecho Social**, el mismo que, a más de resolver lo señalado, es una respuesta a la lucha permanente de los trabajadores para que sus planteamientos sean consignados en las legislaciones de sus respectivos países, de ahí que con acierto se sostenga que el derecho del trabajo es un derecho de los trabajadores y para los trabajadores, pues con él ellos buscan llegar a la tan anhelada Justicia Social, al reconocimiento de sus derechos y a una vida digna, acorde con su condición de seres humanos.

Principios:

El término principio aplicado a una ciencia, hace referencia a los fundamentos, a la filosofía y a las ideas básicas en la que se sustenta dicha ciencia; el Derecho del Trabajo, considerado como ciencia, se inspira en principios propios, diferentes de los

que sirven de fundamento a las otras ramas del Derecho y estos principios, a la par que le confieren una fisonomía propia, sirven para determinar el alcance y el espíritu de las leyes laborales.

El Dr. Julio César Trujillo en su obra Derecho del Trabajo, señala como principales principios del Derecho del Trabajo los siguientes:

a. Irrenunciabilidad de derechos.- Por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o beneficio de otra persona. La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre aspectos que atañen exclusivamente al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros.

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general, de ahí el hecho de no permitirle la renuncia de sus derechos por parte de la legislación laboral. Además, de serle permitido al trabajador la renuncia de sus derechos, podría ser constreñido a ello por el empleador e impulsando en el mismo sentido por las necesidades y ventajas actuales, sobre todo cuando se trata de garantías que le signifiquen disminución de utilidades inmediatas a cambio de

beneficios permanentes en el futuro, tal sucede con el derecho de sindicalización, afiliación al Seguro Social, etc.

En síntesis, mientras en el derecho común, Art. 11 del Código Civil, se pueden renunciar derechos conferidos por las leyes, con tal que miren el interés individual del renunciante, en el Derecho del Trabajo, la regla general es la contraria. Al respecto el numeral 4 del Art. 35 de la Constitución Política de la República y el Art. 4 del Código del Trabajo expresan: “Los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración”.

- b. La Transacción.-** Intima relación con la irrenunciabilidad de derechos mantiene la institución de la transacción, osea la posibilidad de que empleadores y trabajadores en el curso de un juicio o fuera de él, para evitarse los inconvenientes de la controversia judicial o para ponerla término, lleguen a un acuerdo a base de recíprocas concesiones.

En materia laboral, la doctrina que prevalece es la de que la transacción es improcedente si es que por ella el trabajador se compromete a no ejercer o no exigir derechos objetivos, como los de huelga, afiliación al seguro social, sindicalización, pero si recae sobre obligaciones litigiosas o dudosas, de manera que el derecho de cada una de las partes o el de una de ellas no está definido de

modo categórico, la transacción es procedente y válida por que no hay propiamente renuncia de derechos sino compensación de pretensiones que pueden ser o no satisfechas por el juez.

Nuestra Constitución, en el numeral 11 del Art. 326, señala: “Será válida las transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.

Hay que anotar que toda acta transaccional puede ser impugnada por el trabajador, aún si fue suscrita ante el Inspector del Trabajo, pues en ella puede haber perjuicio para aquél, ya por que se omitió el pago de algún rubro o por existir error de cálculo en las indemnizaciones.

En el Art. 592 del Código del Trabajo se expresa esta garantía al señalar que: “El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada por el Inspector del Trabajo, quién cuidará de que sea pormenorizada”.

- c. Principio de favor o pro operario.-** Se ha sostenido que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador, ahora bien, si en algún caso no fuera posible fijar con certeza el alcance de sus normas, no puede menos

que interpretárselas en el sentido que favorezcan al trabajador, cuya protección de preferencia persiguen.

Este criterio que se desprende de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, es conocido con el nombre de “principio de favor” o “pro operario” y su aplicación puede ser examinada en dos circunstancias.

1.- Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y por lo tanto hay duda a cerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicará este principio en los términos establecidos en el Art. 7 del Código del Trabajo y numeral 6 del Art. 35 de la Constitución de la República, que expresan: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. La aplicación de este principio no está exenta de dificultades, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañan beneficios cualitativamente diversos.

2.- Si se trata de escoger ya no entre varias interpretaciones de una misma norma, sino entre varias normas distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse el precepto que resulte más favorable al trabajador. Esto no quiere decir que se altere el principio referente a la jerarquía de las leyes, que determina que una ley especial prevalecerá sobre una general.

- d. La intangibilidad.-** Significa este principio que el legislador ecuatoriano no puede mediante ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones que a favor de los trabajadores se encuentran legalmente establecidos a la fecha en la que se va a expedir la nueva ley.

El principio de de intangibilidad se halla consignado en el numeral 2 del Art. 326 de nuestra Constitución, en el que se expresa: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.

Hemos de entender que esos derechos garantizados por la Constitución no pueden ser susceptibles de desconocimiento o disminución por parte de leyes posteriores, acuerdos, decretos o reglamento alguno, ya que este hecho implicará violación a la Norma Suprema.

- e. Derecho, obligatoriedad y libertad de trabajo.-** Principios que si bien diferentes, uno y otro se complementan. Entiéndase por derecho al trabajo la facultad que tiene el hombre para exigir se le ofrezca oportunidades para trabajar, el sujeto pasivo de este derecho es el Estado, pues a éste corresponde el promover la realización del bien común.

La obligatoriedad del trabajo se entiende en el sentido de que el hombre, por su propia condición natural, está llamado a laborar de acuerdo a su capacidad y posibilidades, a fin de realizarse como persona y proveerse de los bienes y

servicios aptos para satisfacer sus necesidades, las de su familia y las de la comunidad de que forma parte. Este principio de obligatoriedad de trabajo en su aplicación tiene ciertas excepciones, tal es el caso de los menores de edad, mujeres embarazadas, jubilados.

La libertad de trabajo debe definirse como la facultad moral e inviolable de que gozan los hombres para dedicarse a la actividad económicamente productiva que libremente prefieran, dentro de los límites impuestos por el bien común. A la libertad así entendida se opone el trabajo forzado, que no es otra cosa que exigir al individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera, la prestación de un servicio para el que no accede libremente.

1.2.3. Fuentes del Derecho Laboral

Son fuentes del Derecho Laboral de carácter general; la ley, la doctrina, la jurisprudencia y la costumbre; a éstas fuentes se pueden sumar los convenios internacionales, especialmente los que están suscritos con la O.I.T (Organización Internacional del Trabajo).

LA LEY.- Los principales cuerpos jurídicos que se constituyen en fuentes del derecho Laboral son:

- La Constitución de la República; en este caso vigente publicada en el Registro Oficial Nro. 449, del 20 de octubre del 2008, que en su Art. 325 y siguientes contiene todo lo referente al trabajo.
- El Código del Trabajo.- La Constitución Política declara derechos, establece garantías, pero la aplicación práctica de esos derechos y la vigencia efectiva de esas garantías dependen de la existencia de leyes que las hagan viables; éste es el caso del Código del Trabajo.
- El Contrato Colectivo.- Que es un convenio suscrito entre el empleador y los trabajadores de una empresa representados por una asociación, en dicho contrato se establecen las garantías de las que serán beneficiados los miembros de la referida asociación. Generalmente un contrato colectivo contiene cláusulas sobre vigencia, amparo, sueldos, vacaciones, estabilidad e indemnizaciones.
- Decretos, acuerdos ministeriales y resoluciones de organismos de carácter laboral se constituyen también en fuentes del Derecho Laboral.

LA DOCTRINA.- Está constituida por el conjunto de textos, revistas y publicaciones referentes a la materia laboral. También constituyen criterios sobresalientes que de una u otra manera aportaron para el desarrollo del Derecho del Trabajo. En este aspecto destacan La Doctrina Social de la Iglesia y el pensamiento marxista; la Encíclica Rerum Novarum, publicada en 1891 por el Papa León XIII, es el documento que mejor expone el pensamiento eclesial sobre el tema y El Manifiesto del Partido Comunista, de Carlos Max y Federico Engels, 1848, lo hace respecto al marxismo.

LA JURISPRUDENCIA.- Comprende el conjunto de resoluciones que en materia laboral han sido dictadas por la Excma. Corte Suprema de Justicia; en el presente caso por las Salas Especializadas de lo Laboral y Social; que se constituyen en jurisprudencia obligatoria cuando son reiterados.

LA COSTUMBRE.- Hemos de entender por costumbre, como fuente de derecho, la repetición constante, general y uniforme de actos de la misma especie, acompañada de la convicción de que ella responda a una necesidad jurídica y a la necesidad de que impere el orden y la justicia en el ámbito de las relaciones sociales a que ellas se refiere. El Código Civil señala que la costumbre constituye derecho solo en los casos que la ley se remita a ella; en nuestro campo tenemos el caso del Art. 8 del Código del Trabajo, cuando se refiere al salario a fijarse entre las partes. (Dr. Julio César Trujillo. Derecho del Trabajo).

1.2.4. Derecho del Trabajo en el Ecuador

El Derecho Laboral, que surge en el Ecuador coetáneamente al pronunciamiento del 9 de julio de 1925, es el resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales, entre los primeros se destaca el desarrollo industrial; y entre los internacionales están la revolución rusa, la creación de la comisión de Legislación Internacional del Trabajo y el funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo, la labor de las Conferencias Internacionales del Trabajo, el auge del problema obrero en

Estados Unidos y Europa en la primera Post guerra y la proclamación de la Liga de las Naciones de que el establecimiento de la paz no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social.

El Derecho Laboral es en Ecuador una disciplina jurídica nueva, quienes han ahondado en su estudio analítico, han dividido su proceso en tres períodos que comprenden:

- a.) Las primeras leyes obreras
- b.) La legislación social Juliana y
- c.) La legislación Postjuliana, hasta la promulgación del Código del Trabajo.

PRIMERAS LEYES OBRERAS:

La primera ley obrera, sancionada por el Presidente Alfredo Baquerizo Moreno, el 11 de Septiembre de 1916, establece que todo trabajador, sea de la naturaleza que fuere, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiestas legales. Regula la bonificación por las horas de trabajo excedente, diurno y nocturno y el servicio por turnos. Finalmente preceptúa que el desahucio del contrato de trabajo deberá ser notificado con treinta días de anticipación, con prevención de pagar daños y perjuicios.

La segunda ley obrera, sancionada por el presidente Luis Tamayo, el 22 de septiembre de 1921, contiene las normas sobre indemnizaciones por accidente de trabajo, señala las diferencias entre obrero o jornalero, patrono, incluyendo al Estado

y a las entidades del derecho público; establece también la diferencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, regula las indemnizaciones por incapacidad total o parcial, muerte del trabajador, califica el caso fortuito o fuerza mayor y la negligencia del trabajador, fija el tiempo de prescripción de las acciones provenientes del trabajo y señala el procedimiento y la competencia en las contradicciones laborales.

LEGISLACION SOCIAL JULIANA

Por decreto de julio 13 de 1925, la junta de gobierno provisional crea el Ministerio de Prevención Social y Trabajo. El Dr. Isidro Ayora en su calidad de Presidente Provisional de la República expide una serie de decretos y leyes a los que se les conoce con el nombre de legislación social juliana; los principales son:

- Decreto Nro. 24, del 13 de julio de 1926, que crea la Inspección General del Trabajo.
- Decreto Nro. 25, del 15 de julio de 1926, que organiza la Junta Consultiva del Trabajo, encargada de estudiar la problemática laboral en el Ecuador y buscar soluciones a la misma.
- Decreto Nro. 31, del 29 de julio de 1926, contiene el Reglamento sobre la Inspección del Trabajo, papel de la misma en la aplicación de leyes y decretos que tienen que ver con los trabajadores.

- Ley de Prevención de accidentes de Trabajo, del 4 de marzo de 1927, que en su Art.1 establece la obligación de los empresarios de asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligros para ellos, el Art. 5 de esta ley prohíbe ocupar a mujeres y menores de 18 años en trabajos peligrosos; el Art. 6 garantiza la estabilidad de las mujeres embarazadas.
- La Ley de Contrato Individual de Trabajo, del 6 de octubre de 1928, considerada como la más importante de este período; en ella se define al empleador, incluyendo al Estado y a las entidades del Derecho Público, puntualiza el contrato de trabajo, clases de contrato, autoridad ante quien deben celebrarse dichos contratos, duración máxima de los mismos; limita la inembargabilidad de los salarios, regula las causas para el despido y el abandono, concede la calidad de crédito privilegiado a lo adeudado al trabajador en caso de muerte o quiebra del empleador.
- Ley de Trabajo de Mujeres y Menores y protección de la Maternidad, del 6 de octubre de 1928; en esta fecha se promulgan también la Ley de Desahucio, la Ley por Responsabilidad en Accidentes de Trabajo; por último el 8 de octubre de 1928, se promulga la Ley de Procedimientos Para las Acciones Provenientes del Trabajo.

LA LEGISLACION POSTJULIANA

Con posterioridad a la renuncia del Presidente Ayora, 24 de agosto de 1931, la república entra en un período de inestabilidad política, no obstante, a partir de 1934, se dictan decretos y leyes laborales, siendo las principales:

- 31 de octubre de 1934, se expide el decreto que establece el descanso en las tardes del sábado o a un tiempo igual en otro día de la semana para los empleados y trabajadores particulares, tal como sucede con los empleados públicos.
- 16 de octubre de 1935, se dispone que la Inspección del Trabajo integre los tribunales de conciliación y arbitraje.
- 21 de febrero de 1936, se crea la Dirección General del Trabajo.
- Año 1937, se expiden decretos referentes al recurso de apelación, indemnizaciones por accidentes de trabajo, regula el salario de los trabajadores a destajo, se dictan normas sobre jubilación.
- Año 1928 se dicta la Ley de Protección de Sueldos y Salarios, determinando las normas para fijar los mismos, el tiempo, lugar y forma de pago, finalmente, en esta ley se señala que no producen acción civil las deudas de los trabajadores en cantinas y establecimientos similares.
- Por último el 5 de agosto de 1938, el General Alberto Enríquez Gallo, Jefe Supremo de la República, expide el Código del Trabajo, que luego de ser declarado vigente por la Asamblea Constituyente, fue promulgado en los Registros Oficiales Nrs. 78, 79, 80 y 81, correspondientes al 14, 15, 16 y 17 de noviembre de 1938.

CAPÍTULO II

2. LA HUELGA Y EL PARO

2.1. LA HUELGA

Etimológicamente la palabra HUELGA implica lo remoto de este fenómeno social, Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario de Derecho Usual, tomo IV, utiliza un juego de palabras del idioma francés para darnos la evidencia de esa antigüedad y las causas más próximas a nosotros de este fenómeno. “La Plaza del Ayuntamiento de París se llamaba anteriormente Plaza de Gréve (o plaza de Huelga). Era ésta un gran terreno sin construcciones, sobre el cual había acumulado el río gran cantidad de arena y de piedras, de donde le vino su nombre. Durante mucho tiempo, los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y contratarlos. Cuando los obreros estaban descontentos de las condiciones de trabajo se colocaban en la huelga (Gréve); lo cual quiere decir literalmente, en la Plaza de Gréve, a la espera de mejores propuestas”. En nuestro idioma huelga procede de holgar, que significa “no trabajar”.

La Huelga constituye la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo o interrupción unilateral de las tareas, con el objeto de ejercer

presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.

La huelga esencialmente es un medio de lucha de los trabajadores con el fin de obtener condiciones más favorables en las circunstancias y prestaciones a que tienen derecho; conseguir otros derechos o pedir que desaparezcan factores negativos que obstaculizan las normales relaciones de los trabajadores con la empresa; se cumplan convenios, contratos colectivos o se formulen cuando hay reticencia patronal.

2.2. CONSIDERACIONES GENERALES

Si revisamos los orígenes del derecho del trabajo, encontraremos actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos, no en contra de las relaciones individuales del trabajo nacidas de un contrato civil, cuyas condiciones podrían ser, de acuerdo con la doctrina, estipuladas por dos contratantes igualmente libres, sino en contra de cualquier intento de los trabajadores para coligarse y asociarse, y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de los servicios, más favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora.

La Organización Internacional del Trabajo precisó que la primera prohibición radical de la Edad contemporánea de la coalición, la sindicalización y la huelga, se dio en la célebre Ley Le Chapelier de 1791, a la que por su primado se la denominó como la “Declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora”, en la que se incorporó normativas prohibitivas en el Código Penal de Francia, las mismas que fueron acogidas por industriales ingleses en los años 1799 y 1780, según las cuales, toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria, incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión.

La Ley Le Chapelier, nace el 14 de junio de 1791, propuesta por el Consejero Le Chapelier en la Asamblea de París, prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del Trabajo, declarando ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos, y prohibiendo la asociación profesional. En esa Ley, la burguesía hizo la declaración de que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y, en consecuencia, al de la clase social que la profesaba y defendía. Por lo tanto, todo acto que turbara el orden nuevo sería un crimen contra el orden jurídico. Fueron infructuosas las protestas de los trabajadores y su petición para que se les permitiera asociarse y ayudarse los unos a los otros, pues la burguesía respondió que el Estado ayudaría a los necesitados por medio de las instituciones de beneficencia.

Sin embargo, la causa de los trabajadores contó con muchas, voces, representadas ante todo por el socialismo utópico y por numerosos médicos que revelaron la degeneración física de los niños, despiadadamente explotados en las fábricas de la burguesía. La lucha se inició al principiarse el siglo XIX y en ella destacan tres acontecimientos que habrían de preparar una nueva ruta para la historia humana: i) La ley inglesa de Francis Place, del año 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga, ii) la publicación del manifiesto comunista, y iii) la Revolución Francesa de 1848.

En esta Revolución de 1848, lograron los obreros que la comisión de Luxemburgo aceptara, como parte esencial del derecho nuevo que habría de promulgarse, la libertad de coalición que conllevaría las libertades de huelga y de asociación sindical, la derrota de la segunda revolución francesa retardó hasta el año de 1864 la reforma de los artículos del Código Penal relativos a la coalición y a la huelga, subsistió no obstante la prohibición para la libertad de asociación.

En la segunda mitad del siglo XIX, el mundo de los trabajadores, sin proponer una justificación teórica, que no era necesaria, vio en la huelga una situación de hecho, una decisión obrera, el sindicalismo en acción, con una sola finalidad, la superación de las condiciones de existencia del trabajador, en el presente y en el futuro.

Mario de la Cueva, en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, señala que “en el siglo XX la Declaración de los derechos sociales de 1917 y el Derecho Colectivo del Trabajo, nace de la revolución triunfante sobre las dictaduras, el feudalismo de los hacendados poseedores de la tierra, que en gran parte habían arrebatado a las poblaciones indígenas, y de la incipiente industria, que había negado la existencia de los valores del trabajo, no se necesitó ni de doctrinas ni de teorías para considerar la huelga como el guardián y el ariete de los nuevos derechos sociales de los trabajadores, porque la huelga sirve al sindicalismo, ante todo, para conservar los beneficios ya obtenidos, y en seguida, porque su gran misión consiste en la unión de los trabajadores para la conquista de condiciones cada vez mejores de prestación de los servicios, en espera del advenimiento de una sociedad en la que reine la justicia para todos”, con esta declaración nace constitucionalmente en México del derecho de huelga por parte de los trabajadores.

La evolución de la Huelga en aproximadamente cuatro siglos y su reconocimiento constitucional en la gran mayoría de legislaciones del mundo, ha sido el producto de la lucha constante de los trabajadores por conseguir a través de la coalición mejores condiciones de vida para el gremio, impulsado por ese pensamiento socialista que ha sido el motor de las huelgas desde tiempos pasados hasta los presentes días.

2.3. DEFINICIÓN

Los maestros Gérard Lyon – Caen y Jean Pelissier en su obra “Les grands de droit du travail”, recopilaron las siguientes definiciones que creen derivan de las sentencias jurisprudenciales:

- a) “La Huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.
- b) La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa dar satisfacción.
- c) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.
- d) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores”.

Los profesores de la Universidad de París y Poitiers, Jean Rivero y Jean Savatier, ofrecen una definición bastante completa: “La huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada al cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia”.

Mario de la Cueva, indica que: “La Huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidad”.

Guillermo Cabanellas de Torres, al definir la Huelga refiere lo siguiente: “Lapso en que no se trabaja. A modo de noción previa, la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labor o injustificada negativa a reintegrarse a éstos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los empresarios”.

Dentro de esta diversidad de definiciones el tratadista señala que “se encuentran relativas coincidencias en tres aspectos huelguísticos: a) como un sujeto, que es la asociación profesional o el gremio; b) un medio de cumplirse, que es la abstención de trabajar; c) un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional”.

La huelga, además de la suspensión conjunta y sistemática del trabajo por cierto número de trabajadores, dentro de una profesión, es un medio de lucha del trabajo contra el capital, con el propósito de reanudar las actividades tras la obtención del fin perseguido. De la Cueva se pliega en parte a esta definición: para él, “la huelga es una presión sobre un patrono para obligarlo a dar satisfacción a las demandas de los trabajadores, tratando con ello de obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos”.

Personalmente defino a la Huelga como la suspensión colectiva temporal del trabajo, efectuada por los trabajadores coligados de una empresa, con fines económicos y

gremiales, propuestos a los empleadores o patronos, siguiendo un procedimiento establecido en la Ley.

Existen varias denominaciones de Huelga según las características de estas, como por ejemplo:

Huelga de Hambre, que se entiende a aquellas donde la decisión individual o colectiva de un grupo casi siempre reducido, es adoptar durante cierto plazo o indefinidamente, la abstención total de alimentos para ejercer presión al servicio de determinado objetivo.

Huelga de Solidaridad, que es aquella que reviste el carácter de subsidiaria de otras huelgas principales ya que como su nombre lo indica, un sector de personal se declara en huelga para solidarizarse con otros trabajadores que están en conflicto, y resuelto éste, queda a su vez solucionada la situación de los trabajadores que por simpatía se adhirieron a la huelga parcial;

Huelga General, cuando todos los obreros de una corporación se solidarizan con lo que se demanda y si todos los patronos, cualesquiera que éstos sean, aceptan las nuevas condiciones de trabajo propuestas.

Huelga Política, se trata mediante presión ejercida contra la parte patronal, de influir en realidad sobre los poderes públicos, no hay aquí un conflicto de trabajo.

2.4. NATURALEZA DEL DERECHO DE HUELGA

En el Derecho del Trabajo las instituciones que lo conforman comparten una misma naturaleza y persiguen una finalidad suprema común, sin embargo existen características propias, que son principios generales aplicados a los diversos aspectos de las normas laborales, que son necesarias de conocer:

- La Huelga, procedimiento para la solución de conflictos: siendo un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva. En los países en donde se encomienda a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que se apela respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas. Las leyes emanadas a principios y durante el siglo XX y acogidas en las legislaciones actuales, regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos.
- La Huelga, derecho Individual y colectivo: siendo éste originariamente, un derecho de cada trabajador, conlleva el sello colectivo, si afirmamos esta realidad, es porque, ante todo la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, y porque, en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en

la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. El derecho de huelga es también y quizá principalmente, un derecho colectivo, ya que consiste en que los grupos obreros, a través de su ejercicio, tienen la obligación de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

- La Huelga, derecho de y para la clase trabajadora: La coalición, la huelga y la asociación sindical, constituyen una relación dialéctica en el derecho del trabajo y el derecho colectivo, la huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajador es un principio jurídico de y para la clase trabajadora, una hermosa conclusión, ya que la huelga es, de verdad, la guerra de la clase trabajadora para vivir con dignidad en el presente, en espera de un futuro mejor, aunque se vea en la actualidad como una lejana aspiración.
- La Jerarquía del Derecho de Huelga: La Huelga pertenece a la esencia misma del derecho del trabajo, porque la historia muestra que es la mejor garantía para la creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de justicia social. Cobijada en normas constitucionales de la mayoría de legislaciones en el mundo, afirmamos que el derecho de huelga es un mandamiento supra-estatal, colocándose encima y fuera del alcance de los poderes estatales, legislativo, ejecutivo y judicial.

- La huelga y el derecho Colectivo del Trabajo: se expresa constantemente acerca de la concepción triangular del derecho colectivo, que se conforma de la sindicalización, la contratación colectiva y la huelga. No se puede dividir los conflictos individuales y colectivos, porque rompemos la unida de la justicia obrera y la del derecho procesal del trabajo, que contiene las normas generales aplicables a todos los conflictos y las particulares de cada una de sus diversas especies, así es el caso de los conflictos jurídicos, que pueden ser individuales y colectivos.

2.5. DENOMINACIONES FUNDAMENTALES

2.5.1. Huelga Existente o Inexistente

Huelga legalmente existente es la suspensión de las labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas.

Estas definiciones comprenden los siguientes elementos: a) Es una suspensión colectiva del trabajo. b) La suspensión debe ser llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. c) Debe estar precedida de la observancia de las formalidades determinadas en la ley. d) Ha de proponer los objetivos consignados en la Constitución.

2.5.2. Huelga Lícita o Ilícita

Empecemos señalando el concepto de lícitud, tomado de la Enciclopedia de Derecho del autor italiano Pietro Trimarchi, señala: “lícitud equivale a violación de un mandamiento o de una prohibición. Y puesto que los mandamientos prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilícito es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta”. Los conceptos de lícitud e ilícitud poseen un sentido universal, pues todo gira en torno a la conformidad u oposición con las normas jurídicas.

Bajo estas consideraciones, decimos que: Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; y, las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

2.5.3. Huelga Justificada o Injustificada, Imputable o Inimputable al patrono

De la Doctrina se desprende una distinción dual entre, de un lado, los conceptos de huelga existente o inexistente y huelga lícita e ilícita, y del otro, huelga justificada o injustificada. Los dos primeros se relacionan con la huelga como procedimiento o

instrumento de coacción, mientras el tercero se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores. Por lo tanto, la justificación de la Huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto, así por ejemplo, si la junta decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuesta como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonables y justas, lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue justificada, deberá declarar que los motivos, esto es, las causas que llevaron a los trabajadores a la huelga, fueron imputables al patrono y lo condenará al pago de los salarios de los días holgados; estaremos en presencia de una huelga justificada.

2.6. LA HUELGA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

2.6.1. El Derecho de Huelga

El Derecho Ecuatoriano se ocupa de la huelga en varios instrumentos jurídicos que consisten en tratados internacionales, textos constitucionales y leyes. La Ley reconoce a los trabajadores el Derecho de Huelga con sujeción a esta.

En la legislación positiva ecuatoriana encontramos el empleo combinado de los procedimientos jurídicos y de las medidas de acción social, siendo la tendencia más generalizada, permitiendo la huelga después de agotados los procedimientos de

conciliación obligatoria y sin perjuicios de que se remita el diferendo al arbitraje voluntario, unas ocasiones, y, en otras, el arbitraje obligatorio.

El Derecho de Huelga en nuestra legislación se desarrolla en el espacio de tiempo en el que no laboran todos los trabajadores de una empresa, con el objeto de imponer al empleador ciertas condiciones. La Huelga en el Ecuador constituye la suspensión colectiva de labores de los trabajadores sindicalizados con permiso de las Autoridades del Trabajo, reclamando respetar sus derechos laborales; y, es un recurso que la ley concede a los trabajadores para reforzar su posición en conflictos colectivos ante la empresa o empleador que labora e forma legal y habitual.

El derecho de huelga debe cumplir con requisitos y para el efecto la ley se encargó de precisar a través del Código del Trabajo, quienes pueden sujetarse y declarar la huelga, las exigencias de forma y de fondo que han de observarse y acompañar a la huelga.

Como requisito de forma entendemos, los actos por medio de los cuales los trabajadores toman la decisión de suspender las labores en la empresa, la hacen saber a todos los interesados y la ejecutan.

Como requisito de fondo podemos señalar, que la huelga es para nuestro legislador un medio necesario para mantener el equilibrio entre el capital y el trabajo, pero por los

graves perjuicios que causa a todos no puede ser empleada en cualquier momento sino únicamente para presionar al empleador, a sus representantes o a los tribunales para que presten atención inmediatamente y resuelvan equitativamente las peticiones de los trabajadores, quienes podrán declarar la huelga siempre que se hubiere suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, que éstos hubieren presentado ante el Inspector del Trabajo su pliego de peticiones concretas y que ocurriere uno o algunos de los siguientes hechos: a) Negativa del Empleador; b) Despido de los trabajadores; c) la Falta de Conciliación; d) Falta de funcionamiento del Tribunal de Conciliación.

El Código del Trabajo del Ecuador, al respecto señala en el capítulo II, De los Conflictos Colectivos, Parágrafo 1º. De la Huelgas, en su artículo 467, derecho de huelga: “La Ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”.

Hay que añadir que en el Ecuador, por mandato de la Ley, es el comité de empresa la organización que debe, en forma excluyente de cualquier otra organización, intervenir en el conflicto colectivo y es tan excluyente su presencia en él, que en las empresas que tal comité no existe, debe integrarse un comité especial, llamado de huelga para intervenir en el conflicto.

2.6.2. El Pliego de Peticiones

Cuando las relaciones obrero – patronales han llegado a un grado tal de deterioro, de posiciones contrapuestas, insolucionables directamente por las partes, los trabajadores deciden ir al conflicto colectivo. Esta decisión la toma el comité de empresa, si lo hay, en asamblea general convocada para el efecto o la mitad más uno de los trabajadores que para este fin, y siguiendo el procedimiento establecido en la Ley constituyen el comité especial, en cualquiera de los dos casos los trabajadores en primer lugar se ponen de acuerdo en ir al conflicto, luego en los puntos que va a contener el pliego de peticiones.

El Pliego de Peticiones es el documento que contiene las aspiraciones que los trabajadores de una empresa pretenden alcanzar como resultado del conflicto. Estas peticiones deben ser concretas, precisas y determinadas, por lo general son de carácter económico, se refiere a mejoras salariales y beneficios sociales. También constituyen materia de conflicto y por consiguiente constan en el pliego, aspiraciones en cuanto a la estabilidad, reposición en sus puestos de trabajadores que han sido despedidos, mejoras en las condiciones sanitarias y de salubridad, etc. El contenido del pliego de peticiones va a variar según los antecedentes y las condiciones particulares de cada empresa.

En todo caso, procesalmente, el conflicto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 468 del Código del Trabajo, se inicia con la presentación del Pliego de Peticiones concretas ante el Inspector o Subinspector del Trabajo.

Al Pliego de Peticiones se adjunta el acta de la sesión en que el Comité de Empresa, o la mitad más uno de los trabajadores organizados en Comité de Huelga, en Asamblea General, decidió ir al conflicto y aprobó los puntos del pliego de peticiones así como los nombramientos de los integrantes de la Directiva del Comité de Empresa que debe actuar en el trámite del conflicto.

Como instrumento, el pliego de peticiones debe contener:

- Designación de la Autoridad: Inspector o Subinspector del Trabajo;
- Nombres de las personas naturales que suscriben el documento, con la indicación del cargo que desempeña en la Directiva, ya sea del Comité de Empresa o del Comité Especial de Huelga;
- La indicación de que concurren autorizados por el comité de empresa o por la mitad más uno de los trabajadores por decisión tomada en asamblea en sesión cuya acta se adjunta;
- La expresión de que, existiendo conflicto con el empleador, se presenta el pliego de aspiraciones concretas;
- La designación del empleador en cuya contra se presenta el pliego;

- La enunciación de los puntos concretos;
- El nombre de la persona natural a la que se notificará con el pliego, ya sea por sus propios derechos o ya como representante legal, en caso de que el empleador sea persona jurídica;
- El domicilio en que se harán las notificaciones;
- El domicilio en que recibirán las notificaciones los comparecientes;
- La indicación de que se adjunta copia certificada del acta de la asamblea en que se tomó la decisión de ir al conflicto y de los nombramientos que legitiman la intervención de los comparecientes; y,
- Firma de los comparecientes y de su Abogado defensor.

La Autoridad, Inspector o Subinspector, que recibe el pliego luego de hacer constar la fe de presentación, expedirá dentro de veinte y cuatro horas la providencia en la que se ordena la notificación al empleador, o a su representante legal, y le concede el término de tres días para contestar.

El empleador que es notificado con la presentación de un pliego de peticiones, en los tres días que tiene, debe contestar y esta contestación puede ser: a) Aceptando las peticiones contenidas en el pliego, en cuyo caso se extiende ante la misma autoridad el acta correspondiente y termina el conflicto; b) Aceptando parcialmente el pliego, que es lo que por lo general ocurre; c) Negando totalmente el pliego; y, d) No contestar. En los

últimos tres casos previstos, el conflicto pasa a la siguiente fase que es la de la mediación obligatoria que establece el artículo 470 del Código del Trabajo.

La contestación al pliego de peticiones debe contener:

- Designación de la Autoridad, Inspector o Subinspector del Trabajo;
- Nombre del compareciente y calidad en que comparece: por sus propios derechos o como representante legal de la persona jurídica demandada;
- La referencia al pliego de peticiones que se contesta;
- Preámbulo de los antecedentes del pliego que de alguna manera ya revelan la posición del compareciente en cuanto al pliego;
- La contestación de cada uno de los puntos del pliego;
- La designación del abogado defensor y la autorización para la representación;
- Domicilio para las notificaciones.

LA MEDIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA, según lo dispuesto en el artículo 470 del Código del Trabajo, si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el Inspector del Trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoquen a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de

inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al Inspector del Trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual inmediatamente se remitirá el expediente al Inspector del Trabajo...”

En la Dirección de Mediación puede ocurrir lo siguiente:

- Si se logra un acuerdo entre las partes, se suscribirá un acta y terminará el conflicto.
- Si el acuerdo fuere parcial, se celebrará el acta correspondiente en la que constará los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos, siendo éstos últimos los que serán sometidos al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- Si no hubiere ningún acuerdo, se remitirá el expediente con todo lo actuado y un informe del Director de Mediación Laboral al Inspector del Trabajo que conoció el pliego de peticiones para que continúe con el trámite.

2.6.3. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Vuelto el expediente al Inspector que conoció del conflicto en su primera fase, éste deberá proceder a la integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que conocerá el conflicto en primera instancia, disponiendo que las partes dentro de las cuarenta y ocho horas designen sus vocales. El Tribunal se constituye, para cada conflicto, de cinco miembros, con dos vocales principales y suplentes designados por el empleador y dos vocales principales y suplentes designados por los trabajadores, estará presidido por el Inspector o Subinspector del Trabajo que tenga conocimiento del conflicto, actuará como secretario la persona que designe el Tribunal de fuera de su seno.

No podrán ser vocales del Tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

Nombrados y posesionados los Vocales, el Inspector emitirá providencia para señalar día y hora en los que el Tribunal se reunirá para avocar conocimiento, calificar el pliego y designar secretario, en ese día y hora señalados el Tribunal se reúne, avoca conocimiento del pliego, lo califica, dispone la continuación del trámite; nombra secretario, en la misma diligencia se posesiona la persona designada para tal cargo, se convoca a las partes y al Tribunal para la Audiencia de Conciliación señalando, al efecto, día y hora.

Comenzada la Audiencia se concede la palabra a los trabajadores quienes, por medio de su abogado, analizarán cada uno de los puntos del pliego de peticiones, en relación a los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoyan esas peticiones para terminar, por lo general, ratificándose en los puntos planteados en el pliego.

Luego se concede la palabra al o a los empleadores quienes, igualmente por medio de su abogado defensor, hacen el análisis de cada uno de los puntos de su contestación en relación a los planteados en el pliego de peticiones para terminar, por lo regular, ratificándose en los términos de su contestación.

Escuchadas las partes en la forma que se acaba de mencionar, se suspende la diligencia para que el Tribunal proceda a formular las bases de la conciliación. Los Vocales de cada una de las partes hacen sus proposiciones y el Inspector del Trabajo dará mayoría a cualquiera de las dos partes y por lo mismo se presentan bases de mayoría y de minoría. Se leen tales bases y luego se concede la palabra a las partes quienes por medio de sus abogados, luego de hacer sus exposiciones dicen que bases aceptan o rechazan. Si las bases de mayoría no han sido acogidas se declarará que no habiendo conciliación se concluye la diligencia con la apertura del término de prueba e indagaciones, por seis días improrrogables dispuestos en el Artículo 479 de la Ley de la materia, con la que las partes quedan notificadas. De todo lo actuado se extiende acta correspondiente que la suscriben los miembros del Tribunal, las partes que han

concurrido, sus abogados y el Secretario. Se deja constancia de la notificación a las partes con la apertura del término de prueba.

Concedido y notificado a las partes con el término de prueba, éstas solicitan al Inspector del Trabajo, Presidente del Tribunal, todas las diligencias probatorias que consideren procedentes. No existiendo ninguna disposición especial al respecto, se entiende que las partes pueden hacer uso de todos los medios de prueba que determina el Código Adjetivo Civil. El Inspector, proveerá los escritos de prueba y dispondrá que se cumplan las diligencias solicitadas, así como la presencia en pleno del Tribunal para evacuar las diligencias para las que se necesite esta presencia.

El Fallo deberá expedirse por parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje dentro del término de tres días posteriores a la expiración del término de prueba. No habiendo prohibición alguna al respecto, las partes podrían presentar sus alegatos, inmediatamente después de fenecido el término de prueba, antes de que el Tribunal expida el fallo.

Dentro de los tres días el Tribunal deberá expedir el fallo el cual puede ser unánime, esto es de los cinco vocales que lo integran o puede darse el caso, que es lo que por lo general ocurre, que el Inspector, Presidente del Tribunal de la mayoría a los vocales de cualquiera de las dos partes, caso en el cual los vocales de la otra parte consignarán su voto salvado.

2.6.4. Recursos y Trámite en Segunda Instancia

Dentro de los dos días de notificado el fallo, las partes podrán:

- a) Solicitar al mismo Tribunal ampliación o aclaración de fallo, lo primero, si al expedir la sentencia se hubiere dejado de resolver alguno de los puntos controvertidos y lo segundo, si el fallo nos lo suficientemente claro.
- b) Interponer Recurso de Apelación, que puede interponerse conjuntamente con el de nulidad. El recurso de apelación puede deducirse sobre la totalidad o sobre parte del fallo o sentencia de primera instancia. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 485 del Código Laboral, los huelguistas no podrán apelar sino por acuerdo de la mayoría absoluta de votos. La votación será secreta.

En segunda instancia, los conflictos colectivos son conocidos y resueltos por los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje que están integrados por el Director Regional del Trabajo que corresponda, y dos Vocales principales con sus respectivos suplentes designados por las partes. Actuará como Secretario el titular de la oficina regional respectiva. Los procedimientos y términos para el nombramiento y posesión de los Vocales del Tribunal Superior es el mismo previsto para la integración del Tribunal de primera instancia.

Posesionados los Vocales, la Autoridad que preside el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, señalará día y hora para la audiencia de conciliación la cual deberá llevarse a cabo dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la posesión de los vocales.

A la Audiencia deberán concurrir las partes con las pruebas documentales que consideren pertinentes para la defensa de sus derechos respecto de los puntos controvertidos, materia de la apelación puesto que, no habiendo en segunda instancia término de prueba, solo ese momento podrán presentarlas. Inmediatamente después de las intervenciones de las partes, el Tribunal Superior propondrá las bases de la conciliación, las que versarán sobre los asuntos que han sido materia de la apelación.

Aunque la Ley no indica, se debe entender que las bases pueden ser ya sea por unanimidad o de mayoría y minoría. Aquí, una vez más hay que resaltar la posición dirimente que tiene la autoridad del trabajo puesto que puede dar mayoría a cualquiera de las partes y en esa dirección irá lo que se resuelva.

Si hay unanimidad en las bases de la conciliación o si son aceptadas las presentadas por la mayoría, se extenderá el acta correspondiente, con lo cual termina el conflicto. Si no se hubieren aceptado las bases de la conciliación el Tribunal Superior deberá expedir su fallo, que es definitivo dentro de los tres días posteriores a la Audiencia.

El Fallo del Tribunal Superior es definitivo, no es susceptible de recurso alguno, lo único que pueden las partes es solicitar ampliación o aclaración dentro de los dos días posteriores a la notificación del fallo.

La Ejecución del Fallo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo, por intermedio de sus funcionarios que presidan los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos

2.6.5. Declaratoria de Huelga

“La Huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica”, artículo 498 del Código del Trabajo. No podrán declararse en Huelga los trabajadores reclamantes, mientras dure la mediación obligatoria salvo las excepciones que determina la ley. Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante.

3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 del Código del Trabajo, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores.
4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;
5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el término de tres días.
6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 del Código Laboral, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

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

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

jurisdicción, quién verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá el derecho para despedir a los huelguistas. La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.

2.6.6. Terminación de Huelga

El Código del Trabajo en su artículo 502 determina las razones por las que termina la Huelga, señalando las siguientes:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores.- El arreglo directo viene a ser la conciliación y el acuerdo, el mismo que puede darse en cualquier estado del trámite de conflicto y, según la etapa y autoridad que lo esta conociendo será la forma y el instrumento mediante el cual se ponga fin a la huelga y, consecuentemente, al conflicto, pudiendo ser acta ante el Inspector del Trabajo.
2. Por acuerdo de las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- En este caso el acuerdo se aprobará por sentencia.

3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes.- La naturaleza de las relaciones y de los intereses en conflicto hacen que este caso muy difícilmente se de.
4. Por fallo ejecutoriado.- El Fallo ejecutoriado termina el conflicto y por tanto la huelga, de tal manera que su continuación ya la pondría al margen de la ley.

2.6.7. La Huelga Solidaria

Es aquella que declaran trabajadores que no se encuentran en conflicto actual con su empleador, para respaldar huelgas lícitas de trabajadores de otras empresas. El Artículo 505 del Código del Trabajo al referirse a la Huelga Solidaria dice: “La Ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas”.

La huelga solidaria está sujeta a las siguientes regulaciones:

- En cuanto a la permanencia en los medios de trabajo y protecciones de la Ley a los huelguistas, rigen las mismas de la huelga principal;
- Únicamente puede ser declarada por el Comité de Empresa o por el Comité Especial conformado con la mitad más uno de los trabajadores de la empresa que vaya a declarar la huelga solidaria;

- La declaratoria de huelga solidaria deberá notificarse al Inspector del Trabajo de la respectiva jurisdicción para que la haga conocer al empleador dentro de las veinte y cuatro horas siguientes y a la autoridad de trabajo que está conociendo el conflicto principal, se entiende que dentro del mismo término.
- La suspensión de labores en virtud de la huelga solidaria, solo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad de trabajo.
- No podrá durar más de tres hábiles consecutivos, pasado este tiempo los trabajadores deberán reiniciar las labores, sin que tenga nada que ver lo que ocurre con la huelga principal y si, de hecho, los trabajadores no reinician las actividades el empleador podrá solicitar visto bueno por esta causal.
- Durante los tres días que, como máximo podrá durar la huelga solidaria, el empleador no estará obligado a pagar remuneración.

2.6.8. Declaración de huelga en las Instituciones y Empresas Públicas

El Dr. Julio César Trujillo, en su obra Derecho del Trabajo Tomo II, señala que “el concepto de servicio público, es sumamente equívoco; no obstante, parece haber acuerdo acerca 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 del servicio público y respecto de los cuales existe acuerdo entre los autores”.

Los servicios públicos pueden ser prestados por el Estado, por los Concejos Provinciales, Concejos Municipales, entidades creadas con personalidad jurídica propia por la ley o por las ordenanzas, y por personas privadas. En todos estos casos, las actividades en que se concreta la prestación del servicio público son ejecutadas por obreros o por empleados. Los obreros de todo el país, así del sector público como del privado, se encuentran amparados por el Código del Trabajo.

En cambio, los empleados se dividen en empleados públicos y empleados privados, pero mientras estos últimos se hallan sujetos al Código del Trabajo aquellos se subdividen entre los que trabajan para el Estado, Concejos Provinciales, Concejos Municipales y entidades creadas para el ejercicio de la potestad estatal regidos por las leyes que regulan la administración pública y que lo hacen para las entidades públicas creadas para la prestación de servicios o para actividades económicas asumidas por el Estado que, por el contrario, se rigen por las leyes laborales.

A su vez, las entidades creadas por la ley, o por una ordenanza para la prestación de un servicio público o para actividades económicas asumidas por el Estado se clasifican en personas jurídicas de derecho público, personas jurídicas de derecho privado con finalidad social o pública (dos de las cuales son el Banco Central del Ecuador y el Banco Nacional de Fomento), empresas públicas de economía mixta, etc.”

El Código del Trabajo reconoce la declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público, refiriéndose a aquella

proveedoras de servicios básicos como saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, recolección de basura, hospitales, clínicas, asilos y en general a los servicios sanitarios, de asistencia social, etc. Estos servicios pueden ser provistos por empresas privadas, por empresas públicas o por instituciones de derecho público y por todas ellas deben ser prestados de manera continua e ininterrumpida porque si se los suspende se altera la marcha normal de la sociedad y se perturba la tranquilidad ciudadana, ya que la sociedad y sus miembros han organizado su vida bajo el supuesto de que esos servicios han de estar siempre a su disposición.

La ley laboral del Ecuador supedita el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores de las empresas e instituciones que se dedican a proveer de estos servicios de interés social o público en los mismos términos que el de los obreros y empleados de las entidades del sector público; esto es, a la condición de que suspendan los trabajos solamente veinte días después de declarada la huelga.

El legislador ha creído suficiente esta medida en la certeza de que los poderes públicos podrán en ese plazo arbitrar los medios para poner fin al conflicto colectivo o para evitar, o al menos reducir los males derivados de la suspensión de las labores y de los servicios consiguientes.

El artículo 514 del Código del Trabajo señala lo siguiente: “Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público.- En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, solo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga.

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes”.

Con la reforma Constitucional del año 2008, el artículo 118 en donde se determinaban las empresas o instituciones del sector público, fue derogado, estando vigente el artículo 225, que señala: “El Sector Público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa , Judicial, Electoral y de Transparencia Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.

3. Los organismos y entidades creados por la Constitución y la Ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos”.

2.7. EL PARO

Conjuntamente con la Huelga de los trabajadores, emergió a la realidad social el derecho al paro por decisión del empleador; este derecho es más universalmente conocido por su nombre inglés de “lockout”.

Las instituciones del Derecho Colectivo se proponen dotar a los trabajadores de las armas que compensen su debilidad económica, su inferioridad social y su escaso poder político frente al empleador, a fin de que así equilibradas las partes de la relación laboral puedan negociar en condiciones de relativa igualdad.

El empleador, en consecuencia, no tiene necesidad de estas armas y el paro carece en absoluto de legitimidad, así lo reconocen las legislaciones de Colombia y Perú; del parecer contrario son las de Bolivia y Venezuela que, además de reconocerlo como un derecho de los empleadores, lo regula al igual que el de la huelga.

Para quienes admiten el Paro este consiste en la suspensión colectiva del trabajo decidida por el empleador o empleadores; a la suspensión del trabajo acompaña la suspensión de los contratos individuales de trabajo con el ánimo de restablecerlos en las condiciones que mejoren la posición económica del empleador o luego de que los trabajadores hayan desistido de sus pretensiones. La legitimidad del paro requiere además que antes de recurrir a él se hayan agotado los medios pacíficos de conciliación y de diálogo.

Sin duda el Paro constituye un Conflicto Colectivo, porque si bien puede originarse en la decisión de una sola persona (Empleador), afecta a muchas. La suspensión desde luego no es arbitraria y por lo mismo el concepto de paro estaría completo si se dijese que la suspensión procede en los casos permitidos por la misma ley y de conformidad al trámite que ella establece.

2.7.1. Definición

Guillermo Cabanellas Torres, en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual define al paro como la “Suspensión del trabajo al término de la jornada. Interrupción de las tareas dispuestas por los empresarios, a diferencia de la huelga, y denominada de modo menos equívoco paro patronal”.

El Diccionario enciclopédico ilustrado, Océano Uno, al referirse al paro dice: “Suspensión o término de la jornada industrial o agrícola. Interrupción de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte de los empresarios o patronos, en contraposición a la huelga de operarios”.

Leonidas Aguilar en su obra Derecho y Legislación Laboral del Ecuador, define al Paro “como una contramanifestación de la empresa o empleador al derecho de huelga de los trabajadores que está legislada en el código del trabajo de los países; su duración debe limitarse al tiempo necesario para la solucionar el problema enmarcado en las normas jurídicas laborales.

El Código del Trabajo del Ecuador, en su artículo 525, dice: “Concepto de Paro.- Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados”.

El diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas de Torres, determina varios tipos de Paro, como los citados a continuación:

Paro de Brazos Caídos, algunos lo califican de huelga pasiva, lleva consigo el incumplimiento de la obligación de realizar un trabajo, lo cual constituye una infracción al contenido del contrato que liga imperativamente a las partes. Cabe, por ley, y según ciertos preceptos, que el trabajador decida no trabajar y que permanezca fuera de los lugares de trabajo; pero no se autoriza que se abstenga de sus tareas en su puesto

laboral; ya que la presencia del trabajador en el establecimiento, significa, por otra parte, la aceptación de la obligación de prestar voluntariamente su servicio.

Paro Forzoso, entraña la situación de un trabajador o, con mayor frecuencia, de una gran masa de ellos en igual localidad o país, y en un oficio y profesión o en varios, caracterizada por encontrarse sin ocupación, y por causa no imputable a ellos, quienes habitualmente viven de su trabajo; fenómeno debido al exceso de mano de obra, que torna imposible, momentáneamente al menos, obtener colocación remunerada con medios suficientes para subsistir. Para hablar propiamente de paro forzoso se requiere que el trabajador esté involuntariamente inactivo, en condiciones de prestar sus servicios y que la causa de tal situación provenga precisamente de no encontrar trabajo.

Paro Obrero, uno de los sinónimos de paro forzoso, llamado también desocupación en varios países americanos de habla española, para resaltar que sus consecuencias pesan principalmente sobre los trabajadores.

Paro patronal, “la decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores”.

Personalmente defino al Paro, como el derecho del empleador o empleadores a suspender las actividades de trabajo, cuando existan conflictos de carácter laboral, técnicos y económicos, entre la empresa y sus trabajadores.

2.7.2. Objetivos y Efectos del Paro

OBJETIVOS: El paro regulado por nuestro Código no tiene nada que ver con el lock out o paro de otras legislaciones, y lo único común que esta institución tiene con la nuestra es que las dos consisten en la suspensión colectiva del trabajo por iniciativa del empleador, y por este efecto se asemeja, mas bien, a la suspensión colectiva de que tratan los autores y las leyes extranjeras con independencia del lock out.

En efecto, los objetivos del paro en nuestro Código no son ejercer presión sobre los trabajadores para que mantengan las condiciones de trabajo o restrinjan sus pretensiones, son más bien los de evitar la liquidación forzosa de la empresa cuando, a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afectan a esa empresa en particular, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios.

El paro se justifica también por la imposibilidad de trabajar debido a la falta de materia prima si la industria o empresa se provee de ella fuera del país y siempre que la causa de la falta no hubiere podido ser prevista por el empleador.

Creemos que aunque la falta de materia prima hubiere sido prevista por el empleador, se justificaría el paro si es que demostrara que no la podía remediar.

Solamente en los últimos años se han presentado casos de paro, pues antes y ahora los empleadores prefieren hacer uso de instituciones más liberalmente reguladas a su favor por el mismo Código del Trabajo, como acontece con la libertad de empresa que incluye la libertad de liquidarla o cerrarla, con la jornada de recuperación, etc.

EFFECTOS: El paro legalmente decretado por el empleador suspende el trabajo por todo el tiempo que haya autorizado el tribunal, los trabajadores no tienen derecho a reclamar sus remuneraciones y dejan de recibir las bonificaciones, subsidios y cualquier retribución accesoria; no pierden a nuestro juicio, los servicios sociales que la empresa tenga establecido por mandato de la ley o convenio colectivo, a menos que si se haya establecido en el mismo convenio, este es el caso de de los comisariatos, escuelas para los hijos de trabajadores, etc.

Los trabajadores cuyos contratos estuviesen suspendidos desde antes del paro, por otras causas diferentes, continuarán sujetos a las disposiciones legales que regulan esa suspensión, así por ejemplo, los enfermos, becados, etc.

El Art. 535 del Código del Trabajo en el Ecuador, reglamenta la reanudación parcial del trabajo y establece que entonces el empleador estará obligado a admitir a los

trabajadores que prestaban servicios cuando fue declarado el paro, y a pesar de que el Código no lo dice es obvio que igual cosa ha de ocurrir al reanudarse totalmente el trabajo en la empresa o empresas, en ambos casos las condiciones del trabajo al reanudarse las labores han de ser las mismas que estaban vigentes a la fecha de la suspensión.

Con esta finalidad, se dará a conocer la fecha en que se van a reiniciar total o parcialmente las labores por medio de tres publicaciones en un periódico de mayor circulación en el lugar, con ocho días de anticipación, por lo menos, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos.

La ley dice que a falta de periódico, el aviso ha de publicarse por carteles, lo cual de hecho sería factible en lugares muy apartados del Ecuador, en donde, en cambio, es muy probable que no sea necesario el paro por la ausencia total de empresas.

Si los trabajadores no se presentaren durante los tres primeros días de trabajo, el empleador queda en libertad de sustituirlos por abandono del trabajo; no obstante deberá admitirles aún después de los tres primeros días de trabajo si es que demuestran que no se presentaron en ese lapso porque se encontraban en uno de los casos que según la ley están autorizados para faltar o ausentarse del trabajo.

2.7.3. Clases de Paro

La doctrina determina que existen cuatro clases de paro, destacando como los más importantes los siguientes: Paro Total, Parcial, Solidario y de hambre.

- 1. Paro Total.** Es el que se lleva a cabo por todas las empresas o empleadores, quienes paralizan forzosamente todas las actividades, siendo aprobado por la autoridad laboral: Director, Subdirector, Inspector o Subinspector del Trabajo. Ejemplo: Hay paro general: Si el directorio de accionistas de las ensambladoras de vehículos del Ecuador, realizan un paro total en ensamblaje, almacenamiento y comercialización de automóviles en el país.
- 2. Paro Parcial.** Los empresarios o empleadores con permiso de la autoridad laboral: Director, Subdirector, Inspector o Subinspector del Trabajo, suspenden las actividades en un sector y las demás dependencias siguen laborando, hay un paro parcial en la empresa. Ejemplo: el directorio de accionistas de las ensambladoras de vehículos del Ecuador, realizan un paro en el ensamblaje, pero sigue laborando la distribución y comercialización de vehículos en el país, se produce el paro parcial.
- 3. Paro Solidario.** Los empresarios o empleadores de una factoría paralizan forzosamente parcial o totalmente las actividades de la empresa, con permiso de la autoridad laboral: Director, Subdirector, Inspector o Subinspector del Trabajo, apoyando un paro de otra factoría de similares características, se califica como

paro solidario con el gremio homólogo. Ejemplo: Si el directorio de las empresas ensambladoras de vehículos Mazda, Mitsubishi – Montero, Ford y Fiat realizan un paro solidario aprobado por la autoridad laboral.

4. **Paro de Hambre.** Cuando las autoridades del trabajo o el Gobierno nacional no atiende las solicitudes justas de la empresa o empleadores, la autorización de paro forzoso, como último recurso existe el paro de hambre, en el que beben agua y líquidos no embriagantes, no ingieren ningún alimento sólido, con el que llaman la atención de la ciudadanía, hasta que sus solicitudes sean aceptadas y eviten la quiebra económica. En el paro de hambre, los que intervienen son asistidos por médicos, paramédicos, y voluntarios de la Cruz Roja, hospitales, defensa civil, Asociación Latinoamericana de Derechos Humanos, etc. Para vigilar el estado fisiológico, y si se encuentran en situación crítica, son trasladados a una casa asistencial o centro de salud pública o privada, para su tratamiento médico urgente, que se encuentran en peligro por no haberse alimentado y manifiesta deshidratación.

Los empresarios o empleadores pueden plantear Laudo Arbitral en un tribunal internacional de justicia para que se resuelva el problema laboral del paro que no ha sido resuelto por la justicia nacional; y, el Sindicato o el Estado pueden ser observados o sancionados por el incumplimiento de las normas jurídicas laborales nacionales e internacionales. Si el laudo arbitral es favorable a la empresa o

empleador se considerará como **cosa juzgada**, lo resuelto por este **Tribunal de última instancia**, los trabajadores o el sindicato serán obligados a pagar indemnización económica de daños y perjuicios. Si el Estado no hace cumplir el Laudo Arbitral puede ser observado y sancionado por la Comunidad Internacional.

Ejemplo: En el Ecuador han existido poquísimos casos de paro de hambre de empresario o empleadores, y sucedió de 1997 a 2000, el señor Numa Ramírez Bejarano presidente de la Cámara De Comercio de la provincia de El Oro se declaró en paro de hambre para sensibilizar al Gobierno nacional y exigir que se concedan créditos para salvar la industria nacional porque no existían créditos ni liquidez monetaria para seguir laborando en el comercio e industria.

2.7.4. El Paro en la Legislación Ecuatoriana

Como antecedentes recordemos que el Derecho Constitucional ecuatoriano se incorpora al constitucionalismo social en la Constitución de 1929 que, por primera vez, prescribe que “la ley reglamentará todo lo relativo a coaliciones, huelgas y paros”. La Constitución de 1945 aprobó la expresión de que “Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, reglamentados en su ejercicio”; frase que se ha repetido en todas las Constituciones posteriores del Ecuador, con las modificaciones en su redacción.

La vigente Constitución Política del Ecuador, en su artículo 326, numeral 14 señala: “El derecho del 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”.

El Código del Trabajo en el Capítulo II de los Conflictos Colectivos, consagra el paro en el párrafo 2º. En el cual se conceptualiza, se establece el procedimiento, señalan los casos en que los empleadores pueden declararlo, duración, efectos y otras disposiciones para la aplicación de este derecho, el artículo 525, define al paro como “la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados”.

2.7.4.1. Del Procedimiento

El procedimiento del paro es similar al de la Huelga. El empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo en sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberán comunicarlo por escrito al Inspector o Subinspector del Trabajo expresando los motivos que lo fundamentan y solicitando autorización para el paro. El Inspector del Trabajo dentro de veinte y cuatro horas se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial en caso de no estar organizado el comité de empresa. Los trabajadores tendrán tres días para contestar.

La Autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose en cuanto a su organización y al procedimiento para solucionar el conflicto, a lo prescrito en las disposiciones pertinentes al Pliego de Peticiones. Si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el Tribunal, se procederá en rebeldía.

El Fallo del Tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro y durante el mismo, siempre que haya sido autorizado por el Tribunal, quedarán suspendidos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

Al reanudarse parcialmente el trabajo, el empleador estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro. En tal caso, el empleador y el Tribunal darán a conocer la fecha por medio de tres publicaciones en un periódico, o por carteles, con ocho días, por lo menos, de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentaren durante los tres primeros días de trabajo, el empleador quedará en libertad de sustituirlos, salvo que comprueben causa justa dentro de éste término.

2.7.4.2. Declaración de Paro

El artículo 531 del Código del Trabajo determina: "Casos en que el empleador puede declarar el paro.- El Empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,
2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador”.

2.7.4.3. Paro ilegal

El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.

El artículo 536 del Código del Trabajo, determina las sanciones por paro ilegal, señalando: “El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedad o por la creación ex profeso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se les aplicará las sanciones prescritas en el Código Penal”.

2.7.4.4. Obligaciones del Empleador

La aplicación de sanciones que determina el artículo 536 del Código del Trabajo, no eximirá a los empleadores de:

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas.
2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y,
3. Indemnizar a los trabajadores que dieran por terminado el contrato por despido ilegal.

2.7.5. Diferencias entre Huelga y Paro

La huelga y el paro son derechos concedidos a los trabajadores y empleadores coligados, cuyo objeto es la suspensión temporal de trabajo, con el fin de conseguir mejores condiciones a favor del gremio, al parecer tienen gran similitud, incluso se llega a confundir los términos huelga y paro con el mismo significado, de ahí que del análisis conceptual y las definiciones estudiadas, recogemos las diferencias existentes entre estos dos derechos laborales:

- La Huelga es un derecho exclusivo de los trabajadores, declarada sólo por ellos según la Ley.

- El Paro es un derecho exclusivo de las empresas o empleador, previa justificación legal.
- La Huelga permite a los trabajadores sindicalizados a suspender las actividades y sin trabajar.
- El Paro permite a los empresarios o empleadores suspender la producción por causas imprevistas: falta de materia prima, terremotos, catástrofes, inundaciones, fuerza mayor, caso fortuito, etc.
- La huelga es un derecho del trabajador, reconocido por las leyes de todos los países suscriptores del convenio con la Organización Internacional del Trabajo "OIT".
- El paro es un derecho irrenunciable de la empresa o empleador que permite salvar las actividades laborales que benefician mutuamente a empleadores y trabajadores que laboran juntos.

CAPITULO III

3. CONTRADICCIONES LEGALES ENTRE LA CONSTITUCIÓN Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN CUANTO A LA SUSPENSIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS.

3.1. Normas Constitucionales

Desde la Constitución de 1929 hasta la de Montecristi en el año 2008, el Derecho Constitucional del Ecuador reconoce expresamente el derecho de huelga de los trabajadores, y el derecho de Paro de los Empleadores, como el resultado de la evolución del constitucionalismo social, en donde prevalecen los derechos colectivos de los individuos, sin discriminación alguna.

Julio César Trujillo, en su obra Derecho del Trabajo, tomo II, señala que “en el año 1967 se avanzó en la evolución del derecho a la Huelga al adherirse nuestra Constitución a la corriente mantenida en Venezuela y en virtud de la cual se reconoce que los empleados públicos podrán recurrir a la huelga únicamente en los casos y términos en que la ley les autorice, sin que aquella produzca la paralización total de los servicios públicos. La Ley que, según la constitución de 1967, debía determinar los casos y términos en que los empleados públicos podrán recurrir a la huelga no llegó a dictarse nunca, más bien la Constitución que tal posibilidad preveía fue abrogada el 22 de junio de 1970, y el estado actual, una vez aprobada la Constitución de 1978, es el

de la prohibición de huelga a los empleados públicos y el reconocimiento de la huelga de los trabajadores amparados al Código del Trabajo”.

En nuestra legislación positiva, el derecho de la Huelga esta garantizada en la Constitución Política del Ecuador, vigente y aprobada en el año 2008, en su artículo 326 numeral 14 que reza: “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...”.

Es necesario analizar lo dispuesto en el artículo 225 de la Constitución Política del Ecuador donde se agrupan a las instituciones del Estado, dividiéndoles de la siguiente manera:

- 1. Los Organismos y dependencias de las Funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.-** La Función Legislativa la ejerce la Asamblea Nacional, que lo integran asambleístas elegidos por votación popular en cada provincia en base al número de habitantes, que tienen entre sus deberes y atribuciones, reformar la Constitución e interpretarla, expedir, reformar y derogar las leyes e interpretarla con carácter generalmente obligatorio, fiscalizar los actos de la función Ejecutiva y del Concejo Nacional Electoral y enjuiciar políticamente a los más altos representantes de los organismos del Estado.

La Función Ejecutiva se encuentra ejercida por el Presidente de la República quién es el Jefe del Estado y del Gobierno, y responsable de la administración pública, así como la Vicepresidencia de la República, Ministerios y entidades adscritas, entre otras.

La Función Judicial es el organismo del Estado que ejerce la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado y se encuentra conformada por la Corte Nacional de Justicia, Cortes Provinciales, Juzgado de primer nivel, y el Concejo Nacional de la Judicatura.

Los organismos Electorales, se encuentran conformados por el Tribunal Contencioso Electoral, Concejo Nacional Electoral y las Juntas Provinciales Electorales, que se encargan de organizar, dirigir, vigilar y garantizar los procesos electorales.

El Concejo de Participación Ciudadana y Control Social es la entidad que promoverá e incentivará el ejercicio de los derechos relativos a la participación ciudadana, impulsará y establecerá mecanismos de control social en los asuntos de interés público y designará a las autoridades que le corresponda de acuerdo con la Constitución y la Ley.

- 2. Las entidades que integran el régimen autónoma descentralizado.-** Los gobiernos seccionales autónomos son ejercidos por los Concejos Provinciales, los Concejos Municipales, las Juntas Parroquiales y los organismos que determine la ley.

3. **Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.-** En calidad de ejemplo podemos citar a Petroecuador y sus filiales, Banco Nacional de Fomento, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
4. **Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.-** Podemos citar a las empresas municipales de agua potable, alcantarillado, aseo de calles, obras públicas, transporte, etc.

En las instituciones del Estado señaladas en el artículo 225 de la Constitución prestan sus servicios seres humanos que están amparados o protegidos por una ley garantizando sus derechos y exigiendo el cumplimiento de sus obligaciones, por lo que es necesario determinar cual es su amparo jurídico.

Las relaciones de las Instituciones comprendidas en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 225 con su servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, léase Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de unificación y homologación de las remuneraciones del sector público, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo.

3.2. Normas del Código del Trabajo

Desde la primera edición, el Código del Trabajo estableció el derecho de huelga como un derecho de la colectividad de obreros y empleados de la empresa o empresas en donde se hubiere suscitado el conflicto colectivo; por esto es que se dispuso entonces y dispone ahora que no sea declarada por otro órgano que no sea el representante de esa colectividad.

Con relación a la declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público, el artículo 514 del Código del Trabajo estipula: “En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, solo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga. Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga”.

Con respecto a los servicios mínimos que deben proveerse el artículo 515 del cuerpo legal antes citado señala que: “Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación a que alude el artículo anterior, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la empresa, que demanden mantenimiento y atención.

En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha y recolección de frutos, y en los sectores comercial o industrial, en este último caso solo en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieron los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga; éstos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto, únicamente para estos fines.

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de servicios mínimos será establecida por el Ministerio de Trabajo y empleo, a través de las direcciones regionales del

trabajo, respectivas, la que para el efecto, podrá realizar en cada caso, las consultas que estime necesarias a organismos especializados”.

La Constitución Política del Ecuador que se encuentra vigente, al ser reformada durante el año 2008, sufrió una modificación en relación al tema de las Instituciones del Estado, la anterior Constitución de 1998, tipificaba al artículo 118, el mismo que hace relación el artículo 514 de Código del Trabajo, siendo el actual artículo el 225, por lo que amerita una reforma con respecto a la nueva Constitución y a la nueva estructura de los articulados que es donde se produce la variación ya que en esencia las instituciones se mantienen divididas en grupos en la actualidad, para provocar una concordancia legal entre la Constitución y el Código del Trabajo.

3.3. Los Servicios Públicos

El Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Océano Uno, define al servicio público, como la “entidad dedicada a cubrir necesidades colectivas”.

Mario de la Cueva, en su libro “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo II, señala que: “Se entiende por servicios públicos, los de comunicación y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerio y los de alimentación cuando se refieran a artículos de

primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio”.

Julio César Trujillo, en su obra “Derecho del Trabajo”, al conceptualizar los servicios públicos y dice: “servicios públicos son aquellos que tienden a satisfacer de manera ininterrumpida una necesidad colectiva; constituidos bajo dos elementos: continuidad del servicio y carácter colectivo de la necesidad parecen ser los más típicos del servicio público y respecto de los cuales existen acuerdo entre las partes”; y estos son prestados por organismos estatales como los Consejos Provinciales, los Concejos Municipales, entidades creadas con personalidad jurídica propia por la ley o por las ordenanzas, y por las personas privadas”.

El numeral 15 del artículo 326 de la citada Carta Magna, prohíbe la paralización de servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones.

3.4. Análisis Comparativo de las contradicciones prescritas en la Constitución Política de la República del Ecuador y el Código del Trabajo.

La Asamblea Constituyente del año 2008, que se constituyó en la ciudad de Montecristi, fruto de una consulta popular en donde el ochenta por ciento de los ecuatorianos se pronunciaron a favor de una reforma Constitucional, para luego mediante referéndum ser aprobada, instauró en el Derecho Constitucional ecuatoriano una serie de cambios y reformas, produciendo por ende, cambios sustanciales en otras normas de menor jerarquía de la legislación en el Ecuador, que son parte esencial en la aplicación diaria del derecho en el país y que necesitan acoplarse normativamente a la nueva Constitución, como es el caso del Código del Trabajo, Código de Procedimiento Penal, etc.

Con relación al tema de la huelga y el paro, como lo hemos manifestado anteriormente, estos derechos son reconocidos en la Constitución vigente y en el Código del Trabajo, en el artículo 326 numeral 14 y los artículos 467 y 525 respectivamente. Es decir, estas normas jurídicas guardan una aparente concordancia entre sí.

Decimos aparente porque, si revisamos el numeral 15 del artículo 326, de la Carta Política del Ecuador, este señala taxativamente lo siguiente:

“Se prohíbe la paralización de servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de

combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios”.

Al analizar el inciso 14 del citado artículo, el que señala que el Estado reconocerá el derecho de los trabajadores y de las organizaciones sindicales a la huelga y de los empleadores al paro, se produce una primera contradicción, en esta misma norma y artículo, por considerar lo siguientes aspectos:

1. La contradicción se da ya que en el inciso 14, sustentado en los principios del Derecho del Trabajo, da la posibilidad al Estado de reconocer el derecho, de trabajadores y empleadores a la huelga y al paro respectivamente, pero en el siguiente inciso 15, prohíbe de la paralización de los servicios públicos de forma imperativa y contundente, sin tener una concepción permisiva y facultativa; como mencionamos anteriormente el artículo 225 de la Constitución Política del Ecuador establece cuatro grupos de instituciones que pertenecen al sector publico, señalando aquellas que prestan servicios a la colectividad, organizamos que están conformados por empleados y obreros, éstos últimos amparados en el Código del Trabajo, ley que no determina ninguna diferencia entre obreros del sector privado y obreros del sector público, que prestan servicios básicos, por lo que considero que, el legislador constitucional debía especificar si es que así era su intención, que la prohibición es solo para aquellos que laboran en empresas que prestan servicios de interés social.

Al prohibir la paralización de servicios públicos que son prestados por Instituciones públicas o privadas, las que a su vez están conformadas por trabajadores, la Constitución Política del Ecuador, tácitamente, prohíbe a los obreros de estas empresas suspender sus actividades y acogerse al derecho de huelga en caso de conflicto colectivo, violentando a principios universales de los trabajadores que recoge el Código del Trabajo Ecuatoriano, como el derecho de los trabajadores a la irrenunciabilidad y a la intangibilidad de los mismos.

2. En base al análisis de la contradicción considerada anteriormente, en donde la carta Política prohíbe la paralización de servicios públicos, se pueden dar una sin número de apreciaciones, como por ejemplo, que la paralización de servicios públicos no se produzca solamente por suspensión de las labores por parte de los trabajadores, sino por ejemplo se cierren las instituciones por fuerza mayor como incendios, terremotos, daños a las conducciones de agua potable, etc. Estas debieron ser consideradas por los legisladores, y determinadas en un capítulo diferente, pero como se encuentra dentro del denominado “Trabajo y Producción”, sección tercera formas de trabajo y retribución, artículo 326 que señala el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios...; En el inciso 15, se descarta otras apreciaciones que no sean las relacionadas a la paralización de los servicios públicos por parte de los trabajadores.

3. De lo expuesto se colige que la Constitución permite el derecho a la huelga y a la vez prohíbe la paralización de servicios públicos, por parte de los trabajadores.

El artículo 514 del Código del Trabajo determina que en las Instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público, sólo podrán suspender sus labores, veinte días después de declarada la huelga y que empezarán a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador.

Esta norma permite suspender las labores en las instituciones de prestación de servicios públicos, siempre y cuando cumplan con el plazo y demás requisitos señalados, contraponiéndose a la norma constitucional que prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de la salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica; agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. Al respecto efectúo las siguientes consideraciones:

1. La actual Constitución refiere a las Instituciones públicas en el artículo 225, por lo que el Código del Trabajo debe reformar el artículo 514, que cita “En las empresas e instituciones del sector Público determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento”, así como todos aquellos artículos que guarden relación con la anterior constitución

que fue derogada al momento de la publicación en el Registro Oficial de la Carta Magna del 2008.

2. El segundo inciso del citado artículo menciona que igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes, concordando en su mayoría, con los servicios que están prohibidos paralizarse, determinados en el artículo 326 numeral 15 de la actual Constitución de la República, con los señalados, el Código del Trabajo fiel a sus principios de defensa a los derechos de los trabajadores plantea un procedimiento para la paralización de servicios en las instituciones que prestan servicios públicos con respecto a plazos y determinación de modalidades de prestación de servicios mínimos que deben prestarse, con el fin de no atentar al derecho a la huelga que tiene los trabajadores coligados y que como estipula la ley son irrenunciables considerando nula toda estipulación en contrario.

3.5. Propuesta de Reforma Constitucional.

Las contradicciones establecidas en el subcapítulo anterior, a criterio del autor del presente trabajo de investigación, nacen en la misma Constitución Política de la República y se extiende al Código del Trabajo.

El artículo 326 en el inciso 2, señala que: “Los derechos de los Trabajadores son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”; el inciso 3 del mismo artículo dice: “En caso de duda sobre el alcance a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.

La intangibilidad significa que ninguna disposición legal o cláusula contractual puede alterar los derechos y beneficios de los trabajadores, los cuales tienen carácter progresivo, es decir que siempre se conservarán los derechos adquiridos y no podrán disminuirse, ni eliminarse, sino superarse siempre.

El principio de irrenunciabilidad tiende a buscar el equilibrio social y por lo mismo no se refiere únicamente a aspectos individuales, sino por el contrario, a proteger el derecho de asociación.

El artículo 326 de la Constitución Política del Ecuador, recoge principios y derechos intrínsecos a los trabajadores, incisos 2 y 3, determina derechos a los trabajadores como el de huelga y el paro para los empleadores, inciso 14 y posteriormente de forma

equivoca prohíbe la paralización de servicios públicos, inciso 15, los cuales prestan empresas o instituciones, conformadas por trabajadores, impidiéndoles ejercer su derecho.

Por considerar que esta norma de la Constitución Política de la República, atenta a la intangibilidad y a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y por considerar que este tema de paralización de servicios públicos debe normarse en leyes de protección social, como la Ley Orgánica de Defensa al Consumidor, propongo la siguiente reforma al inciso 15 del artículo 326 de la Constitución Política de la República que dirá:

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

“15. Los trabajadores que laboran en Empresas o Instituciones que prestan servicios de interés social o públicos, podrán paralizar sus actividades, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Ley. En caso de inobservancia las Autoridades competentes prohibirán dicha paralización”.

CAPÍTULO IV

4. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL Y RESULTADOS

4.1 Diseño de la muestra de la investigación

La Dirección de Higiene, Desechos Sólidos y Medio Ambiente del Municipio de Riobamba, cuenta con 135 obreros, mismos que rotan en las 11 rutas de recolección en un período aproximado de 2 a 3 meses.

El recurso humano está distribuido de la siguiente manera:

- 23 Choferes;
- 82 trabajadores de planta: que rotan en recolección y barrido manual ;
- 30 trabajadores a contrato: que rotan en recolección y barrido manual;

Para determinar el tamaño de la muestra de la investigación se aplicó un muestreo de tipo estratificado. Nuestro estrato son las funciones que realizan los obreros, clasificadas anteriormente. Al momento de aplicar el trabajo de campo se escogieron al azar los trabajadores que se ubican en cada una de las categorías descritas para ejecutar el número de encuestas que arrojó el cálculo de la muestra.

La población de nuestro estudio es finita, el 41% de obreros corresponde a quienes nos interesa encuestar, 55 es el número de cuestionarios que se aplicaron.

Función / Cargo	Número	MUESTRA A APLICAR
Choferes	23	9
Recolección / Barrido manual	112	46
TOTAL	135	55

4.2 Diseño y validación de la encuesta

Para validar el modelo final de la encuesta, se realizó en primer lugar un cuestionario piloto, para definir su presentación, el mismo que contó con seis preguntas.

Luego de realizar la prueba, una pregunta fue eliminada y el formato de otra fue cambiado, debido a que quienes contestaron el cuestionario piloto encontraron dificultad al responderla por la complejidad de la redacción.

El modelo de la encuesta - boleta No. 1 fue aplicado a 15 trabajadores, del cual se desprendieron los valores para calcular el tamaño de la muestra. (Anexo 1)

El cuestionario final y los cálculos de la muestra corresponden a los Anexos 2 y 3 respectivamente.

4.3 Aplicación y tabulación de la encuesta

ANÁLISIS DE DATOS:

1. ¿CONOCE USTED QUÉ SON LOS SERVICIOS PÚBLICOS?

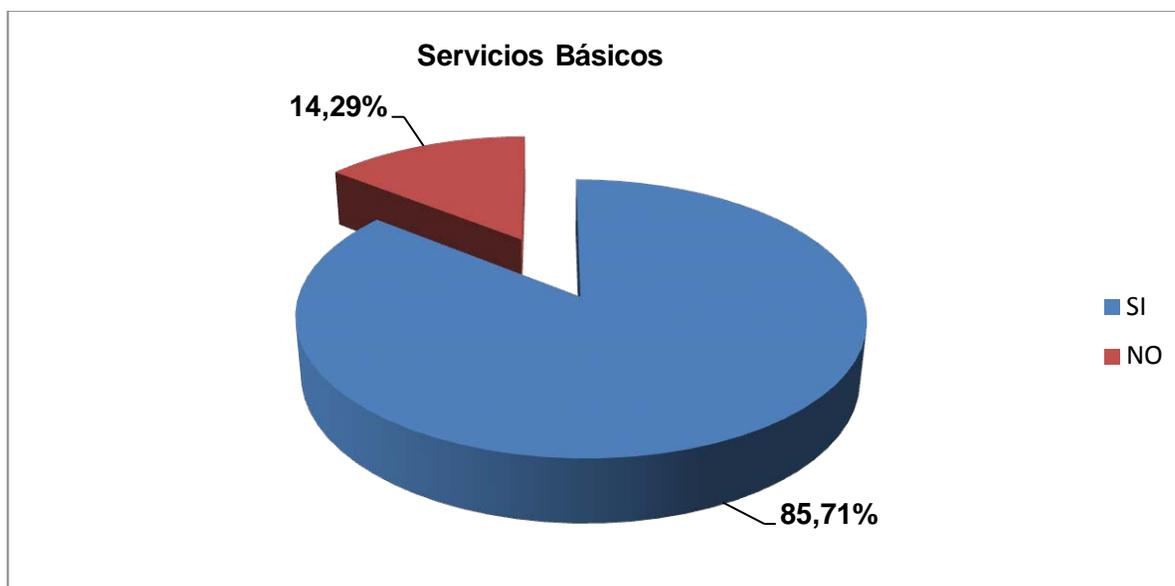
Tabla N° 01

Conocimiento servicios públicos

VARIABLES	Fi	Fr
SI	48	85, 71%
NO	8	14.29%
TOTAL	56	100%

Autor: Dr. Mauricio Yánez Velasteguí.

Fuente: Trabajadores del Departamento de Higiene del Ilustre Municipio de Riobamba



2. ¿ES LO MISMO HUELGA QUE PARO?

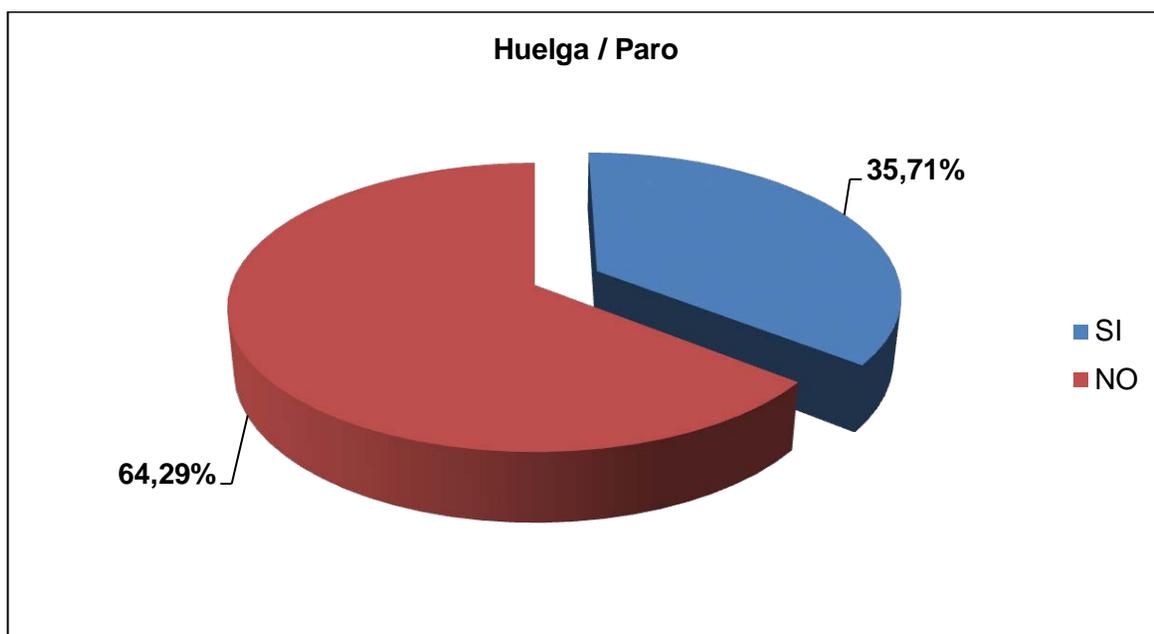
Tabla Nº 02

Diferencia huelga y paro

VARIABLES	Fi	Fr
SI	20	35.71%
NO	36	64.29%
TOTAL	56	100%

Autor: Dr. Mauricio Yáñez Velasteguí.

Fuente: Trabajadores del Departamento de Higiene del Ilustre Municipio de Riobamba



3. ¿CONOCE USTED SI ESTA PROHIBIDO SUSPENDER LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS?

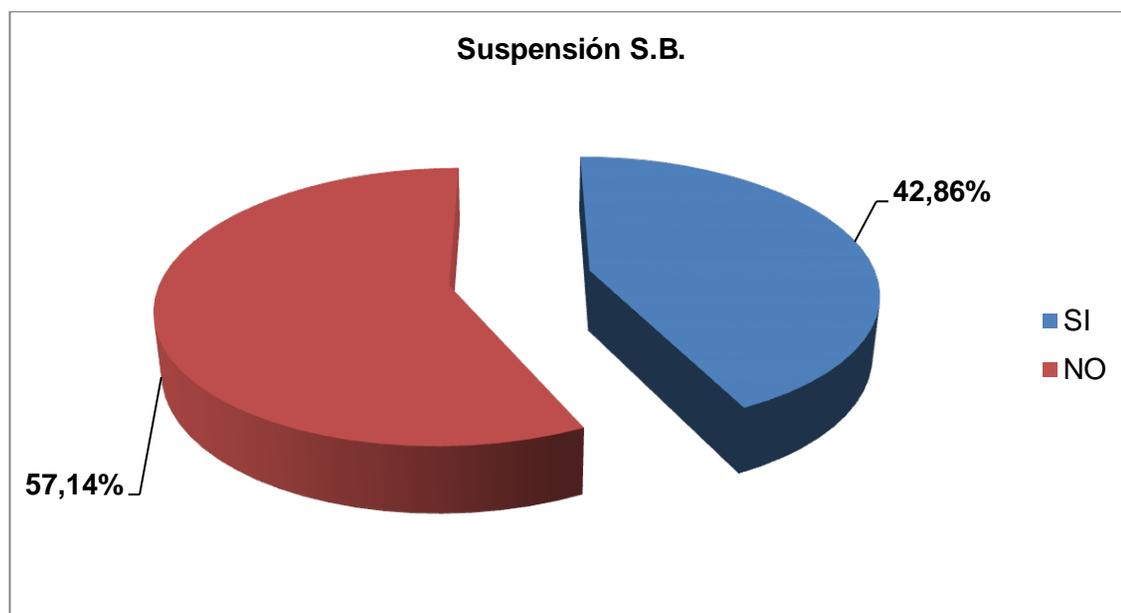
Tabla N° 03

Suspensión Servicios Públicos

VARIABLES	Fi	Fr
SI	24	42.86%
NO	32	57.14%
TOTAL	56	100%

Autor: Dr. Mauricio Yáñez Velasteguí.

Fuente: Trabajadores del Departamento de Higiene del Ilustre Municipio de Riobamba



4. ¿CONOCE USTED EL PROCEDIMIENTO QUE DETERMINA EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LA SUSPENSIÓN DE LOS SERVICIO PÚBLICOS?

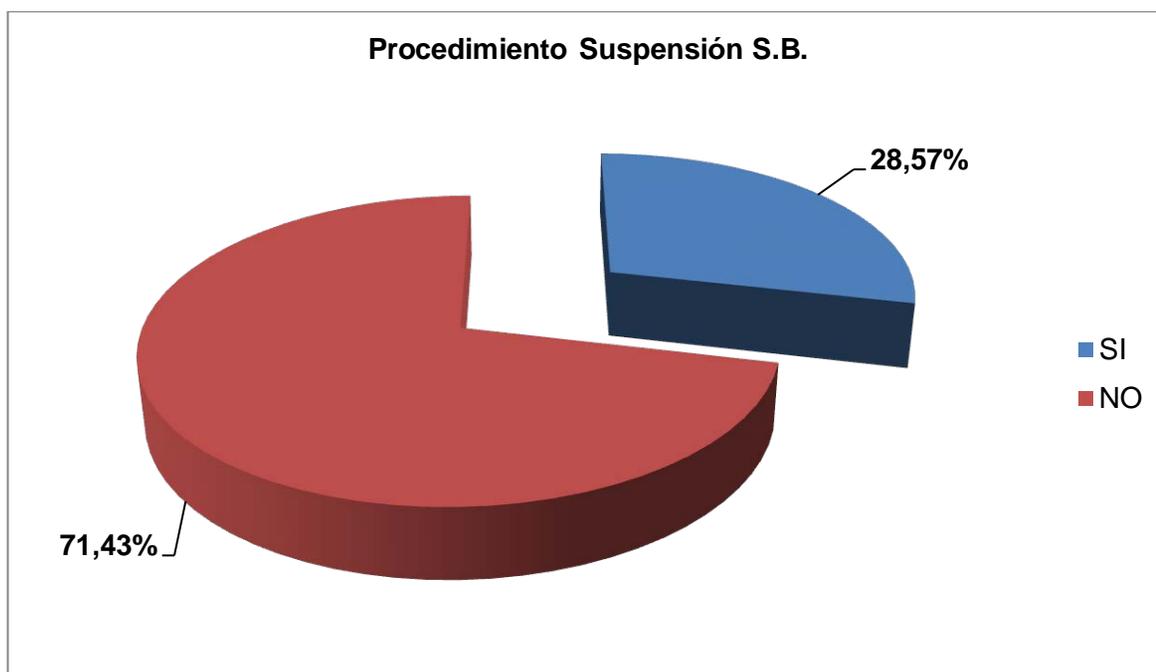
Tabla Nº 04

Procedimiento suspensión S.B.

VARIABLES	Fi	Fr
SI	16	28.57%
NO	40	71.43%
TOTAL	56	100%

Autor: Dr. Mauricio Yánez Velasteguí.

Fuente: Trabajadores del Departamento de Higiene del Ilustre Municipio de Riobamba



5. ¿HA RECIBIDO CAPACITACIÓN CON RESPECTO A LOS ASPECTOS QUE DEBEN OBSERVARSE PARA SUSPENDER LOS SERVICIOS PÚBLICOS?

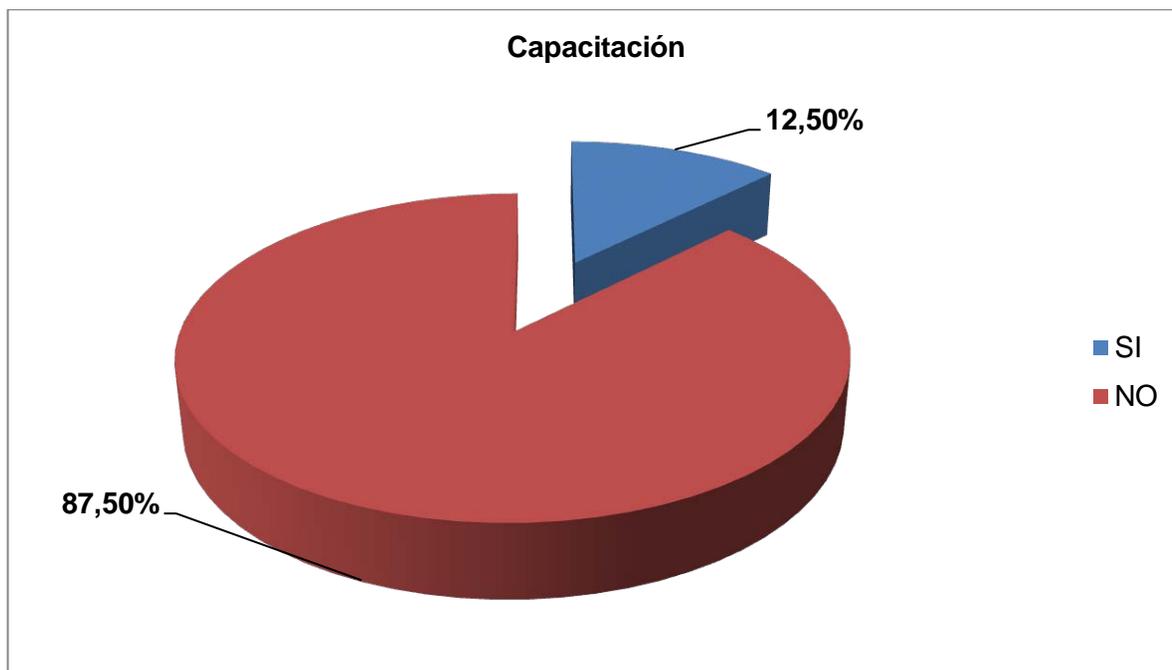
Tabla Nº 05

Capacitación sobre Suspensión

VARIABLES	Fi	Fr
SI	7	12.5%
NO	49	87.5%
TOTAL	56	100%

Autor: Dr. Mauricio Yáñez Velasteguí.

Fuente: Trabajadores del Departamento de Higiene del Ilustre Municipio de Riobamba



4.4 Interpretación de resultados, comprobación de hipótesis.

CUADRO CONSOLIDADO DE RESPUESTAS A LA ENCUESTA REALIZADA:

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿CONOCE USTED QUÉ SON LOS SERVICIOS PÚBLICOS?	85.71%	14.29%
2. ¿ES LO MISMO HUELGA QUE PARO?	35.71%	64.29%
3. ¿CONOCE USTED SI ESTA PROHIBIDO SUSPENDER LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS?	42.86%	57.14%
4. ¿CONOCE USTED EL PROCEDIMIENTO QUE DETERMINA EL CODIGO DE TRABAJO PARA LA SUSPENSION DE LOS SERVICIO PÚBLICOS?	28.57%	71.43%
5. ¿HA RECIBIDO CAPACITACION CON RESPECTO A LOS ASPECTOS QUE DEBEN OBSERVARSE PARA SUSPENDER LOS SERVICIOS PÚBLICOS?	12.5%	87.5%

Los porcentajes de respuestas negativas a las preguntas 4 y 5, demuestran que los trabajadores de desechos sólidos de la I. Municipalidad de Riobamba, desconocen los

procedimientos legales que deben observarse para la suspensión de los servicios públicos. Así mismo se demuestra que pese a este desconocimiento, no han recibido capacitación sobre los aspectos legales que tienen que cumplirse para cuando se declara un conflicto laboral que puede desencadenar en la suspensión de los servicios públicos.

Los resultados porcentuales de desconocimiento de procedimientos y de una falta de capacitación sobre aspectos legales a observarse en una suspensión de servicios públicos, superan el 60%, lo cual nos permite comprobar nuestra hipótesis planteada en este trabajo.

HIPÓTESIS

“Las relaciones obrero patronales y la ciudadanía se ven afectados por el desconocimiento de los obreros sobre los procedimientos jurídicos que deben observarse para la suspensión de los servicios públicos en el Cantón Riobamba”.

Al comprobar la hipótesis planteada, siguiendo el método Inductivo, podemos concluir que si los obreros del Ilustre Municipio del cantón Riobamba acusan un desconocimiento sobre los procedimientos jurídicos que deben observarse para la suspensión de los servicios públicos, la misma realidad se ve reflejada en los demás

cantones de la Provincia de Chimborazo y en general en todas las regiones del Ecuador.

Este resultado afianza nuestra propuesta para establecer un procedimiento legal que debería seguirse en casos de conflictos laborales que conlleven una suspensión de servicios públicos en el país, a través de un proyecto de reformas al Código del Trabajo en el Ecuador.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA SUSPENSIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS EN EL ECUADOR

5.1. Introducción

Del análisis jurídico constante el Capítulo III del presente trabajo investigativo, efectuamos un estudio de las contradicciones existentes en la Constitución Política de la República y el Código del Trabajo, en el cual apreciamos que hay una falta de concordancia entre los principios emanados en esta ley, con respecto al derecho de los trabajadores, violentando la intangibilidad y la irrenunciabilidad, impidiendo a aquellos trabajadores que laboran en Instituciones o Empresas que proveen servicios públicos, a ejercer el derecho a la huelga, mediante la paralización de los servicios.

Del Trabajo investigativo de campo efectuado, a los obreros del Ilustre Municipio del Cantón Riobamba, que laboran en el Departamento de Higiene, Desechos Sólidos y Medio Ambiente, se desprende el total desconocimiento de éstos con respecto a derechos como la huelga, a los procedimientos para la paralización, que establece la ley con respecto a las Instituciones que prestan servicios públicos y la falta de capacitación acerca de temas laborales del gremio a sus asociados, provocando una

problemática social y económica que involucra a la ciudadanía del cantón Riobamba, como la gran afectada.

Con la propuesta de reforma presentada en subcapítulo 3.5, a la Constitución Política de la República pretendo armonizar lo planteado en la Constitución como norma suprema con el Código del Trabajo, y así evitar que prevalezca la primera en lo referente a la prohibición de paralización de servicios públicos, sobre lo dispuesto en el Código del Trabajo que permite la declaración de huelga en las Empresas que prestan servicios públicos, veinte días después de su declaratoria.

A más de lo indicado considero necesario reformar el artículo 514 del Código del Trabajo, contenido en el capítulo II, parágrafo 1º, e incorporar nuevas normas a continuación de éste, con el fin de establecer el ámbito y procedimiento que debe observarse y seguirse para la paralización de actividades laborales en Instituciones o Empresas que prestan servicios públicos, teniendo como premisa fundamental el derecho de los trabajadores a la huelga, sin afectar a la colectividad y vulnerar sus necesidades básicas que el Estado debe proporcionar a la ciudadanía por obligación.

5.2. Justificación

La contradicción que se establece entre la Constitución y el Código laboral respecto de la suspensión de servicios básicos, genera como efecto que los trabajadores que

laboran en Instituciones o Empresas que prestan servicios públicos, estén impedidos de ejercer su derecho de huelga, y suspender las actividades normales de trabajo en caso de existir conflictos colectivos.

Así mismo se ha evidenciado que el desconocimiento de los procedimientos que se deben observar para una declaratoria de suspensión de labores, produce que se viole expresas normas del código laboral y se afecte a la ciudadanía en la falta de prestación del servicio público.

5.3. Objetivo

“Permitir la suspensión de servicios públicos dentro de la declaratoria de Huelga a fin de que los trabajadores puedan ser atendidos en sus reclamaciones, a través de la reforma e incorporación de nueva normativa al artículo 514 del Código del Trabajo”.

5.4. Proyecto de Reforma al Código del Trabajo

Refórmese el artículo 514 del Código del Trabajo, el mismo que dirá:

Art. 514.- Declaratoria de Huelga en las Instituciones y empresas que prestan servicios públicos.- Los trabajadores que laboran en las Instituciones o Empresas del Sector Público, determinadas en el artículo 225 numerales 2, 3 y 4 de la Constitución, tendrán

derecho a la suspensión de actividades siempre y cuando no afecten servicios imprescindibles para la comunidad y observaren las disposiciones establecidas en los artículos siguientes.

Incorpórense los siguientes artículos:

Art. 514. (1).- Servicios Públicos.- Para la aplicación del artículo anterior se consideran Servicios Públicos los siguientes: Salud; Sanidad e higiene pública, Producción y distribución de agua potable; alcantarillado, Producción y distribución de energía eléctrica, Producción y distribución de hidrocarburos y sus derivados; Producción y distribución de gas y otros combustibles; Producción y distribución de alimentos de primera necesidad; Transporte público; Seguridad social; Educación; y, Servicios de correo y telecomunicaciones.

Art. 514. (2).- Centros de Mediación Laboral.- En cada provincia del Ecuador se crearán los Centros de de Conciliación Laboral, adscritos al Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador, cuya competencia será el conocer y resolver conflictos colectivos relacionados a la suspensión de servicios públicos y otros de carácter excepcional que determine la ley.

Art. 515. (3).- Del Procedimiento.- Los trabajadores presentarán al Director del Centro de Mediación Laboral, el pliego de peticiones concretas y solicitarán que se fije día y para que se lleve a efecto la Audiencia Pública de Conciliación.

En el término de cuarenta y ocho horas el Director del Centro notificará al empleador con el contenido del pliego de peticiones y con el señalamiento de día y hora para que se lleve a cabo la Audiencia de Mediación.

Fijada la Audiencia, las partes acudirán, acompañados de su abogado defensor o por sus propios derechos, para exponer sus argumentos, si se lograra la mediación o de llegar a un acuerdo entre las partes se suscribirá el acta de mediación respectiva que tendrá carácter de sentencia y no será apelable, terminando el conflicto.

Art. 514. (3).- De no llegar a un acuerdo entre las partes se efectuará el procedimiento establecido en los artículos 468 y siguientes del Código del Trabajo.

Art. 514. (4).- Los trabajadores que laboran en instituciones o empresas que prestan servicios públicos, no podrán suspender sus actividades sino después de diez días de declarada la huelga. Se prohíbe la suspensión de servicios públicos de forma intempestiva y violenta.

Art. 514. (5).- En las Empresas o Instituciones que prestan servicios de Salud, Educación, Agua Potable, Alcantarillado, recolección de basura y luz eléctrica, solamente el veinte por ciento de los trabajadores pueden suspender sus actividades, y en las demás no menos del cincuenta por ciento de los trabajadores podrán declararse en huelga.

Art. 514. (6).- La suspensión será de forma paulatina y siempre se convendrá un mínimo de prestación de los servicios públicos, que no será inferior al cuarenta por ciento de la provisión regular, con el propósito de no afectar gravemente a la colectividad.

Art. 514. (7).- De terminar la huelga, inmediatamente se restablecerá la prestación de servicios públicos en su totalidad, imponiendo sanciones a aquellos trabajadores que se opongan o no acaten esta disposición.

Art. 514. (8).- El Inspector o Subinspector del Trabajo, a pedido de los empleadores, podrán declarar ilícita a la huelga y solicitar el visto bueno a los trabajadores, si se comprobare que éstos hayan cometido afectaciones, daños y destrucciones, motivadas o premeditadas a las instalaciones, maquinarias, herramientas, materiales, instrumentos, tuberías de conducción de agua potable, de hidrocarburos, a sistemas de

alcantarillado, a torres de energía, etc., en las Instituciones o Empresas que prestan servicios públicos.

Art. 514. (9).- Se prohíbe iniciar acciones administrativas, laborales, civiles y penales en contra de quienes participen en una huelga que observe los principios constitucionales y legales.

Conclusiones y Recomendaciones

Del estudio jurídico efectuado concluyo que existen contradicciones entre la Constitución Política de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, con respecto a la declaratoria de huelga en las Instituciones que prestan servicios de interés social o público, en donde se prohíbe a los trabajadores suspender las actividades, impidiéndoseles la huelga y violentando los principios del derecho laboral como la intangibilidad y la irrenunciabilidad.

De la Investigación de campo efectuada a la problemática de la suspensión de los servicios públicos en el cantón Riobamba, se concluye que existe un enorme desconocimiento por parte de los obreros del Ilustre Municipio del Cantón Riobamba, que prestan sus labores en la Dirección de Higiene Municipal, Desechos Sólidos y Medio Ambiente, a temas laborales como la Huelga y el Paro, y los procedimientos que establece la Ley para la suspensión de servicios públicos en Instituciones o Empresas del Estado.

Concluimos que los Sindicatos, Comités de Empresa, Asociaciones de Trabajadores, no están cumpliendo una misión fundamental que tiene la sindicalización, la capacitación permanente a sus miembros, con el afán de mejorar sus conocimientos que les permita desarrollarse intelectualmente y mejorar sus condiciones laborales.

Recomendamos reformar la Constitución Política de la República en su artículo 326 numeral 15 y el Código del Trabajo, en su artículo 514, así como aquellos articulados que citan normas de la Constitución del Ecuador del año 1998, con el propósito de establecer armonía y concordancia entre éstas normas, para una mejor aplicación de la legislación y sobre todo salvaguardar el derecho de los trabajadores.

Considero necesaria la expedición del Código de Procedimiento Laboral, que sin duda remplazará normas supletorias tomadas del código adjetivo civil, esto permitirá a juzgadores, accionantes, demandados y defensores, trabajadores y empleadores, tener un procedimiento autónomo, ágil y oportuno, que garantice seguridad jurídica a todos los habitantes de este País.

Finalmente exhorto a la Asamblea Nacional a legislar con esmero y verdadero compromiso social para quienes más lo necesitan, que la normatividad jurídica en nuestro País sea más simple y más efectiva, y así, fortalecer y desarrollar la Administración de Justicia en el Ecuador con miras a las tendencias del nuevo siglo y al constante cambio que produce la sociedad y el derecho.

Bibliografía

- AGUILAR AGUILAR, Leonidas, “Derecho y Legislación Laboral del Ecuador”, Cuenca – Ecuador 2005.
- BORJA Y BORJA, Ramiro, “Derecho Constitucional Ecuatoriano”, Quito, Ecuador 1979.
- CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Tomo III, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1981.
- Código Civil Ecuatoriano.
- Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano.
- Código del Trabajo, actualizado a abril de 2007 y Registro Oficial No. 162 de 29 de septiembre de 1997, Quito, Ecuador.
- Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial Octubre de 2008, Quito – Ecuador.
- COUTURE, Eduardo, “Fundamentos del Derecho Procesal Civil”, López Editor, Buenos Aires, Argentina, 1942.
- CHIOVENDA, Giuseppe, “Instituciones del Derecho Procesal Civil”, Tomo I, Madrid, España, 1954.
- DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, Tomo I, México, 2005.
- DE BUEN, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1998.

- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomo VI, VII, VIII, Buenos Aires, Argentina, 1957.
- GUZMÁN LARA, Aníbal, “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador”. Corporación Editora Nacional, Quito 1986.
- LEY ORGÁNICA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Registro Oficial No. 636 de 11 de septiembre de 1974, Quito, Ecuador.
- ROBALINO BOLLE, Isabel, “Manual del Derecho Del Trabajo”, Fundación Antonio Quevedo, Quito- Ecuador 1994.
- SENTIS MELENDO, Santiago, “El Proceso Civil Teoría y Práctica”.
- TRUJILLO, Julio César, “Derecho del Trabajo”, Ediciones PUCE, Segunda Edición, Tomo I, Quito, Ecuador, 1986

Anexo 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

MAESTRÍA EN DERECHO EMPRESARIAL

“ENCUESTA SOBRE CONOCIMIENTOS DEL PROCEDIMIENTO JURÍDICO A
SEGUIR PARA LA SUSPENSIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS”

DATOS DE IDENTIFICACION:

Nombre de la Institución: Ilustre Municipalidad del Cantón Riobamba.

Departamento: Dirección de Higiene, Desechos Sólidos y Medio Ambiente

Estimado compañero: Le solicitamos contestar la siguiente encuesta que es carácter eminentemente investigativo. No es necesario que consigne su nombre.

1. ¿CONOCE USTED QUÉ SON LOS SERVICIOS PÚBLICOS?

SI NO

2. ¿ES LO MISMO HUELGA QUE PARO?

SI NO

3. ¿CONOCE USTED SI ESTA PROHIBIDO SUSPENDER LA PRESTACIÓN DE
SERVICIOS PÚBLICOS?

SI NO

4. ¿CONOCE USTED EL PROCEDIMIENTO QUE ESTABLECE EL CODIGO DE
TRABAJO PARA UNA DECLARATORIA DE SUSPENSIÓN DE LOS SERVICIO
PÚBLICOS?

SI NO

5. ¿CONOCE USTED ANTE QUIEN DEBE PRESENTARSE EL PLIEGO DE PETICIONES EN CASO DE EXISTIR CONFLICTO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES?

SI NO

6. ¿HA RECIBIDO CAPACITACION CON RESPECTO A LOS ASPECTOS QUE DEBEN OBSERVARSE PARA SUSPENDER LOS SERVICIOS PÚBLICOS?

SI NO

Riobamba a, 11 de marzo de 2009.

Dr. Mauricio Yáñez Velasteguí

Nombre del encuestador.

.....

Firma

Anexo 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO EMPRESARIAL

“ENCUESTA SOBRE CONOCIMIENTOS DEL PROCEDIMIENTO JURÍDICO A
SEGUIR PARA LA SUSPENSIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS”

DATOS DE IDENTIFICACION:

Nombre de la Institución: Ilustre Municipalidad del Cantón Riobamba.

Departamento: Dirección de Higiene, Desechos Sólidos y Medio Ambiente

Estimado compañero: Le solicitamos contestar la siguiente encuesta que es carácter eminentemente investigativo. No es necesario que consigne su nombre.

1. ¿CONOCE USTED QUÉ SON LOS SERVICIOS PÚBLICOS?

SI NO

2. ¿ES LO MISMO HUELGA QUE PARO?

SI NO

3. ¿CONOCE USTED SI ESTA PROHIBIDO SUSPENDER LA PRESTACIÓN DE
SERVICIOS PÚBLICOS?

SI NO

4. ¿CONOCE USTED EL PROCEDIMIENTO QUE DETERMINA EL CODIGO DE TRABAJO PARA LA SUSPENSION DE LOS SERVICIO PÚBLICOS?

SI NO

5. ¿HA RECIBIDO CAPACITACION CON RESPECTO A LOS ASPECTOS QUE DEBEN OBSERVARSE PARA SUSPENDER LOS SERVICIOS PÚBLICOS?

SI NO

Riobamba a, 11 de marzo de 2009.

Dr. Mauricio Yáñez Velasteguí

Nombre del encuestador.

Firma

Anexo 3

Cálculo de la muestra

Aplicamos 15 encuestas piloto, la pregunta que se considero para determinar los valores de p y q fue la número uno. Los resultados obtenidos fueron:

SI: 14 **p**

NO: 1 **q**

15	100%
14	X

15	100%
1	X

$$14 * 100 = 1400 / 15 = 93.33$$

$$1 * 100 = 100 / 15 = 6.67$$

$$\mathbf{p} = 93, 33\%$$

$$\mathbf{q} = 6, 67\%$$

Como nuestra población es finita calculamos el tamaño de la muestra con la siguiente formula:

Población Finita o cuantificable:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N + 1) + Z^2 p q}$$

El significado de los términos anotados anteriormente es:

Z = Margen de confiabilidad **95% = 1.96**

p = Probabilidad de que el evento ocurra **0.9333**

q = Probabilidad de que el evento no ocurra **0.0667**

e = Error de estimación o error muestral del **5%**

N = Población o universo de estudio, **135** empleados del departamento de higiene del IMR.

N+1 = Factor de conversión o finitud.

$$n = \frac{(1,96)^2 (135) (0,9333) (0,0667)}{(0,05)^2 (135 + 1) + (1,96)^2 (0,9333) (0,0667)}$$

$$n = 56$$

Número de encuestas a aplicar: 56

Anexo 4

CODIFICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA TABULACIÓN:

1. ¿CONOCE USTED QUÉ SON LOS SERVICIOS PÚBLICOS? **V1**
 SI **1.1** NO **1.2**

2. ¿ES LO MISMO HUELGA QUE PARO? **V2**
 SI **2.1** NO **2.2**

3. ¿CONOCE USTED SI ESTA PROHIBIDO SUSPENDER LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS? **V3**
 SI **3.1** NO **3.2**

4. ¿CONOCE USTED EL PROCEDIMIENTO QUE DETERMINA EL CODIGO DE TRABAJO PARA LA SUSPENSION DE LOS SERVICIO PÚBLICOS? **V4**
 SI **4.1** NO ... **4.2**

5. ¿HA RECIBIDO CAPACITACION CON RESPECTO A LOS ASPECTOS QUE DEBEN OBSERVARSE PARA SUSPENDER LOS SERVICIOS PÚBLICOS? **V5**
 SI **5.1** NO **5.2**

Anexo 5

TABULACIÓN DE RESULTADOS:

	V1		V2		V3		V4		V5	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2
1	1			1	1			1		1
2	1			1	1			1		1
3	1			1	1		1		1	
4		1	1		1			1		1
5	1			1		1	1			1
6	1			1		1	1			1
7	1			1	1			1	1	
8	1		1		1			1		1
9	1			1		1		1		1
10		1		1		1		1		1
11	1			1	1		1			1
12	1		1			1		1	1	
13	1			1		1		1		1
14	1			1	1			1		1
15		1		1		1		1		1
16		1	1			1	1			1
17	1			1	1			1		1
18	1		1			1		1		1
19	1			1	1			1	1	
20	1			1		1		1		1
21	1			1		1		1		1
22	1		1		1		1			1
23	1			1		1		1		1
24	1		1			1		1		1
25	1			1	1			1		1
26	1		1			1		1		1
27		1		1		1	1			1
28	1			1	1			1		1
29	1		1			1		1		1
30	1			1	1			1		1
31		1	1			1		1		1
32	1			1	1		1			1
33	1			1		1		1		1
34	1			1		1	1			1
35	1		1		1			1		1
36	1		1			1		1		1
37	1			1		1		1		1
38	1			1	1		1			1
39		1	1			1		1		1

40	1		1		1			1		1
41	1			1	1			1		1
42	1			1		1		1		1
43	1		1		1		1		1	
44	1		1		1			1		1
45	1			1		1	1			1
46	1			1		1	1			1
47	1			1		1		1		1
48	1			1	1			1	1	
49		1	1			1		1		1
50	1		1		1			1		1
51	1		1			1		1		1
52	1			1		1	1			1
53	1			1		1	1			1
54	1		1		1			1		1
55	1			1		1		1	1	
56	1			1		1	1			1

Índice

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPITULO I

1. DERECHO LABORAL

1.1. Derecho	4
1.2. El Derecho Laboral	6
1.2.1. Ubicación del Derecho Laboral	9
1.2.2. Características y Principios del Derecho Laboral	12
1.2.3. Fuentes del Derecho Laboral	24
1.2.4. Derecho del Trabajo en el Ecuador	26

CAPÍTULO II

2. LA HUELGA y EL PARO

2.1. La Huelga	31
2.2. Consideraciones Generales	32
2.3. Definición	35
2.4. Naturaleza del Derecho de Huelga	39
2.5. Denominaciones fundamentales	41
2.5.1. La Huelga Existente e Inexistente	41

2.5.2. La Huelga Lícita o Ilícita	42
2.5.3. Huelga Justificada o Injustificada, Imputable o Inimputable al patrono	42
2.6. La Huelga en la Legislación Ecuatoriana	43
2.6.1. El Derecho de Huelga	43
2.6.2. El Pliego de Peticiones	46
2.6.3. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje	51
2.6.4. Recursos y Trámite en Segunda Instancia	54
2.6.5. Declaratoria de Huelga	56
2.6.6. Terminación de Huelga	58
2.6.7. La Huelga Solidaria	59
2.6.8. Declaración de huelga en las Instituciones y Empresas Públicas	60
2.7. EL PARO	64
2.7.1. Definición	65
2.7.2. Objetivos y Efectos del Paro	68
2.7.3. Clases de Paro	70
2.7.4. El Paro en la Legislación ecuatoriana	73
2.7.4.1. Del Procedimiento	74
2.7.4.2. Declaración de Paro	75
2.7.4.3. Paro Ilegal	76
2.7.4.4. Obligaciones del Empleador	77
2.7.5. Diferencias entre Huelga y paro	77

CAPITULO III

3. CONTRADICCIONES LEGALES ENTRE LA CONSTITUCIÓN Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN CUANTO A LA SUSPENSIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS.

3.1. Normas Constitucionales	79
3.2. Normas del Código del Trabajo	82
3.3. Los Servicios Públicos	85
3.4. Análisis Comparativo de las contradicciones prescritas en la Constitución Política de la República del Ecuador y el Código del trabajo	86
3.5. Propuesta de Reforma Constitucional	91

CAPÍTULO IV

4. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL Y RESULTADOS

4.1 Diseño de la muestra de la investigación	94
4.2 Diseño y validación de la encuesta	95
4.3 Aplicación y tabulación de la encuesta	96
4.4 Interpretación de resultados, comprobación de hipótesis	101

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA SUSPENSIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS EN EL ECUADOR

5.1. Introducción	104
5.2. Justificación	105
5.3. Objetivo	106
5.4. Proyecto de Reformas al Código del Trabajo	106
Conclusiones y Recomendaciones	111
Bibliografía	113
Anexos	115